



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح – ورقلة-
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

تقنين اختبار « WOCCQ » لتشخيص الضغط المهني لدى القابلات

دراسة ميدانية بمدينتي وهران و الجزائر العاصمة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم

إشراف الأستاذ :

إعداد الطالبة:

د . منصور بن زاهي

آمال دربال

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2013/06/ 03 .

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا

ا.د نادية بوشلاق

مشرفا و مقرا

د . منصور بن زاهي

مناقشا

د.محمد الساسي الشايب

مناقشا

د . ياسين محجر

السنة الجامعية 2013/2012

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع
إلى الذي غرس في قلبي حب الأدب والعلم وبعث في دربي النور والذي العزيز.
إلى التي ضحت من أجلي، سهرت ليالي ولم تقصر في توجيهي ونصحي والتي العزيزة.
إلى من صبر وتحمل معي العناء وكان خير سنداً لي، نبراس وجودي و
سر سعادتي شريك حياتي المستقبلي.
إلى التي لم تنقطع عني بتشجيعاتها وتحفيزاتها ومساعدتها لي طيلة
مشواري الدراسي حبيبي هدى وزوجها عمر.
إلى من تقاسموا معي مر الحياة و حلوها: محمد رضا، الهام، فاطمة، زينب.
إلى البراعم: ياسر نصر الدين، أماني فردوس و ياسين.
إلى من جمعتني بهم الحياة: ليندة، كوثر و نسمة.
إلى كل رفيقائي و رفقائي في الدفعة خاصة حبيبي هاجر القروي.
إلى كل من علمني حرفاً طيلة فترة دراستي من التعليم الابتدائي إلى
الجامعي أساتذتي الكرام
أهدي هذا البحث المتواضع راجيةً من المولى عز وجل أن يجد القبول
والنجاح.

آمال

تشكرات

الحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا البحث المتواضع أشكره على عظيم نعمته، كما أتقدم بالشكر

الجزيل والامتنان لأستاذي و مشرفي "د.منصور بن زاهي" على ما تفضل به من إشراف و لما لمسته من حسن خلقه و تواضعه الجم وجديته الصادقة و توجيهاته القيمة وحرصه الشديد على تنمية قدرات الباحث العلمية والفكرية فله مني الدعاء بان يبارك الله في علمه و عمله وجهده..آمين

كما أشكر كذلك لجنة المناقشة على قراءة هذه المذكرة

أتوجه كذلك بالشكر إلى أساتذتي بكل من جامعة ورقلة و وهران و إلى كل من قدم لي خدمة أو مساعدة أو توجيه ممن لم تسعفني الذاكرة على استحضار أسمائهم ،لهم مني خالص الشكر و الثناء و الإعتذار، داعية الله أن يجزي الجميع خير الجزاء

و لكل من ساهم من قريب أو من بعيد في إتمام هذا العمل

آمال دربال

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى توفير إختبار Wocccq لتشخيص الضغط المهني المقنن على عينة القابلات بمدينة وهران و الجزائر العاصمة، وعلى عينة قوامها 324 قابلة مُمثلة لمجتمع البحث، قامت الباحثة بالحصول على الأداة و القيام بترجمتها وعرضها على المحكمين لإبداء رأيهم حول مدى ملائمة الترجمة العربية لتلك الموجودة باللغة الفرنسية مروراً بمجموعة من الخطوات الاجرائية للتطبيق، و القيام بتوزيع الأداة ثم جمعها و ادخال المعطيات في الحاسوب لاجراء المعالجات الاحصائية الملائمة لموضوع الدراسة عن طريق برنامج spss، و التعرف على الخصائص السيكومترية و هذا من خلال حساب الصدق بواسطة الصدق العاملي أما بالنسبة للثبات فقد تمّ حسابه عن طريق معامل ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية الإختبار كما قمنا بإستخراج المعايير الخاصة بالأداء.

و تمّ التوصل الى النتائج التالية:

- ❖ حيث بعد اجراء التحليل العاملي وجدنا أن الإختبار يقيس العامل العام و هو الضغط و تمّ إستخراج ستة عوامل جديدة مماثلة للعوامل الاصلية للاختبار كما أنه يتمتع بصدق مرتفع يتصف اختبار « Wocccq » بدرجة عالية من الصدق دلّت عليها نتائج الصدق العاملي.
- ❖ وجدنا أنه يتمتع بثبات عالي والتي وجدناها مماثلة لمعيار ايزابيل هانز I.HANSEZ حيث انه كلما ارتفع الاداء كلما زاد التحكم في نشاط العمل، يتصف اختبار « Wocccq » بدرجة عالية من الثبات و هذا ما دلّت عليه المؤشرات المتحصل عليها من حساب الثبات : (كمعامل الفا كرونباخ و التجزئة النصفية).
- ❖ تمّ إستخراج معايير الاداء للمئينيات: (05،10،25،50،75،90،95).

❖ وقدمت الباحثة مجموعة من التوصيات والاقتراحات:

- يعتبر التقنين الحالي لاختبار " Wocccq " اول دراسة تتناول الاختبار على مستوى الدول العربية و خاصة بالجزائر حيث لاحظت الباحثة عن مصادر المعلومات قلة الادبيات التي تناولت الاختبار و صعوبة عملية التقنين و حاجتها لكثير من الامكانيات و الجهود التي قد تتعدى الامكانيات الفردية الى الامكانيات المؤسسية و التعمق في القياس النفسي اكثر وللتغلب على الصعوبات السابقة فان الباحثة تقدم الاقتراحات الاتية:
- اتاحة الفرصة امام طلاب الدراسات العليا للاطلاع على التفصيلات النظرية لعملية التقنين و ذلك من خلال تضمين مقررات لموضوع تقنين الاختبارات النفسية و تدريبهم على عملية التقنين و توجيههم نحو الممارسة و ذلك لسد النقص.
- ومن خلال الدراسة الحالية توصي الباحثة باجراء الدراسات و البحوث التالية:
- استخدام اختبار Wocccq لتشخيص الضغط المهني على عينات من مناطق اخرى والتي لم تشملها عملية التقنين .
- تقنين اختبار Wocccq على عينات اخرى شاملة للجنسين -ذكر و انثى- لايجاد معايير شاملة للجنسين.

Résumé :

La présente étude visait à fournir WOCCQ test pour diagnostiquer le stress au travail rationnement sur les sages-femmes échantillons de villes d'Oran et d'Alger et sur un échantillon de 324 sage-femme représentants de la communauté scientifique, l'accès des chercheurs à l'outil et le traduit et affiché sur les arbitres à donner leur avis sur la pertinence de la traduction en arabe de ceux en français à travers une série des étapes de la procédure pour l'application et de distribuer l'outil, puis recueilli et entrer les données dans l'ordinateur pour des traitements statistiques appropriés à l'étude thématique par le programme SPSS et d'identifier les caractéristiques psychométriques et ce en calculant validité par des termes validité factoriel après avoir procédé à une analyse factorielle et a constaté que le test mesure générale de travail et est la pression et on a extrait six facteurs nouveaux facteurs similaires d'essai d'origine car il a véritablement élevé, mais pour la stabilité a été calculée par le coefficient alpha de Cronbach et le test à mi-parcours de détail et a trouvé qu'il aimait élevée et constante que nous avons extrait les critères de performance et nous avons trouvé similaire à la norme Isabelle Hansez termes que le rendement plus élevé, plus le contrôle de l'activité des entreprises .

Et est parvenu aux conclusions suivantes:

- ❖ *caractérisé test «WOCCQ» un haut degré de validité montrent les résultats de la validité factorielles.*
- ❖ *caractérisé test «WOCCQ» un degré élevé de cohérence et c'est ce qui est indiqué par les indicateurs obtenus à partir détrimment de la stabilité (comme facteur alpha de Cronbach et Split - half).*
- ❖ *critères de performance ont été extraites pour percentiles: (05, 10, 25, 50, 75, 90,95).*

Le chercheur a présenté un ensemble de recommandations et de suggestions:

- ❖ *L'adaptation actuel test "WOCCQ" la première étude à aborder le test au niveau des pays arabes, notamment en Algérie où noté chercheur sur les sources d'information n'ont pas la littérature qui traite de l'épreuve et la difficulté du processus de codification et ont besoin de beaucoup de possibilités et des efforts qui dépassent les possibilités individuelles d'institutions potentiel et la profondeur psychométriciens plus Pour surmonter les difficultés précédentes, le chercheur propose les suggestions suivantes:*
- ❖ *l'occasion pour les étudiants de troisième cycle pour les détails théoriques du processus de déréglementation et par l'inclusion de la question de l'adaptation des décisions des tests psychologiques et*

de formation sur le processus de déréglementation et de les diriger vers la pratique et de combler la pénurie.

Dans le cadre des chercheuses présentes études recommande la réalisation d'études et de recherche qui suit:

- ❖ en utilisant le test WOCCQ pour le diagnostic de stress au travail sur des échantillons provenant d'autres domaines non couverts par le processus d'adaptation.*
- ❖ Adaptation WOCCQ test sur d'autres échantillons de non sexiste - hommes et femmes - de trouver un de normes globales pour les deux sexes.*

فهرس المواضيع

الموضوع	الصفحة
ملخص البحث	ا
قائمة الجداول	ج
قائمة الاشكال	د
مقدمة البحث	1

الفصل الأول مدخل الدراسة

1 . الإشكالية	05
2. تساؤلات الدراسة	09
3 . الهدف من الدراسة	09
4 . الأهمية العلمية للدراسة	10
5 . التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة	10

الفصل الثاني: التقنين في القياس النفسي.

- تمهيد	14
1 مفهوم التقنين	15
2-الخطوات الاساسية لعملية تقنين الاختبارات النفسية	18
3-الاسس العلمية لتصنيف الاختبارات النفسية	27
4-خصائص الاختبار الجيد	31

47	5--معايير وأخلاقيات استخدام الاختبارات النفسية
51	8-بعض الأخطاء في استخدام الاختبارات
52	خلاصة

الفصل الثالث : الضغط النفسي الاجتماعي

54	تمهيد
54	1-المسار التاريخي لمفهوم الضغوط
58	2-مفهوم الضغوط النفسية
59	3-ديناميكية حدوث الضغط النفسي
62	4-عناصر الموقف الضاغط
66	5-العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط
69	6-التناول النظري المفسر للضغوط
87	-خلاصة

الفصل الرابع: مقياس wocccq للضغط المهني

89	تمهيد.
89	1 التعريف بالاختبار و مفهومه
91	2-وصف الاختبار
92	3-أسئلة الاختبار
98	5-التعليمات و التصحيح
98	6- الخصائص السيكمترية في البيئة البلجيكية

100 خلاصة

الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة

102 تمهيد

102 1- حدود الدراسة

102 2- عينة الدراسة

104 3 -خطوات تطبيق اداة الدراسة

105 4-أساليب التحليل الإحصائي

107 خلاصة

الفصل السادس: عرض وتفسير و مناقشة النتائج

109 تمهيد

109 1- عرض نتائج الدراسة وتحليلها

127 2- مناقشة نتائج الدراسة وتحليلها

130 3 - التوصيات والاقتراحات

134 * المراجع

138 * الملاحق

• فهرس الجداول •

الصفحة	الجدول
25	. الجدول رقم 01: : يوضح معايير تقويم معاملات التمييز
103	. الجدول رقم 02 يصف العينة من حيث منطقة العمل
103	. الجدول رقم 03: يصف العينة من حيث السن
112	. الجدول رقم 04: يوضح تشبع البنود بالعامل العام
117	. الجدول رقم 05: يصف تشبع العامل الاول
118	. الجدول رقم 06: يصف تشبع العامل الثاني
119	. الجدول رقم 07: يصف تشبع العامل الثالث
120	. الجدول رقم 08: يصف تشبع العامل الرابع
121	. الجدول رقم 09: يصف تشبع العامل الخامس
121	. الجدول رقم 10: يصف تشبع العامل السادس
122	. الجدول رقم 11: يصف معامل ثبات الاختبار
123	. الجدول رقم 12: يوضح معامل الارتباط المحسوب بطريقة التجزئة النصفية
129	. الجدول رقم 13: يبين الترتيب المثني لاداء عينة الدراسة.

❖ فهرس الأشكال

- 18 . الشكل رقم 01: يوضح خطوات الاساسية لعملية تقنين الاختبار
- 27 . الشكل رقم 02: يوضح الاسس العلمية لتصنيف الاختبارات
- 53 . الشكل رقم 03: الاغراض العامة للتكييف
- 57 . الشكل رقم 04: ديناميكية حدوث الضغط النفسي
- 59 . الشكل رقم 05: ميكانيزمات الضغط النفسي
- 62 . الشكل رقم 06: يوضح بناء الاستجابة للضغوط النفسية
- 68 . الشكل رقم 07: العلاقة بين مركز التحكم و الضغط
- 70 . الشكل رقم 08: تخطيط العام لنظرية هانزو سيللي
- 76 . الشكل رقم 09: نظرية التقدير المعرفي للضغوط لازاروس
- 79 . الشكل رقم 10: نموذج استعداد الضغط
- 81 . الشكل رقم 11: نموذج نظرية مارشال
- 82 . الشكل رقم 12: نموذج نظرية كوبر
- 83 . الشكل رقم 13: نموذج هب في لضغوط
- 85 . الشكل رقم 14: نموذج كقان وليفي
- 86 . الشكل رقم 15: نموذج بيهر ونيومن للضغط

مقدمة:

الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة، موجودة في كل مجالاته المختلفة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيث أصبح الفرد يواجه العديد من الضغوط في الأسرة والمدرسة وبين الأصدقاء وعلى جميع المستويات. كما تعتبر الممارسة الميدانية الصحية في حالة ثورة وتغير سريع وهذا يعكس مسؤولية العاملين بها وتعرضهم لضغوطات التي تخلق لهم مشاكل ومتاعب وعدم التوافق مع مهامهم مما تؤدي إلى التسرب الوظيفي وظهور إمراض مهنية تؤثر بالدرجة الأولى على صحة العامل، وباعتبار المؤسسات الصحية ذات طابع خدماتي للمواطن وبالخصوص المؤسسات الإستشفائية المتخصصة في التوليد اين تمارس القابلات مهنتها من اجل حماية الأم و الطفل.

حيث تحصي الجزائر 10000 قابلة، إلا أن عددهن يظل غير كافي، إذ توكل لكل واحدة منهن مهمة الإشراف على 800 عملية ولادة كل سنة، بينما الرقم المعمول به في باقي الدول هو 175 عملية ولادة لكل قابلة سنويا، وهي الأرقام التي تعكس الظروف الشاقة والمتعبة التي تمارس فيها القابلات الجزائريات مهنتهن، مهنة كانت سببا في دخول عدد كبير منهن للسجن. (<http://www.nesasy.org>)

ونظرا لأهمية الضغوط، تركز الكثير من الهيئات العلمية والمؤسسات البحثية في دراستها على البحث عن عوامل هذه الظاهرة من خلال توفير وسائل القياس التي تساعدنا في تشخيص الضغط النفسي في مجال العمل، أما ببنائها وهذا يتطلب جهد ومال كبيرين أو بتقنين أدوات معدة ومصممة في بيئة أخرى ويعتبر اختبار « wocccq » احد الأدوات الي تساعدنا في تشخيص الضغوط المهنية.

ومن هذا المنطلق جاءت دراستنا مقسمة الى جانبين نظري وتطبيقي اما النظري فقد احتوى على اربعة فصول:

ففي الفصل الأول: تم تقديم موضوع الدراسة وتم التطرق فيه الى تحديد مشكلة الدراسة وبيّنا الأهمية العلمية للدراسة واهدافها مع تحديد التعريف الاجرائي لمفاهيم الدراسة.

أما الفصل الثاني: حيث تطرقنا بعد التمهيد إلى عملية التقنين، مفهومها، خطواتها الأساسية والأسس العلمية التي يتم على اساسها تصنيف الاختبارات ثم خصائص الاختبار الجيد وما هي أهم معايير وأخلاقيات وأخطاء استخدام الاختبارات.

الفصل الثالث: تحدثنا حول الضغط من خلال الاشارة الى المسار التاريخي لمفهومه ، ديناميكية حدوثه إضافة الى العوامل النفسية والاجتماعية المسببة له ثم تناول النظري المفسر له.

وفي الفصل الرابع: تطرقنا إلى الإطار النظري لاختبار « wocq » من حيث التعريف بالاختبار وأهميته ثم وصف الاختبار والتعرف على أسئلته وتعليماته وطريقة تصحيحه وخصائصه السيكمترية في البيئة البلجيكية.

أما الجانب الميداني فتضمن ثلاثة فصول هي:

الفصل الخامس: الخاص بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ويحتوي على الخطوات الاجرائية لتقنين الاختبار، حدود الدراسة و عينة الدراسة ثم الاساليب الاحصائية المستخدمة.

الفصل السادس: والأخير عرض لنتائج الدراسة وتحليل البيانات من خلال عرض الجداول ثم مناقشة النتائج وتفسيرها في ظل ما جاء به الجانب النظري و الدراسات السابقة ثم الاستنتاج العام و الخروج بجملة من التوصيات و الاقتراحات.

الجانبة النظري

المفصل الأول

مدخل الدراسة

◀ الإشكالية

◀ تساؤلات الدراسة

◀ الأهمية العلمية للدراسة

◀ الهدف من الدراسة

◀ التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة

الإشكالية:

شهدت العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر والسنوات الأولى للقرن العشرين الكثير من التطورات العلمية والتكنولوجية الحديثة التي لعبت دورا كبيرا في تحقيق الرفاهية كما أنها تفرض على الفرد مطالب جديدة ومستمرة وأدوار مختلفة، حيث أصبح العمل اليوم يحمل في طياته ضغوطا نفسية ناجمة عن أعباء المهن ومتطلباتها، فأصبحت بيئة العمل مليئة بالإحباط والصراع، حيث أشارت بعض الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط ولكن تختلف حدتها من مهنة إلى أخرى، و ذلك لاختلاف مصادرها في المنظمات، ونسبة الاستجابة لها من شخص لآخر، نظرا لاختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم اتجاه المواقف الضاغطة.

(صالح السعد، 2008، ص24)

كما اهتم الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بموضوع ضغوط العمل لما له من آثار سلبية على سلوك الأفراد و العاملين واتجاهاتهم نحو العمل .

(عبد الفتاح خليفات، 2010، ص601)

فالضغوط العمل انعكاسات سلبية سواء على الحالة النفسية من توتر، قلق وعدوانية إضافة لأعراض جسدية كالإصابة بالأمراض البسيكوماتية (أمراض القلب الشرايين السرطان، داء السكري والتهاب المفاصل..)، مما يؤثر على صحة العامل من جهة وعلى مخرجات المنظمة من جهة أخرى.

وإذا زادت الضغوط عن حدود قدرات الفرد مع عدم قدرته على التكيف معها بسرعة وكفاءة مناسبة سيكون لها تأثير عكسي على الحياة النفسية والجسمية والاجتماعية والعقلية للفرد.

(رشيد مسيلي، 2009، ص11)

ومهنة القبالة كغيرها من المهن لا تخلو من الضغوطات النفسية والأخطار المهنية التي تواجههن أثناء عمليات التوليد، منها ما يعرضهن للإصابة بمختلف الأمراض على رأسها التهاب الكبد الفيروسي من نوع "س"، وداء السل أثناء عمليات تلقيح الأطفال إلى جانب داء السيدا الذي يهددهن في أية لحظة، دون أن ننسى المتابعات القضائية في حال وفاة الأم الحامل، الجنين أو كلاهما. ورغم أن للقبالة دورا هاما في التكفل بالمرأة الحامل كونها هي من تقوم بتهديتها أثناء المخاض ومنحها الطمأنينة؛ إلا أن القبالة لا تجد من يعيد لها هدوءها عند موت الحامل بين يديها، أين تصاب باضطرابات نفسية يفترض أنها تستدعي تكفلا من مختصين نفسانيين. إلا أن القابلات يُجبرن على العودة إلى المهنة والإشراف من جديد على حالات أخرى، وهو ما يشكل خطورة على الحوامل، نظرا لمحدودية العدد الذي يُجبر الكثير منهن على الدخول الاضطراري أثناء العطل، واللجوء إليهن في أية ساعة، فتجد نفسها تلبي النداء في كل مرة بدافع الواجب المهني (<http://www.elkhabar.com>)

وحسب آخر إحصائيات الاتحاد الوطني للقابلات، فإن العدد الإجمالي لهن لا يتجاوز 7343 قابلة، وهو عدد غير كاف مقارنة بعدد الولادات المسجلة سنويا، والتي بلغت 80 ألف ولادة، ونسبة كبيرة من هذه الأخيرة تتم في ظروف سيئة حيث يتم نقل الحوامل في سيارات إسعاف غير مجهزة وعندما تكون حالات مستعصية تتسبب في وفاة الحامل وأحيانا مع مولودها، لتضطدم القابلة بالمتابعة القضائية التي أقر الاتحاد أنها تحدث بشكل يومي، رغم أن منظومة الصحة لم تحدّد بالضبط مسؤولية القابلة كونها تقوم بكل المهام. وتهمة الإهمال تُسنّتى منها الممرضات وحتى الطبيب المشرف على عملية الولادة، و في المقابل تعاني القابلات من نقص كبير في التكوين، وقد أشرف الإتحاد على تكوين 1000 قابلة لحد الآن مختصة في التحكم بأجهزة الأشعة لمعرفة وضع المواليد بدقة أثناء الحمل وقبل الولادة، وهو إجراء يحمي الأم وجنينها ويحمي القابلة فيما بعد استنادا للتقارير المدونة خلال المتابعات. (<http://www.elkhabar.com>)

كما يعتبر الضغط النفسي مرض القرن العشرين فأصبح الكل يتكلم عنه، فقد حظي باهتمام واسع من قبل الباحثين وبدعم مالي ومعرفي كبير في الغرب. ولتحليل بيئة العمل وتقييم مخاطر النفس الاجتماعية، وضعت دول أوروبية العديد من الأدوات والأساليب والاختبارات المصممة والمعتمدة لتسهيل تشخيص هذه المخاطر ومن بين هذه الأدوات نجد اختبار "WOCCQ" (Working Conditions And Control Questionnaire)) الذي يشخص الضغط المهني، حيث أعدت هذه الأداة من طرف باحثين في مصلحة "علم النفس العمل والمؤسسات" لجامعة "Liège" ببلجيكا وهما: فرونيك كيسار (Véronique Keyser) وإيزابيل هانز (Isabelle Hensez) سنة 2001 وهي يتكون من ثلاث استبيانات:

- استبيان Wocccq: يقيس ستة (6) عوامل للضغط المهني وهي: (الموارد الضرورية، تسيير المهمة، تسيير المخاطر، تخطيط العمل، تسيير الوقت، والمستقبل).

- استبيان Sppn: ويتكون من سلمين

- SPN سلم الضغط السلبي.

- SPP سلم للضغط الايجابي.

- كشف لمواضع المشكلات وتحليل نوعي يعتمد على الأسئلة المفتوحة .

وسنهتم في دراستنا الحالية بتقنين استبيان Wocccq لعوامل الضغط في محيط العمل. والهدف من هذه الأداة هو تشخيص أخطار النفس الاجتماعية المرتبطة بالعمل وبالأخص الضغط باعتباره أعلى مراتبها من خلال تشخيص عوامله وذلك بتطبيق الاستبيان المصادق عليه من طرف مصلحة علم النفس العمل لجامعة liège.

ويعبر كل من (Isabelle Hensez) و (Veronique Keyser) عن الضغط المهني على أنه درجة تحكم الفرد في العوامل السابقة الذكر المكونة لنشاط العمل.

فمن أجل إيجاد الخصائص السيكومترية للاختبار والتأكد من صدقها، طبقت ايزابيل هانز (I.Hansez) اختبار «wocccq» على عينات مختلفة ما تقارب 50.000 فرد في مختلف القطاعات البلجيكية: القطاع الصحي العام والخاص، القطاع الإنتاجي والخدمات... شرط ألا تقل عينة الدراسة عن 150 عامل. ووجدت I.Hansez في أطروحة الدكتوراه الخاصة بها سنة 2001 أنه يتمتع بصدق وثبات عاليين وهذا باستخدام "نموذج راش". ومن بين هذه العينات التي طبق عليها الاختبار ذلك:

◀ عينة من أطباء التخدير على مستوى ثلاث مستشفيات: (بلجيكية، جامعية، فرنسية) سنة 1997 حيث بلغ عدد العينة 151 طبيب خاص بالتخدير مكونة من 35,3% طبية و 64,7% طبيب في مستشفى جامعي، ودُرست العلاقة بين التحكم في نشاط العمل والصحة الجسمية، فبيّنت النتائج أنه لم تظهر مستويات خطيرة من الضغط لأطباء التخدير، ولكن 40% منهم كانوا على مستوى عال من الإنهاك المهني على المدى القصير، نظراً لمسؤولياتهم نحو المريض، فهم قادرون على التحكم في نشاط العمل. وقُدِّر معامل الفا $\alpha = 0.85$ وهذا يدل على ثبات عال.

(I.Hansez, 2001, p110)

- عينة مستشفى براينت والون (Brabant wallon): تم تطبيق الاختبار سنة 1999 على 463 فرد منهم: 24% إداريين، 24% ممرضين، 45% مساعدين، 7% عمال الصيانة. وتمت دراسة العلاقة بين التحكم في نشاط العمل واتخاذ القرار فوجدت علاقة موجبة في حرية اتخاذ قرارات ونوع المهارات المستخدمة في العمل. وقُدِّر معامل الفا $\alpha = 0.86$ و هذا مؤشر جيد لثبات الاختبار. (I.Hansez, 2001, p112)

- عينة من أعوان في مديريات بوزارة فرنسية: في سنة 2001، بلغ عدد العينة 380 واستهدفت عمال بمديرية الوزارة المتكونة من: 213 عاملة و 165 عامل، فوجدت أنّ هناك علاقة بين السيطرة على نشاط العمل والرضا الوظيفي، وتم حساب معامل الفا $\alpha = 0.90$ مما يدل على أنّ الاختبار يتمتع بثبات عال . (I.Hansez, 2001, p113)

- **مؤسسات بلجيكية شبه حكومية:** طبقت الاختبار على عينة شملت 816 عامل وكان من أهم النتائج: للتحكم في الموارد تأثير مباشر على الضغط المهني و قُدّر معامل الفا بـ $\alpha = 0.88$ (I.Hansez, 2001, p113)

ولكن للعوامل الثقافية والاجتماعية تأثير على نمط و نوع الاستجابات النفسية للأفراد إذ لا ينبغي تصور أنّ الاختبارات التي صُممت في بيئة ما تكون صالحة في بيئة أخرى حتى لو تشابهت في بعض متغيراتها الثقافية. لهذا نُركز في هذه الدراسة على استبيان wocccq لقياس الضغط المهني بتطبيقه على عينة من القابات نظرا للأهمية البالغة لهذه الفئة في المجتمع خصوصا أنها تعمل في بيئة مليئة بالأخطار النفسية الاجتماعية، كالحرص على التكفل الجيد بالنساء والمولود فأى خطأ بسيط يهدد مسارها المهني. إضافة إلى جدول وعبء العمل خصوصا أن هذه الفئة لم تتل دراسات كافية - حسب إطلاع الباحثة - باعتبارها مُستهدفة للضغط المهني من جهة، والتأكد من صلاحية هذا الاختبار في بيئتنا من جهة أخرى. وعملية التقنين لا تحتاج إلى فرضيات تتطلب إثباتها أو نفيها من خلال استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، لذا فقد تمت صياغة عدد من التساؤلات التي تؤدي إلى تحقيق أهداف عملية التقنين، ومن هنا تتدرج التساؤلات الآتية:

- ما مدى تطابق الخصائص السيكمترية من صدق وثبات بين فقرات اختبار "wocccq" مع خصائص الاختبار الجيد؟
- ما دلالات صدق الاختبار باستخدام الصدق العاملي؟
- ما دلالات قيمة معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية وبمعادلة ألفا كرونباخ؟

- ما هي معايير الأداء المستخرجة؟
أهداف الدراسة:

- ◀ تهدف الدراسة إلى توفير أداة تُمكننا من تشخيص الضغط المهني لدى عينة القابلات بمدينة وهران والجزائر العاصمة، وذلك بتقنين اختبار wocccq .
- ◀ التعرف على الخصائص السيكمترية (صدق وثبات) ومدى اتفاقها مع خصائص الاختبار الجيد.
- ◀ بناء معايير للأداء يمكن الاعتماد عليها في تفسير الدرجات الخام التي يتم الحصول عليها من خلال تطبيق الاختبار على عينة الدراسة لتحديد عوامل الضغط المهني.
- ◀ مقارنة المعايير المُستخرجة مع معايير الأداء البلجيكية.

الأهمية العلمية:

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها كَونها تُعتبر أول دراسة تقنين لاختبار "wocccq" في الجزائر ولم يتم تناولها في الدول العربية - على حسب اطلاع الباحثة لأدبيات البحث- ولحدّثة استخدامها في الدول الغربية.
- كما أنّها إضافة جديدة لأدوات القياس يُراعى فيها خصائص الاختبار الجيد وكذا العامل الجزائري، مقارنة مع الأدوات الأخرى المستخدمة بالرغم من قدمها، لاسيما في ظل قلة وجود مؤسسات مختصة في القياس النفسي وصعوبة البناء والتقنين، والتكلفة المادية لهما مما جعل الكثير من الباحثين يتجنبونها.
- تسليط الضوء على فئة القابلات لندرة الأبحاث النفسية المهمة بها - على حسب اطلاع الباحثة على أدبيات البحث -.
- المساهمة في تزويد المكتبة الجزائرية وتحفيز الباحثين على هذا النوع من الدراسات في مجال القياس النفسي.

التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

التقنين: هو تطبيق اختبار wocccq على عينة القابلات على أن تكون ممثلة تمثيلاً حقيقياً و دقيقاً للمجتمع الأصلي، و تحديد الخصائص السيكومترية (صدق و ثبات) التي تدل على جودة الاختبار، كما أنَّ التقنين يُساهم في جعل الاختبار صادقاً في قياس ما وضع لقياسه و يكون ثابتاً عند إعادة تطبيقه، ووضع تعليمات الإجراء و التصحيح و استخدام النتائج والمعايير بحيث:

الثبات reliability: هو مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف لقياسها، ويتم في هذه الدراسة التأكد من معامل ثبات المقياس باستخدام بعض طرق الثبات وهي: (طريقة التجزئة النصفية، معادلة ألفا كرونباخ).

الصدق validity: تكمن أهميته في بناء الاختبارات النفسية و ذلك بالكشف عن محتويات المقياس الداخلية و التنبؤ بمستويات القابلات في حياتهن التعليمية و المهنية.

المعايير norms: وهي الإطار المرجعي الذي نستطيع من خلاله تفسير الدرجات الخام لأداء القابلات.

الضغط المهني: يُعرّف إجرائياً من خلال مفهوم غياب التحكم في عوامل الضغط الستة المكونة للمقياس وهي:

1- الموارد الضرورية (Ressources necessaires): هي الموارد التي يجب أن تتوفر في الشخص كالمعرفة العلائقية ، و المعلومات المتعلقة بنشاطه في المؤسسة لإنجاز مهامه بصفة جيدة.

2- تسيير المهمة (la gestion de la tache): و ذلك بتحديد المهام المُسطرة لكل فرد في التنظيم و معرفة كل واحد لدوره.

3- تسيير المخاطر (la gestion des risques) : يجب مراعاة شروط وظروف العمل والتي تعتبر خصائص مرتبطة بنوعه وطبيعته، وأحيانا تكون أخطاء زملاء العمل أيضا غير مراقبة.

4- تخطيط العمل (la planification de travail) : من حيث أوقات العمل، الإنتاجية حسب الطلب و تخطيط العطل.

5- تسيير الوقت (la gestion du temps) : لأن العامل أثناء تأديته لعمله لا يُراقب جودة عمله مقارنة بالحجم الساعي .

6- المستقبل (L'avenir) : هذا البعد الأخير يتعلق بمراقبة مستقبل العامل في المؤسسة من منظور استقراره في منصبه و ترقيته.

القابلات: هن العاملات بقسم الولادة في المؤسسات الإستشفائية و العيادات المتخصصة في التوليد وحماية الطفولة بكل أنواع الرتب: (قابلة، قابلة رئيسة، قابلة ممتازة).

المفصل الثاني

التقنين في القياس النفسي

- ◀ تمهيد
- ◀ مفهوم التقنين
- ◀ عملية التقنين
- ◀ الخطوات الأساسية لعملية تقنين الاختبارات النفسية
- ◀ الأسس العلمية لتصنيف الاختبارات النفسية
- ◀ خصائص الاختبار الجيد
- ◀ العوامل التي تؤثر في ثبات درجة الاختبار
- ◀ اعتبارات خاصة بتطبيق الاختبارات المقننة
- ◀ معايير و أخلاقيات استخدام الاختبارات النفسية
- ◀ بعض الأخطاء في استخدام الاختبارات
- ◀ خلاصة

تمهيد:

يعد القياس النفسي أحد الوسائل الشائعة التي تُستخدم في قياس الظاهرة السلوكية التي تتميز بالتعقيد والتعددية المتغيرة، فالقياس النفسي لا يهدف لقياس الفرد وإنما قياس خصائصه وسماته (كالاستعدادات، الميول، الاتجاهات، السمات الفسيولوجية، ...) أو مظهر معين من مظاهره كالذكاء، دافعية الانجاز أو القلق، إلا أنه لا يمكن قياسها قياساً مباشراً وإنما يُستدل عليها من خلال أنماط السلوك الملاحظ، كما أنها تتميز بدرجة من الثبات والاستقرار النسبي عبر فترة من الزمن وفي مواقف مختلفة. فتعدد السمات واختلاف طبيعتها وتباين أنواعها يتطلب أن تتباين أدوات القياس أو تقدير هذه السمات.

(صلاح الدين محمود علام، 2000، ص 28).

والحقيقة أنّ أداة القياس في ميدان علم النفس تُستخدم في رصد الظاهرة السلوكية بصورة إجرائية، لكن مما لا شك فيه أن الاختبار النفسي يبقى الأداة الأكثر استخداماً وانتشاراً وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم الاختبار النفسي وُجد بالدرجة الأولى لقياس القدرات العقلية إلا أننا، نجد أيضاً اختبارات نفسية صُممت لقياس القدرات الحسية- الحركية وأخرى لقياس خصائص الشخصية مع العلم أنه توجد تقنيات أخرى تهتم بالأساس إما بقياس الخصائص الفيزيائية والفسيولوجية أو بقياس الخصائص الانفعالية المزاجية وهي:

❖ المقاييس Mesures: إن المقاييس تهتم بقياس كل المواضيع ذات الصلة الفيزيائية أو الطبيعية مثلاً: المقاييس السيكوفيزيائية (العتبات وزمن الرجوع)، المقاييس الفسيولوجية (نبضات القلب، المخطط الكهربائي للدماغ..)، ومقاييس الظروف الفيزيائية للعمل (الضوضاء، الحرارة..).

(بوسنة محمود، 2007، ص 127)

❖ الاستخبار أو الاستبيان المقنن (Standardiser Questionnaire): وهو عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو البنود التي تدور حول موضوع واحد أو عدة مواضيع وليس

لها إجابات صحيحة أو خاطئة إذ أنّ المطلوب فيها معرفة رأي الفرد أو نوعية استجابته في موقف من المواقف التي يُمثلها ذلك السؤال أو البند. (سعد عبد الرحمن، 1998، ص160) وتهدف الاستخبارات المقننة إلى قياس كل السمات المزاجية والسمات المتصلة بالشخصية و من أهمها نجد استخبارات الشخصية و الميول و الاتجاهات والدوافع.

(بوسنة محمود، 2007، ص128)

❖ الاختبار Test: هو عبارة عن مجموعة من الأسئلة أو البنود لكل منها إجابة واحدة فقط مثل: اختبارات التحصيل، اختبارات الذكاء.. (سعد عبدالرحمن، 1998، ص159) ويُعرّف بوسنة محمود (2007، ص128) الاختبار أنه أداة وصفية تكميمية لظاهرة سلوكية معينة ميزتها الأساسية أنها مقننة.

وبنظرة إلى مَنْ سبقنا في المجال نجد أن هناك العديد من الأدوات والمقاييس المستخدمة التي ثبّتت صلاحيتها وقدرتها على التميّز والاختيار، وحتى نستطيع ولو بالقدر اليسير أن نلحق بركب المعرفة المتقدم لابد لنا أن نتماشى مع مقولة: " أنني أبدأ من حيث انتهى إليه الآخرون"، ومما يحقّق ذلك نقل أدوات المعرفة والقياس من بيئتها إلى البيئة التي نرغب، مع التقيد بأُسُس النقل والتعديل العلمية والمُتمثلة في عملية التقنين. فماذا نقصد بالتقنين؟

1- مفهوم التقنين:

1.1- لغة: حسب المعجم العربي الأساسي أصل كلمة تقنين قنن، قنن العمل يعني وضع قوانينه ودوّنها. (احمد العابد و آخرون، 1989، ص1010)

أما في اللغة اللاتينية فقد أُستخدم معنى التقنين على أنه عملية توحيد قياس السمات أو الصفات لدى نفس المجتمع بما يتفق مع المعايير الاجتماعية.

(oxford dictionary.p280;larousse.p751)

2.1- اصطلاحاً: أما من الناحية الاصطلاحية فالتقنين يأخذ عدة تعاريف من بينها: تُعرف أنستازي (Anastasi) التقنين بأنه: وضع شروط موحدة لتطبيق الاختبار على جميع الأفراد كما يتضمن طريقة موحدة في تصحيح الاستجابات.

(عادل الصالحي، 2010، ص290)

و يعني التقنين في جوهره أنه لو استعمله أفراد آخرون يحصلون على نتائج متماثلة ويتم ذلك بتوحيد إجراءات تطبيق الاختبار و تصحيحه من حيث الزمن والتعليمات الشفوية والتجريبية والأمثلة التوضيحية التي تقدم للمفحوصين واستخراج المعايير أو درجات موزونة للاختبار. (أبو حطب، 1973 ، ص133)

ولا يختلف صلاح الدين محمود علام عنهما في التعريف، فالمقصود بالتقنين أن يكون بناء وتصحيح و تفسير نتائج الاختبار، أو أداة القياس مستندا إلى قواعد محددة بحيث تتوحد فيه، وتتحدد بدقة مواد الاختبار و طريقة تطبيقه، وتعليمات إجابهته و طريقة تصحيحه أو تسجيل درجاته وبذلك يصبح الموقف الاختباري موحدا بقدر الإمكان لجميع الأفراد في مختلف الظروف. (صلاح الدين محمود علام، 2000، ص29)

وتشير نادية بعبيع أن التقنين هو عملية تطوير مقاييس واختبارات سواء كانت مُقننة أو في طور الإعداد من أجل تحسين استخدامها لصالح مجتمع طُوِّر لخدمته، أو لصالح مجتمع غير الذي بُني من أجله، ويتطلب التقنين تجريب فقرات المقياس وتحليل الأداء عليها، كما يتضمن تقييم درجة صدق المقياس وتحديد مستوى ثباته، ويشمل التقنين أيضا اشتقاق أو تطوير معايير خاصة لاستخدام المقياس أو الاختبار.

ويرى عباس محمود عوض أن التقنين هو الوسيلة التي نتأكد من خلالها على توافر صفات الصلاحية للاختبار من حيث: سلامة أسلوب الصياغة، تناسق الألفاظ المستخدمة في بناء جُمْل الاختبار، تناسبها مع المستوى الثقافي والعقلي للمختبرين سلامة الصياغة

لتعليمات الاختبار، تساوي وحدات الاختبار في الصعوبة وتدرج الأسئلة.

(عباس محمود عوض، 1998، ص68)

كما يشير جان ميشال ألبرت (Jean-Michel ALBARET) أن التقنين هو الخاصية الأساسية المميّزة للاختبارات لأنه يضمن موضوعية الملاحظة والدقة في النتائج وقابلية التكرار. (Jean-Michel ALBARET.p1)

وقد عرّف العديد من الباحثين (زيدان، 1979، العبيدي والجبوري، 1981 الغريب 1975، الدوسري والمطوع، 1999، مقدم، 1993، منسي، 1994)، عملية التقنين بتعاريف متقاربة في مدلولها تؤكد أن عملية التقنين هي العملية التي يتم خلالها التحكم في العوامل غير المناسبة التي يمكن أن تؤثر في عملية القياس، وتخفيض أخطاء القياس إلى حدّها الأدنى عن طريق اختيار عينة ممثلة للمجتمع يطبق عليها اختبار ثم توحيد فقراته، وإجراءات تطبيقه، وتصحيحه بشكل يوفر للاختبار خصائص سيكومترية تتفق مع خصائص الاختبار الجيد، ثم توفير المعايير المناسبة لتفسير الدرجات.

(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص30)

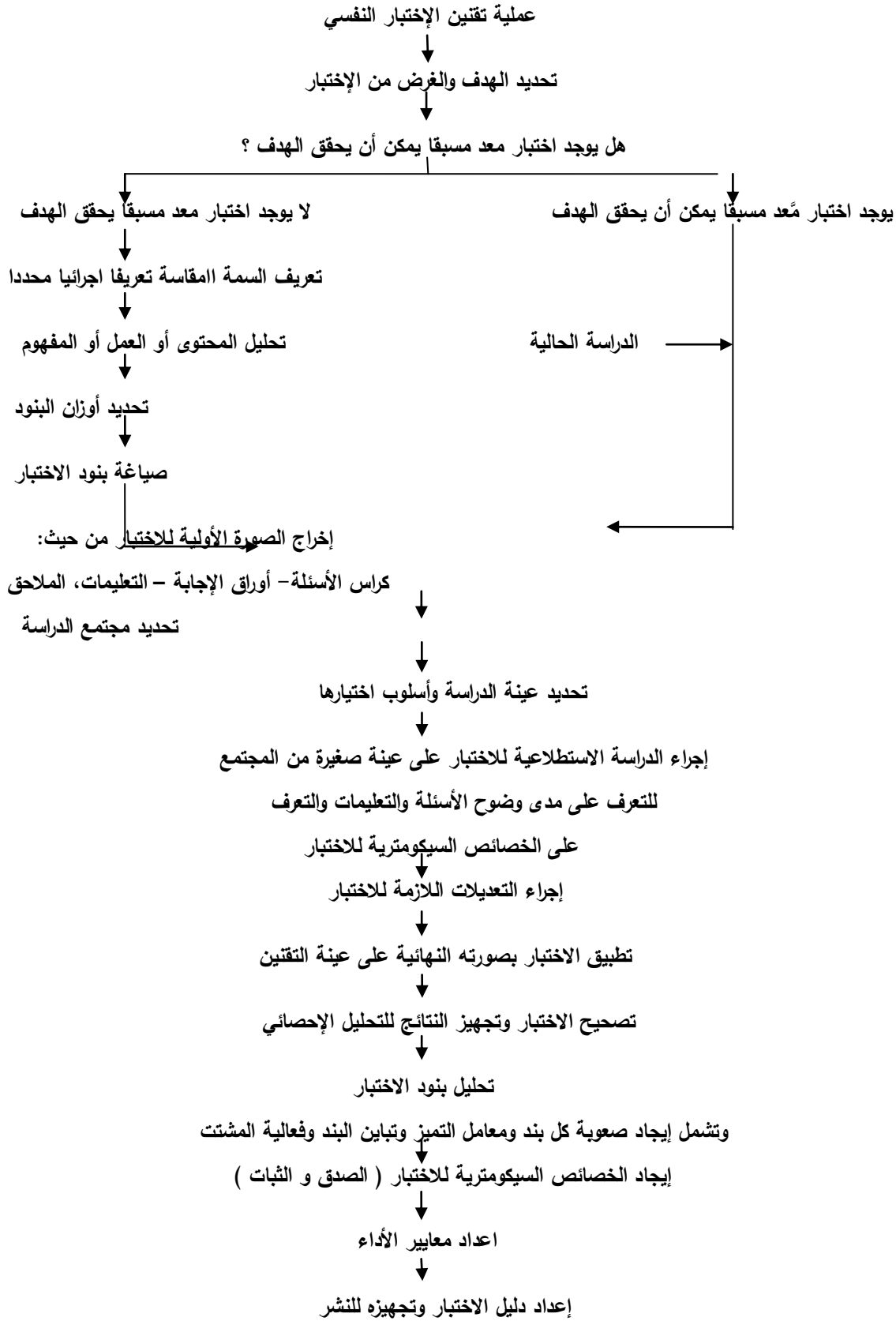
ويعتبر هذا التعريف أشمل التعاريف السابقة، لأنه عند نقل اختبار طُبّقَ على عينة ممثلة للمجتمع من البيئة التي نشأ فيها إلى بيئة، و ثقافة أخرى نحاول تخفيض أخطاء القياس وفقا لظروف معينة، ثم استخراج معايير خاصة بالبيئة الجديدة. ولكن متى ظهرت عملية التقنين لأول مرة ؟ و ما هي المراحل الأساسية المكونة لها؟.

2- عملية التقنين:

بدأت الخطوات الأولى نحو تقنين الاختبارات في مختبر علم النفس الذي أنشأه العالم فونت، والذي وضع أُسس المنهج التجريبي في علم النفس وذلك عندما حدد شروط ضبط الظروف التي تجري فيها التجارب وهو ما استلزم أن تُؤخذ ظروف ملاحظة كل المفحوصين، ولكن انتشار عملية التقنين بشكل واسع وكبير كان بعد الحرب العالمية الثانية، وذلك عندما انتشرت الاختبارات النفسية وتم إنتاجها بأعداد هائلة وفي شتى المجالات، وهو ما مهد لظهور شركات القياس التي أخذت تتبنى الاختبارات النفسية وتقوم بتسويقها وبالتالي الاهتمام بتقنيها واستخدام الآليات والتقنيات التي يتم بواسطتها الحكم على جودتها. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص29)

3- الخطوات الأساسية لعملية تقنين الاختبارات النفسية:

لإجراء عملية تقنين الاختبار النفسي يجب القيام بمجموعة من الخطوات الأساسية الموضحة في المخطط الآتي:



شكل رقم (1) يوضح الخطوات الأساسية لعملية تقنين الاختبارات النفسية.

(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص31)

ومن خلال المخطط السابق نجد أن الخطوات الأساسية في عملية التقنين والتي وردت عند عبد الرحمن النفيعي (2001، ص32) تتمثل في:

1.3- تحديد المجتمع الذي سيُقنن عليه الاختبار تحديدا إجرائيا دقيقا: حيث أن هذه

الخطوة هي الأساس لضمان صحة الخطوات اللاحقة في عملية التقنين، وتتضمن هذه الخطوة تحديد أهم خصائص وسمات المجتمع الديموغرافية، من حيث الخصائص الجغرافية والسكانية والاقتصادية، وتوزيع الفئات العمرية فيه، ونوعية التعليم والتركيبية الاجتماعية، حيث يتم من خلال هذه المعلومات تحديد العينة التي تمثل المجتمع تمثيلا جيدا، كما أن هذه المعلومات تمثل خصائص المجتمع والتي على ضوءها يتم تعميم نتائج الاختبار على المجتمعات الأخرى.

2.3- اختيار العينة الممثلة للمجتمع وتحديد أسلوب اختيارها : وتعتمد هذه على الخطوة

السابقة حيث أن تحديد حجم العينة، وأسلوب اختيارها يعتمد بشكل كبير على المعلومات المتوفرة عن مجتمع الدراسة، كما تعتمد على الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة، وبصفة عامة كلما كان حجم العينة كبيرا كلما كان أفضل وأقرب إلى التمثيل الجيد للمجتمع.

3.3- التخطيط الجيد والمسبق لتطبيق الاختبار: وتتمثل هذه الخطوة في وضع خطة

شاملة لتطبيق الاختبار، تتضمن تحديد الإجراءات والخطوات التي سوف تتبّع وتجهيز جميع أدوات ومستلزمات الاختبار، ومع وضع قوائم بأسماء الأماكن التي سوف يتم تطبيق الاختبار فيها (أسماء المدارس مثلا)، مع وضع برنامج زمني للتنفيذ.

4.3- تطبيق الاختبار: وتستلزم هذه الخطوة توحيد ظروف إجراء وتطبيق الاختبار لجميع

أفراد العينة وذلك لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص أمام الجميع لضمان أن الفروق التي رصدها الاختبار تعود للفروق في أداء الأفراد فقط.

5.3- تحليل فقرات الاختبار: وذلك للتعرف على مدى فعالية فقرات الاختبار، ومدى إسهامها في الحصول على خصائص سيكومترية (الصدق، والثبات) تتفق مع خصائص الاختبار الجيد، وتشمل هذه الخطوة التعرف على صعوبة كل فقرة من الفقرات، وقدرتها التمييزية وتباينها كما تشمل التعرف على مدى فعالية المشتتات لكل فقرة.

6.3- إيجاد الخصائص السيكومترية للاختبار (الصدق، والثبات): وذلك للتأكد من أن الاختبار فعلاً يقيس ما وضع لقياسه فقط، وأن الفرق بين أداء الأفراد في الاختبار ناتج عن الأداء الحقيقي للأفراد وليس بسبب أخطاء القياس العشوائية.

7.3- إيجاد معايير الأداء: وذلك من خلال أداء مجموعة التقنيين بغرض توفير إطار مرجعي يمكن من خلاله الحكم على أداء الفرد في الاختبار.

❖ تحليل فقرات الاختبار (البنود):

تحليل الفقرات عملية تتم بعد تطبيق الاختبار وتصحيحه وذلك للحصول على مؤشرات إحصائية ومعلومات يُستدل بها على مدى جودة الفقرات ومدى مناسبتها للغرض الذي صمم من أجله الاختبار وأهم هذه المؤشرات:

- مستوى الصعوبة لكل فقرة.
- دراسة التمييز لكل فقرة.
- درجة ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية.
- فعالية المشتتات (المموهات) لكل فقرة.
- قيمة تباين كل فقرة. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص33)

وتحليل الفقرات عملية مهمة ومفيدة حيث يستفاد منها في الآتي:

- ◀ التعرف على مستوى صعوبة فقرات الاختبار وعلاقة تلك الصعوبة بالغرض الذي صُمم من أجله ومدى اتفاقها مع المواصفات الموضوعية له.
- ◀ معرفة قدرة فقرات الاختبار على التمييز بين المستويات العليا والدنيا من المفحوصين في السمة أو القدرة التي يقيسها الاختبار ومدى التجانس القائم بين محتواها وعلاقتها بالدرجة الكلية للاختبار.
- ◀ الكشف عن أيّ خلل في صياغة الأسئلة، أو ما قد ينتج عنه من عدم وضوح الفقرات أو الخطأ في تحديد اختياراتها الصحيحة. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص33)
- وفيما يلي عرض سريع لأهم الأساليب المستخدمة لتحليل الفقرات وللتعرف على مدى فعاليتها.

أولاً: معامل الصعوبة:

تعد صعوبة الاختبار من الخصائص التي تلعب دوراً مهماً في اختبارات مرجعية الجماعة أو المعيار Norm-Referenced Tests وتؤثر في إجابات أفراد عن مفرداتها. فالمفردات التي تشتمل عليها هذه الاختبارات ينبغي أن تميّز تمييزاً دقيقاً بين مستويات السمة المراد قياسها، فالمفردة التي يجيب عنها جميع الأفراد أو التي لا يستطيع أحدهم الإجابة عنها لا تفيد في الكشف عن الفروق بينهم فيما يقيسه الاختبار. وقد بينت الدراسات السيكومترية والإمبريقية أن الاختبار يمكن أن يميز إلى أقصى حد ممكن بين الأفراد المختبرين إذا كان متوسط مستوى صعوبة المفردات التي يشتمل عليها 0,50 تقريباً، أي يستطيع أن يجيب 50% منهم عن كل مفردة من مفرداته.

(صلاح الدين محمود علام، 2000، ص262)

واختيار الفقرات حسب مستوى صعوبتها يعتمد على نوع الاختبار والغرض الذي صُمم من أجله. ففي اختبارات السرعة يفضل اختيار الفقرات ذات الصعوبة المتوسطة وبمدى

ضيق حول متوسط الصعوبة (0.50) أما في اختبارات القوة فيفضل تدرج فقرات الصعوبة من الأسهل إلى الأصعب، وبالتالي احتواء الاختبار على مدى واسع من مستويات الصعوبة، وبصفة عامة فإن أفضل معامل صعوبة للفقرات هو (0.50) وذلك لأنه يعطي أعلى قيمة تباين للفقرة، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع قيمة ثباته ولكن مع التأكيد على أن التوزيع الأمثل لمستويات صعوبة الفقرات في الاختبارات التي تكون مفرداتها متوسطة الصعوبة (0.50) يعتمد على العلاقات القائمة بين فقرات الاختبار. فإذا كان الارتباط بين الفقرات قويا فإن ذلك يتطلب مداً متسعا نسبيا لصعوبة فقرات الاختبار أما إذا كان الارتباط بين الفقرات ضعيفا فيفضل أن يكون مدى الصعوبة ضيقا ويقترّب من معامل الصعوبة (0.50). (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص34)

وتؤثر قيمة معامل صعوبة المفردات على تمييزه بشكل مباشر حيث تحصل أعلى قيمة للتمييز عندما يكون معامل الصعوبة حوالي 0,50 ويقل معامل التمييز عند ابتعاد معامل الصعوبة عن هذه القيمة أي أن الأسئلة السهلة جدا أو الصعبة جدا لا تسهم بقدر كبير في التمييز مما يتعين معه مراجعتها لتتقّحها أو حذفها عند الضرورة.

(عبد الرحمن النزلاوي، 2008، ص50)

ولإيجاد معامل الصعوبة نقوم بالمعادلة التالية:

عدد الأفراد الذين أجابوا إجابة صحيحة عن المفردة

معامل صعوبة المفردة =

العدد الكلي لأفراد الجماعة المرجعية

(صلاح الدين محمود علام، 2000، ص263)

ثانياً: معامل التمييز:

تشير انستازي (Anastasi) إلى أن معامل التمييز هو قدرة الفقرة على التمييز بين المستويات في الخاصية المراد قياسها (العنود الثاني، 2001، ص9) أي قدرة الفقرة على التمييز بين مجموعتين، كالطلبة الضعاف و المتفوقين، أو الأسوياء وغير الأسوياء.

و يقدر أعلى مؤشر لتمييز الفقرة واحد صحيح وقد تكون الإشارة سالبة أو موجبة فالإشارة الموجبة تعني أن الأفراد الذين أجابوا إجابة صحيحة غالبيتهم من أفراد المجموعة العليا والإشارة السالبة تعني أن الذين أجابوا إجابة صحيحة غالبيتهم من المجموعة الدنيا، أما إن كانت الدرجة صفر فقد يكون إحدى الأمرين: أولهما أن تكون المفردة صعبة ولم يتمكن من الإجابة عنها أحد، وثانيهما أن تكون المفردة سهلة جداً وأجاب عنها كل أفراد العينة. (العنود آل ثاني، 2001، ص9)

وحسب عبد الرحمن النفيعي (2001، ص34) يتم حساب معامل التمييز بعدة طرق منها:

1- طريقة مقارنة الأطراف العليا والدنيا:

ويتم حساب معامل التمييز كما يلي:

عدد الإجابات الصحيحة في المجموعة العليا - عدد الإجابات الصحيحة في المجموعة الدنيا

عدد الأفراد في إحدى المجموعتين فقط.

ولكن يعاب على الطريقة السابقة أن التوزيع العيني لقيمتها غير معروف وبالتالي لا نستطيع أن نجيب عن الأسئلة التالية:

- هل قيمة معامل التمييز الناتجة أكبر من الصفر؟
- ما حجم الفرق بين قيمة معامل التمييز والصفر؟
- هل الفرق دال إحصائياً؟

ورغم ذلك استمرت هذه الطريقة تستخدم كواحدة من الطرق العملية لحساب معامل التميز وتصلح لاختبارات المدرس الذي يحسب إحصائياته باليد وذلك لسهولة حسابها وسهولة تفسيرها.

2- حساب معامل التمييز باستخدام معامل الارتباط المنصف للسلسلة:

ويتم استخدام هذه الطريقة عندما يكون لدينا متغيران أحدهما ثنائي الدرجة (درجة كل فقرة، صفر أو 1) والآخر فئوي (الدرجة الكلية)، حيث يعتبر معامل الارتباط المنصف للسلسلة أكثر مناسبة للاستخدام بين سؤال موضوعي والدرجة الكلية على الاختبار أو على محك خارجي مثل تقديرات المعلمين أو درجات الطلاب في اختبارات أخرى.

3- حساب معامل التمييز باستخدام معامل الارتباط المنصف للسلسلة الحقيقي:

وتستخدم هذه الطريقة عند تقسيم المتغير المتصل (الدرجات الكلية للاختبار) إلى قسمين متساويين يشتمل أحدهما على الدرجات العليا والآخر على الدرجات الدنيا، حيث ينتج لدينا متغيرين أحدهما ثنائي وهو (درجة كل فقرة) والآخر فئوي متصل (الدرجات الكلية) ولكن تم تقسيمه إلى متغير ثنائي. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص35)

متى تستخدم الطرق الثلاث السابقة؟:

- ◀ في حالة الأسئلة متوسطة الصعوبة لا يوجد فرق بين الطرق الثلاث وبالتالي فإن طريقة مقارنة الأطراف تكون هي الأفضل وذلك لسهولة حسابها.
- ◀ إذا كان الغرض اختبار مدى بُعد قيمة معامل التمييز عن الصفر فتستخدم إحدى الطريقتين الأخيرتين.
- ◀ أما إذا كان الغرض اختيار أسئلة ذات مستوى صعوبة متطرفة (سهلة أو صعبة) ولكن أيضا تميز بين الأطراف فتستخدم طريقة معامل الارتباط المنصف للسلسلة (Γ_{bis}).

◀ إذا كان من بني الاختبار في شك أن العينات في المستقبل سوف تختلف عن عينة التقنين فيستخدم معامل الارتباط ثنائي التسلسل (Γ_{bis}) حتى يصل على معامل تمييز عالي.

◀ إذا كان من بني الاختبار على ثقة بأن عينة المستقبل سوف لا تختلف عن عينة التقنين من حيث القدرة فيمكن استخدام معامل الارتباط المنصف للسلسلة الحقيقي (Γ_{pibs}).

◀ إذا كان السؤال والمحك ثنائيا فإنه يمكن استخدام معامل الارتباط المنصف للسلسلة (Γ_{pibs}) الحقيقي . (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص35)

وكلما ارتفع معامل تمييز الفقرة كلما كان إسهامه أفضل في زيادة ثبات الاختبار ورفَع قيمة تباينه، وعلى هذا الأساس يمكن تقويم معاملات تمييز الفقرات بناءً على المعيار الموضح في جدول رقم (2) والذي وضعه إيبيل، 1963م:

مستوى التمييز	التقويم
من 0.40- فأعلى	فقرة جيدة جداً
من 0.30 إلى 0.39	فقرة جيدة بدرجة معقولة ويُمكن تحسينها
من 0.19 إلى 0.29	فقرة هامشية تحتاج إلى تحسين
أقل من 0.19	فقرة ضعيفة تحذف أو تُعدل.

جدول رقم (1): يوضح معايير تقويم معاملات تمييز الفقرات.

(نفس المرجع، ص36)

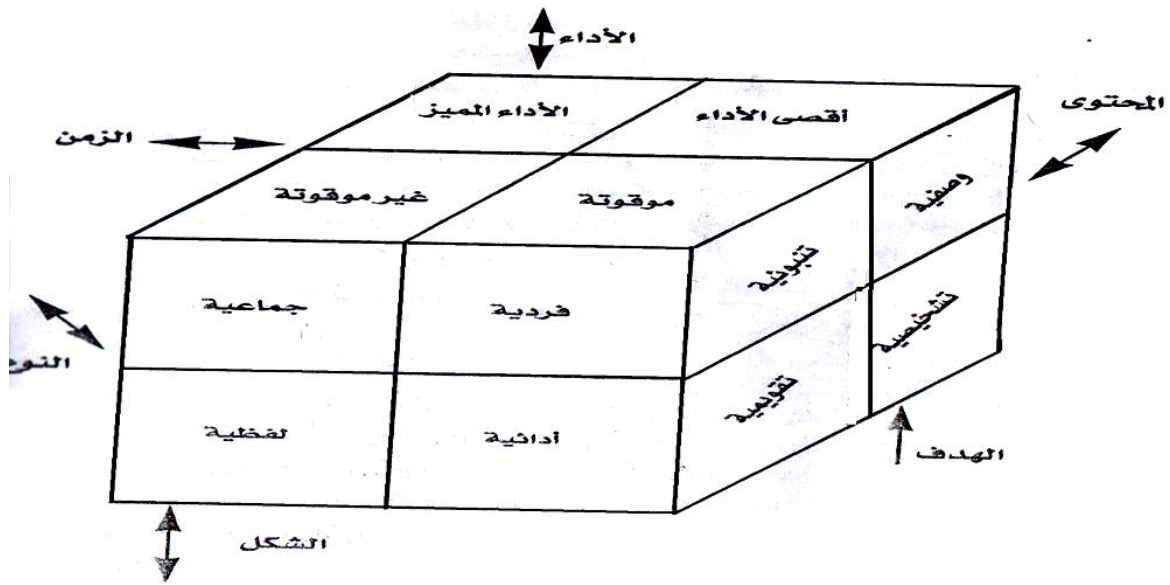
ثالثاً: فعاليات المشتتات (المُمَوَّهات)

المشتتات عبارة عن الخيارات الأخرى غير الصحيحة للسؤال ذي الاختيار من متعدد ويفترض في المشتتات التالي:

- ◀ أن تكون جذابة وبالذات للأفراد الذين لا يعرفون الاختيار الصحيح أي يتم اختيار أي مشتت من قبل مفحوص أو أكثر بنسبة لا تقل عن (5%) من المفحوصين.
 - ◀ المشتتات عبارة عن إجابة خاطئة، لذلك فالمشتت الجيد هو الذي يكون عدد المفحوصين الذين يختارونه من الفئة العليا أقل من عددهم في الفئة الدنيا أي أنه (يتميز باتجاه معاكس لتمييز الفقرة)، وكلما كانت قيمة المُموه بالسالب كان هذا دليل على أن المشتت جيد.
- (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص36)

4- الأسس العلمية لتصنيف الاختبارات:

من المشاهدات الثابتة في ميدان القياس النفسي أنه حدث طفرة في تطور المقاييس النفسية فأصبحت من الكثرة والشمول والسعة بحيث لم يستطع الباحث أن يلم بها إلا من خلال تصنيفها بطريقة علمية يُسهل على المشتغلين بها أن يتعاملوا معها بسهولة ويُسر وقد تمكن عبد الهادي عبده وفاروق عثمان (2002، ص24) من وضع تصور سداسي الأبعاد للاختبارات أطلق عليه التصنيف سداسي البُعد ويمكن رصده في الشكل (2):



من خلال الشكل السابق يُصنّف عبد الهادي عبده وفاروق عثمان الاختبارات إلى ستة (6) أبعاد وهي: (نفس المرجع، ص25)

1.4- البعد الأول: الزمن

تتنقسم الاختبارات إلى اختبارات مُوقّنة بزمان وغير مُوقّنة، فالاختبارات الزمنية هي: اختبارات التحصيل الدراسي، الذكاء القدرات العقلية و الابتكار. أما اختبارات غير موقوتة بالزمن فهي اختبارات تهتم بقياس الاستجابة دون الاهتمام بالقوة أو السرعة وهذه الاختبارات مثل اختبارات القيم، الميول والاتجاهات.

2.4- البعد الثاني: النوع

تنقسم الاختبارات إلى: اختبارات فردية واختبارات جماعية، فالاختبارات الفردية تصلح للأطفال وكذلك الكبار الذين لا يعرفون القراءة والكتابة مما يصعب عليهم فهم تعليمات الاختبار كذلك تفيد هذه الاختبارات في التعرف على المشكلات التي يعاني منها المفحوص. فنجد أن جان بياجيه كان يستخدم هذه النوعية من الاختبارات التي كانت في شكل مشاكل تحتاج إلى حلول يقوم بها الطفل، وفي المقابل توجد اختبارات جماعية وهي تصلح لقياس سمة معينة لمجموعة من المفحوصين في وقت واحد وهذا الاختبار يصلح أن يطبق على المفحوصين الذين يجيدون القراءة، الكتابة وفهم التعليمات وهذا النوع من الاختبارات يمد الباحثين بمعلومات كثيرة في وقت، كما أنه ذو تكلفة قليلة مقارنة بالاختبارات الفردية.

3.4- البعد الثالث: الشكل

تنقسم الاختبارات إلى اختبارات اللفظية واختبارات أدائية، وتصلح الاختبارات اللفظية للأفراد الذين يجيدون الكتابة والقراءة، ولكن المشكلة أنها اختبارات تكون مُشَبَّعة بالعامل الثقافي وبالتالي يمكن أن تكون مميزة لفئة من الفئات، فاختبارات الذكاء اللفظية التي تصلح لقياس ذكاء أبناء المُدن لا تصلح لقياس ذكاء أبناء الريف، وللتخلص من التحيز الثقافي فإنه يمكن تصميم الاختبارات الأدائية التي تكون مُشَبَّعة بعامل الأشكال.

وتصلح هذه النوعية من الاختبارات للأفراد الذين لا يعرفون القراءة والكتابة، وتُثير هذه النوعية من الاختبارات إشكالية في ميدان القياس النفسي، حيث أنها اختبارات تهتم بقياس الناتج ولا تُعطي أهمية بالعمليات العقلية، وللتخلص من هذه المشكلة فإن استخدام القياس الكمي، وهذه هي الطريقة التي استخدمتها بياجيه في قياس النمو المعرفي عند الطفل.

4.4-البعد الرابع: الأداء

تنقسم الاختبارات إلى: اختبارات الأداء المميز، واختبارات أقصى الأداء، وتقيس اختبارات أقصى الأداء درجة الصواب لدى المفحوصين، ومن أمثلتها: اختبارات التحصيل التي تحتوي على اختبار التكملة والمطابقة، كذلك اختبارات القدرات وهي تهدف إلى قياس القدرات العامة والطائفية ذات النشاط العقلي المعرفي كما هو قائم فعلاً أما اختبارات الأداء المميز فهي اختبارات تعتمد على الاستجابة المناسبة للفرد وهي لا تعتمد على الصواب أو الخطأ، ومن أمثلتها: اختبارات الشخصية والقيّم والاتجاهات والميول.

5.4-البعد الخامس : المحتوى

وتنقسم الاختبارات إلى اختبارات وصفية واختبارات تنبؤية. وتستخدم الاختبارات الوصفية في بعض المواقف التي تحتاج إلى وصف المهارات والقدرات والميول وسمات الشخصية التي يمتلكها الفرد. وهذه الاختبارات تستخدم عند اختيار الأفراد في عمل معين، أو انجاز مهمة معينة، مثال ذلك اختبار القدرات الذي يُجرى لاختيار الطلاب في كليات الفنون الجميلة، والطيران و التربية الرياضية، وفي المقابل تأتي الاختبارات التنبؤية لتنفيذ في تعريف الفرد بما يمكن أن يفعله في المستقبل، وهذه الاختبارات يطلق عليها اختبارات الاستعدادات، وهي اختبارات تهدف إلى التنبؤ بما يستطيع الفرد أن يقوم به في المستقبل، فدرجات النجاح في الثانوية العامة يمكن اعتبارها منبئاً جيداً لنجاح الطالب في الجامعة.

6.4-البعد السادس : الهدف النهائي

تنقسم الاختبارات إلى اختبارات تشخيصية واختبارات تقييمية، فالاختبارات التشخيصية تهدف إلى التعرف على أوجه النقص في القدرات عند الفرد، وهذه الاختبارات تستخدم في بداية البرامج الدراسية لتحديد مستوى الدارسين حتى يمكن وضعهم في مستوى تعليمي يبدؤون منه، والاختبارات التشخيصية تصلح في عمل البرامج العلاجية للدارسين و تلعب اختبارات

التقويم العادية دورا هاما في تحديد مستويات المعرفة للأفراد، وتهتم اختبارات التقويم بما يحصله الطالب بالفعل في الموقف الراهن وذلك عن طريق التقويم التتابعي formative évaluation ويأتي الهدف الخاص النهائي summative évaluation لتحديد التشخيص التقويم النهائي للمتعلمين. (عبد الهادي عبده وفاروق عثمان، 2002، ص26)

5. خصائص أداة القياس الجيدة:

حتى تكون أداة القياس بصفة عامة والمقننة منها بصفة خاصة جيدة وصالحة للتطبيق ومن ثم يوثق في نتائجها لا بد أن تتوفر على شروط أساسية تؤدي إلى الإقلال من عنصر الخطأ وزيادة الدرجة الحقيقية وأهم هذه الشروط التي تطرق إليها عبد الرحمن النفيعي (2001، ص37) والمتمثلة في:

(1) الشمولية والتمثيل:

فأداة القياس عبارة عن مجموعة من الفقرات التي تمثل القدرة، أو السمة التي يراد قياسها، وهي عينة مختارة من مجموع مكونات هذه القدرة أو السمة، وكلما كانت هذه العينة أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي للقدرة أو السمة المقاسة وشاملة لجميع مكوناتها كان هذا دلالة على أن الأداة جيدة.

(2) الموضوعية:

وهي أن تبني أداة القياس وتحلل بالاعتماد على الأساليب العلمية الموضوعية بحيث يضمن عدم تدخل العوامل الذاتية، وهذا يعني أنها إذا طبقت على فرد أو مجموعة ما ثم صححت فإن النتائج ستظل كما هي بغض النظر عن قام بتطبيق هذه الأداة أو صححها.

(3) حساسية الأداة:

هو أن تكون الأداة مناسبة لما تقيس تحت الظروف الراهنة للقياس فمثلاً: اختبار الذكاء الذي صمم لاكتشاف الموهوبين والعباقرة يصبح حساس لقياس ذكاء العاديين حيث أنه صمم لرصد الفروق بين الموهوبين وبالتالي تصبح حساسيته قليلة جداً لرصد الفروق بين العاديين، وذلك مثل: الميزان الذي يستخدم في شركات الطيران لوزن الأمتعة فإنه على الرغم من أنه أداة قياس للأوزان فإنه لا يستطيع تعيين وزن خطاب بريدي حيث أنه حساس لقياس الفروق بين الأوزان الثقيلة ولكنه غير حساس لقياس الأوزان الخفيفة.

(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص37)

(4) الصدق:

يقصد بصدق الاختبار مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه. (مقدم عبدالحفيظ، 1993، ص146) بمعنى يقيس الوظيفة التي وضع من أجلها ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منها، والصدق صفة لنتائج الاختبار وليس للاختبار نفسه، ويعد أكثر الخصائص السيكونومترية أهمية لارتباطه بالأهداف المتوقعة تحقيقها من أداة القياس وكذلك بنوع وأهمية القرار الذي سيتم اتخاذه تبعاً لذلك، ولا يوجد اختبار عديم الصدق تماماً أو تام الصدق، وتبدأ إجراءات صدق أي أداة قياس منذ مراحل بناء تلك الأداة، إذ يتم الوصول إلى صدق الاختبار كمفهوم شامل من خلال تفحص كل خطوة من خطوات البناء لذلك الاختبار.

(عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص37)

1.4 طرق تحديد الصدق: صُنف الصدق من زاوية طرق تحديده إلى: صدق المحتوى

والصدق المرتبط بمحك وصدق البناء أو التكوين، وفيما يلي تفصيل مبسط لكل طريقة:

1.4. أ - صدق المحتوى Content Validity :

يعني صدق المحتوى مدى تمثيل عناصر الاختبار وملائمتها للمحتوى الذي يقيسه، أي أنه لما كانت عناصر الاختبار عبارة عن عينة لكافة المجالات التي يغطيها المحتوى فإن بيّنة الصدق هنا تعتمد على مدى تمثيل العينة (الاختبار) وكفايتها.

(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص45)

يتم حسابه من خلال عملية تحليلية منطقية لمحتوى أداة المقياس، ويرتبط عادة بالاختبارات التحصيلية التي تصمم من قبل شخص مهتم بمجال معين، ويتم الحكم على درجة صدق محتوى الاختبار من خلال مدى تمثيل جدول المواصفات لفقرات الاختبار وإنّ الحكم على صدق محتوى أيّ أداة قياس يحتاج إلى فريق من الخبراء والمهتمين في مجال أداة القياس وذلك من أجل الحكم على مدى تمثيل فقرات الاختبار للمحتوى الذي اشتقت منه، وتبدأ إجراءات صدق المحتوى بعد التكوين الأولي لفقرات المقياس ويقوم بالإشراف على المهمة مُطوّر الاختبار. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص37)

1.4. ب - الصدق المرتبط بمحك Criterion-Related- Validity :

يُعنى هذا النوع من الصدق بتوفير الأدلة المناسبة لإثبات علاقة الاختبار بمحك معين يكون في الغالب موضوع الاهتمام عند بناء الاختبار، وبالتالي يركز الاهتمام على مدى صلاحية الاختبار من الناحية الوظيفية أو العملية، لذلك نجد أن صدق المحتوى يركز على خدمة الاختبار نفسه، بينما صدق المحك يركز على مدى تحقيق الاختبار لغرض معين دون أن يأخذ في الاعتبار صدق المحتوى، وبالتالي فإن الاختبار عندما يكون صادقاً في محتواه يكون صادقاً في تنبؤه، أما إذا كان صادقاً في تنبؤه فليس بالضروري أن يكون صادقاً في محتواه، وفي هذا دلالة على أن أنواع الصدق يعزز بعضها بعضاً على الرغم من استقلال كل نوع عن الآخر، وهناك نوعان من صدق المحك هما:

- ◀ الصدق التنبؤي: ويتم فيه تطبيق الاختبار أو أداة القياس أولاً ومن ثم جمع المعلومات عن المحك في المستقبل أي بعد فترة زمنية طويلة.
- ◀ الصدق التلازمي: ويتم خلاله جمع الأدلة اللازمة لإثبات علاقة الاختبار بمحك خارجي تثبت علاقته بالسمة المقاسة وذلك في نفس الفترة الزمنية أو بفواصل زمني قصير.
- (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص45)

1.4 ج - صدق البناء أو التكوين : Construct Validity:

هذا النوع مرتبط بالاختبارات النفسية بصفة عامة، حيث أن معظم السمات في علم النفس افتراضية ولا يوجد اتفاق على تعريف إجرائي موحد لها، وصدق المفهوم يهتم بجمع الدلائل الضرورية والتي يتم بواسطتها التعرف على مدى قدرة درجة الاختبار في أن يكون مؤشراً على السمة التي يفترض أن يقيسها الاختبار أي يتناول العلاقة بين نتائج الاختبارات والمقاييس وبين المفهوم النظري والذي يهدف الاختبار لقياسه، وهذا النوع من الصدق يشكل المرحلة النظرية أو التمهيدية في تطوير الاختبارات والمقاييس وهو موجه لخدمة الاختبار نفسه وذلك بمحاولة الانتقال من الشك في أن الاختبار يقيس السمة التي أُعدَّ لقياسها .

(نفس المرجع، ص 45)

وقد أورد كل من ساكس (Sax) وزيلر (Zeller) الخطوات التي من خلالها يمكن التوصل إلى دلائل تتعلق بصدق التكوين الفرضي وهي: (صلاح الدين محمود علام، 2000، ص228)

- تبرير أهمية التكوين الفرضي من الناحية التربوية والنفسية على أن يكون التكوين الفرضي مُعرّفاً تعريفاً اجرائياً ويدل على سمة قابلة للقياس.

- الاستناد الكبير إلى نظرية تربوية أو سيكولوجية أو اقتراح نموذج منطقي يوضح المفاهيم والعلاقات القائمة بينها.

- التمييز بين التكوين الفرضي والتكوينات الفرضية الأخرى المماثلة لها.
- التوصل إلى أدلة من مصادر متعددة باستخدام الأساليب الارتباطية والتجريبية والمنطقية لتأكيد التكوين الفرضي.
- التوصل إلى أدلة نتأكد من خلالها أن التكوين الفرضي لا يرتبط بعوامل وقتية أو دخيلة لكي نحصل على الصدق التمايزي للتكوين الفرضي.
- إجراء تعديلات مستمرة في التكوين الفرضي بما يتفق والأدلة والمعلومات الجديدة المتجمعة.
- ويوجد العديد من الأساليب أو المؤشرات الإحصائية وغير الإحصائية أو المنطقية المستخدمة في الكشف عن صدق التكوين الفرضي منها :
(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص46)
- أساليب تعتمد على الارتباطات (Correlations) وتشمل:
 - دراسة العلاقة بين مجموعات مختلفة من الأفراد، وذلك للتعرف على قدرة الاختبار على التمييز بين مجموعتين عُلِّيًا تحصلت على أعلى الدرجات في الاختبار، ودنيا تحصلت على أدنى الدرجات، وذلك لكل فقرة من فقرات الاختبار.
 - إيجاد معاملات الارتباط بين درجات الاختبار، الذي يفترض أنه يقيس تكويننا فرضيا معينا، ودرجات اختبار آخر ثبت بالعديد من الأدلة أنه يقيس التكوين الفرضي ذاته.
 - إجراء التحليل العاملي للتعرف على علاقة الاختبار باختبارات أخرى مشابهة وذلك للتعرف على الصدق التقاربي للاختبار، بالإضافة إلى علاقته باختبارات تختلف عنه وذلك للتوصل إلى الصدق التمايزي للاختبار.
 - إيجاد مؤشر الاتساق الداخلي للاختبار والمتمثل في معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاختبار والدرجة الكلية.

○ أساليب تعتمد على التجريب (Experimenting): حيث تعتمد هذه الأساليب على التدخل التجريبي لإحداث تغييرات في درجات الأفراد في اختبار ما، كوسيلة للتعرف على مدى تأثير الأداء بمعالجات أو متغيرات معينة ما يساعد في تأكيد بعض التفسيرات المتعلقة بنتائج الاختبار أو رفضها. (صلاح الدين محمود علام، 2000، ص225)

○ الصدق العاملي (Factorial Validity): تتمثل هذه الطريقة في اختيار مجموعة من المحكات الخارجية بجانب الاختبار المطلوب التحقق من صدقه، ومن ثم حساب معاملات الارتباط البينية لهذه المجموعة من الاختبارات، ومن ثم تحليل المعاملات الارتباطية للوصول إلى مقدار تشبع كل اختبار بالعامل العام والعوامل الأخرى المشتركة بينها جميعاً، ويدل هذا على صدقه بالنسبة لقياس هذا العامل وانتشرت في السابق مقولة بأن التحليل العاملي عملية في السابق غير الرياضية، لكن أصبحت هذه المقولة تصوراً غير صحيحاً مع وجود الحاسب الآلي وما فيه من برامج حديثة متنوعة تقوم بجميع الخطوات الحسابية لإتمام عملية التحليل، إلا أن عملية التفسير والتعليل تبقى للعقل الإنساني فقط. (سعد عبد الرحمان، 1998، ص274)

وترى الباحثة مما سبق أن طرق الصدق الثلاث ليست إلا مؤشرات لتفسير درجات القابلات على أداة المقياس المستخدمة، لأن الصدق بإجراءاته المختلفة وأساليبه وطرقه المتعددة يبدأ مع الخطوات الأولى لبناء المقياس ويستمر حتى النهاية، كما أن الهدف من الاختبار يلعب دوراً رئيساً في توجيه واضع أو مطوّر الاختبار إلى الأدلة التي يحتاج إلى جمعها، للتأكد من صلاحية الاختبار أو المقياس للهدف الذي وُضع له.

(5) **الثبت:**

تتعلق هذه الخاصية بدقة الأداة في قياسها للقدرة أو السمة المطلوب قياسها، مما يؤدي إلى الوثوق بالدرجات التي نحصل عليها من تطبيق هذه الأداة وبالتالي قلة تأثير عوامل الصدفة أو الأخطاء العشوائية على نتائج الأداة. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص37)

ويُعرّف الصرّاف الثبات أنه درجة الاتساق أو الاستقرار بين مقياسين أو اختبارين من نفس النوع، ويمثل نظرياً نسبة تباين الدرجة الملاحظة، حيث أن الدرجة الملاحظة هي التي يحصل عليها الطالب في الاختبار والدرجة الحقيقية هي الدرجة التي نحصل عليها من خلال طرح درجة الخطأ التي تمثل خطأ القياس من الدرجة الملاحظة، ويعتبر الثبات أحد المستلزمات للاختبار الجيد، تتراوح قيمته ما بين الصفر والواحد. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص30)

1.5 الأساس النظري لمفهوم الثبات:

لعرض المفهوم النظري للثبات لا بد من عرض مكونات الدرجة الحقيقية التي يحصل عليها الفرد في الاختبار وهي عبارة عن درجة حقيقية ورمزها (T) ودرجة خطأ ورمزها (E) تُكون جميعها الدرجة الملاحظة التي رمزها (X)، والارتباط بين الدرجة الحقيقية والخطأ يساوي صفراً، وفي ضوء التوزيع الكلي للدرجات وليس فقط في ظل درجات الفرد وحده نجد أن التغير في الدرجة الملاحظة ناتج عن الخطأ وأن الدرجة الحقيقية ثابتة، وبالتالي فإن درجة الخطأ من الممكن أن تكون موجبة أو سالبة مما يؤدي إلى بعض الدرجات الملاحظة من الممكن أن تكون أكبر من الدرجات الحقيقية وفي بعضها أقل وفي البعض الآخر مساوية لها، وفي ظل خصائص المنحنى الاعتدالي وعلى مدى التوزيع الكلي لدرجات الاختبار فإن مكونات الخطأ الإيجابية والسالبة تتعادل وتصبح صفرية وبذلك يكون متوسط درجات الخطأ صفر ويصبح متوسط الدرجات الملاحظة يساوي متوسط المكوّن الحقيقي، وب نفس المنطق فإن تباين الدرجات الملاحظة يعبر عنه بمجموع التباينات المتعلقة

بالدرجات الحقيقية والدرجات الخطأ، حيث أن الثبات هو نسبة التباين الحقيقي إلى التباين في الدرجات الملاحظة و يُعبر عنه بالمعادلات التالية:

$$r_{xx} = \frac{s_t^2}{s_x^2}$$

$$r_{xx} = 1 - \frac{s_e^2}{s_x^2} \quad \text{أو}$$

حيث:

r_{xx} : معامل الثبات.

s_t^2 : التباين في الدرجات الحقيقية.

s_e^2 : التباين في الدرجات الخطأ.

s_x^2 : التباين في الدرجات الملاحظة.

(عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص31)

فكلما كبر التباين الحقيقي واقترب من التباين الملاحظ ارتفع معامل الثبات حتى يصل إلى الواحد الصحيح عندما يتساوى كل من التباينين الملاحظ والحقيقي وعندها يتلاشى تباين الخطأ ويصل إلى الصفر، والعكس تماماً في حال انخفاض التباين الحقيقي فمن الممكن أن يصل الثبات إلى الصفر وعندها يصبح تباين خطأ واحد صحيح.

2.5 طرق تعيين ثبات الاختبار:

توجد العديد من الطرق التي من خلالها يتم تقدير الثبات، ويشير عبد الرحمن زمزمي (2008، ص31) إلى أكثر الطرق شيوعاً واستخداماً فيما يلي:

1.2.5- ثبات الاستقرار (Stability Reliability)

يتم الحصول على ثبات الاختبار بهذه الطريقة من خلال تطبيق الاختبار أو المقياس على مجموعة من الأشخاص، ثم إعادة التطبيق مرة أخرى على نفس المجموعة بفاصل زمني معين، ومن ثم حساب معامل الارتباط بين درجات الاختبار في مرتي التطبيق، و الناتج يمثل معامل الثبات، وتعارف في كتب ومراجع القياس النفسي والتربوي على تسمية هذا النوع من الثبات بـ"طريقة إعادة الاختبار" (Test- Retest-Method).

وتقوم هذه الطريقة على فكرة افتراض أن القدرة أو السمة المقاسة ثابتة خلال فترة تطبيق الاختبار مرتين لذلك فمعامل الثبات يكشف عن درجة ثبات (استقرار) القدرة أو السمة المقاسة خلال هذه الفترة، وتعتبر هذه الطريقة مناسبة لاختبارات الاستعداد وذلك لأن نتائج اختبار الاستعداد تستخدم في التنبؤ بعيد المدى عن مستقبل الطالب التربوي أو المهني، وبالتالي فإنه من الضروري أن نتعرف على مدى استقرار درجات الاستعداد، كما تعتبر مناسبة لحساب معامل ثبات الاختبارات الموقوتة ذات الزمن المحدد والتي تعتمد إلى حد كبير على السرعة، كما أنها تلائم مقاييس الاتجاهات والميول اعتماداً على أن الاتجاهات والميول بطيئة التغير، ونجد أن هذه الطريقة لا تصلح للاختبارات التي تهدف إلى قياس التذكر أو ترتبط به ارتباطاً مباشراً، كما أنها لا تناسب اختبارات التحصيل لأن التحصيل سريع التغير. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص39)

ومما تجدر الإشارة إليه أنه لا بد من تحديد الفاصل الزمني بين مرتي التطبيق بحيث، لا يكون بالطويل الذي يؤدي إلى النسيان ولا بالقصير الذي يؤدي إلى التذكر، ويفضل ألا يقل عن أسبوعين ولا يزيد عن ستة أشهر، ومع الصُم وضعاف السمع يفضل أن تتراوح ما بين (10-20) يوماً، وهي تتوقف على عمر المختبرين وعدد الأسئلة وطبيعة الاختبار. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص32)

ولكن وُجّهت انتقادات عديدة لهذه الطريقة تقلل من مصداقيتها في إعطاء معامل الثبات الحقيقي، وأهم هذه الانتقادات صعوبة إعادة ظروف الاختبار مرة ثانية، بالإضافة إلى تدخل عوامل التذكر والتعلم والنضج عند إعادة الاختبار مرة أخرى.

(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص39)

2.5.ب - ثبات التكافؤ (Equivalence):

تتم هذه الطريقة من خلال عمل أو ايجاد صورتين متكافئتين لنفس الاختبار من حيث عدد الأسئلة وطبيعتها ونوعها ومستوى صعوبتها، تعطى كل صورة لنفس الطلبة بنفس التعليمات والظروف الاختبارية بفاصل زمني قصير، ومن ثم حساب معامل الارتباط بين الشكّلين والذي بدوره يمثل معامل الثبات للاختبار أو المقياس، وتسمى بـ "طريقة الصور المتكافئة".

تستخدم هذه الطريقة في الغالب إذا كان الهدف معرفة مدى تمكن الفرد من محتوى الاختبار، فهي مناسبة لاختبارات التحصيل المقننة، بينما لا تناسب مقاييس الميول والاتجاهات ومقاييس الشخصية وذلك للصعوبة الكبيرة والجهد والكلفة في إعداد صورتين متكافئتين من تلك المقاييس.

فينصب الاهتمام على ما يتم استنتاجه وتعميمه على العينة في الوقت الحاضر دون الحاجة إلى تنبؤات بعيدة المدى.

وقد واجهت هذه الطريقة انتقادات تتمثل في صعوبة إعداد صورتين متكافئتين للاختبار إضافة إلى تكلفتها الكبيرة من حيث الجهد والوقت.

2.5.ج- ثبات التكافؤ و الاستقرار (Equivalence & Stability Reliability):

وفي هذه الطريقة يتم الحصول على ثبات تكافؤ واستقرار معا وذلك من خلال تطبيق صورتين متكافئتين للاختبار، حيث يتم في البدء تطبيق الصورة الأولى وبعد فاصل زمني طويل نسبيا تطبق الصورة الأخرى، ومن ثم يتم حساب معامل الارتباط بين مجموعتي الدرجات في التطبيقين والذي يمثل بدوره معامل ثبات التكافؤ والاستقرار للاختبار، وتقدير الثبات من خلال هذه الطريقة يعطي قيمة أقل من تلك التي يعطيها أي من ثبات الاستقرار أو التكافؤ. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص32)

2.5.د- ثبات الاتساق الداخلي (Internal Consistency Reliability):

ويتم من خلال طريقة التجزئة النصفية أو حساب تباين مفردات الاختبار ويستخدم هذا الأسلوب عادة من قبل المعلمين في اختباراتهم التحصيلية، ويمتاز بالسهولة واختصار الوقت، وتتمثل طرق قياس الاتساق الداخلي فيما يلي:

* التجزئة النصفية Split-Half:

يتم استخدام هذه الطريقة من أجل التغلب على مشكلة إعادة التطبيق أو إعداد صورتين متكافئتين للاختبار، حيث يتم تطبيق صورة واحدة للاختبار في جلسة اختبارية واحدة، فبعد تطبيق المقياس يقسم إلى جزئين متكافئين ويتم حساب معامل ثبات الاختبار بينهما و الناتج هو معامل نصف ثبات الاختبار، وأفضل أساس لهذا التقسيم أن يحتوي القسم الأول على المفردات الفردية والثاني على المفردات الزوجية، وبذلك نقلل من العوامل المؤثرة في أداء الأفراد مثل الوقت والجهد والتعب والملل، وتمتاز هذه الطريقة بتوحيد ظروف تطبيق الاختبار ولكنها تعطي تقدير لمعامل ثبات نصف الاختبار، ولتقدير ما سيكون عليه ثبات الاختبار كاملا فإننا نستخدم معادلة سييرمان براون التالية:

$$r_{xx} = \frac{2rh}{1 + rh}$$

حيث:

r_{xx} : معامل ثبات الاختبار كاملاً.

rh: معامل الارتباط بين نصفي الاختبار.

ولكن قد لا يكون تباين نصفي الاختبار متساويين، عندها نستخدم معادلة جتمان Guttman

ذات الصيغة التالية:

$$r_{xx} = 2 \left\{ 1 - \frac{s_1^2 + s_2^2}{s_x^2} \right\}$$

حيث:

s_1^2, s_2^2 : تشير إلى تباين النصف الأول والنصف الثاني للاختبار على التوالي.

s_x^2 : تباين مجموعة الدرجات على الاختبار ككل.

(عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص33)

تستخدم هذه الطريقة في الاختبارات التحصيلية، وذلك لقدرتها على توضيح مدى الانسجام في محتوى فقرات الاختبار وأيضاً لسهولة استخدامها، وبشكل عام هذه الطريقة ذات فائدة في الاختبارات التي تكون فيها الأسئلة والعبارات متجانسة أي أنها عبارات تقيس خاصية نفسية واحدة، أما إذا قاس الاختبار عدداً من الخصائص أو الموضوعات فلا يكون من المناسب استخدام هذه الطريقة. لكن عند التطبيق العملي لطريقة التجزئة النصفية وجد العلماء أنه عند تغيير ترتيب الأسئلة أو تغيير التجزئة فإن قيمة معامل الارتباط تختلف أيضاً وذلك بسبب عدم تجانس درجات نصفي الاختبار.

(عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص41)

* تقدير كيوذر - ريتشاردسون Estimates Kuder – Richardson:

تتمثل هذه الطريقة في حساب نسب الإجابات الصحيحة في فقرات الاختبار وتباين الإجابات عن كل فقرة، وهي تعطي معدل لجميع معاملات الثبات الناتجة من جميع الجزئيات الممكنة وتستخدم في حال تصحيح الفقرات بشكل ثنائي (0,1) وتنقسم إلى معادلتين (KR20, KR21) والفرق بينهما أن (KR20) تفترض أن جميع فقرات المقياس ذات مستوى صعوبة واحد، وإذا لم يتحقق ذلك تستخدم (KR21) إلا أن تقدير الثبات سيكون أقل ولكنها مع ذلك تتميز بأنها تتطلب عمليات حسابية أقل، ونظرا للتقدير العالي لقيمة معامل الثبات باستخدام (KR20) فإنه ينصح باستخدامها كلما أمكن ذلك باستخدام المعادلات الآتية:

$$K-R20 : r_{xx} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum pq}{s_x^2} \right]$$

$$K-R21 : r_{xx} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\bar{X}(n-\bar{X})}{ns_x^2} \right]$$

حيث:

n : عدد الفقرات في الاختبار.

p : نسبة الأفراد الذين أجابوا بشكل صحيح على الفقرة.

q : نسبة الأفراد الذين أجابوا بشكل خاطئ على الفقرة.

pq : تباين الفقرات المصححة بشكل ثنائي.

$\sum$: مجموع.

s_x^2 : تباين الاختبار.

$\bar{X}$: متوسط الاختبار.

(عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص34)

والطريقتان السابقتان تستخدمان فقط عندما تأخذ فقرات الاختبار واحد في حالة كون الفقرة صحيحة وصفرًا في حالة كونها خطأ، أما عندما تأخذ فقرات الاختبار درجات مثل (3، 2، 1، ... الخ) فلا بد من استخدام معادلة ثالثة هي معادلة كرونباخ ألفا والتي تمثل الحالة العامة من قانون كودر ريتشاردسون. (عبد الرحمن النفيعي، 2001، ص41)

* معامل ألفا (α):

وهي الطريقة التي ألفها وطورها كرونباخ لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار، وتستخدم عندما لا يصح المقياس بشكل ثنائي، وتعطى الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات الاختبار، يكثر استخدامها في مقاييس الاتجاهات واستطلاع الرأي والشخصية، وهي ثماثل معادلات كودر - ريتشاردسون في أنها تساوي متوسط القيم التقديرية لمعامل ثبات كل من نصفي الاختبار لجميع طرق التجزئة النصفية الممكنة:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_x^2} \right]$$

حيث:

s_1^2 : تباين الفقرة الواحدة.

(عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص35)

3.5) العوامل التي تؤثر في ثبات درجة الاختبار:

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في ثبات درجة الاختبار وأهم هذه العوامل ما تطرق إليه عبد الرحمن النفيعي (2001، ص41):

3.5.أ) طول الاختبار :

والمقصود بطول الاختبار حسب سعد عبد الرحمن (في النفيعي، 2001، ص42) زيادة عدد فقراته أو وحداته، والعلاقة بين طول الاختبار ومعامل ثباته علاقة طردية أي أنه كلما زادت عدد فقرات الاختبار ارتفع معامل ثبات الاختبار.

ويمكن تفسير هذه العلاقة بما يلي:

1- من المعلوم أن فقرات الاختبار عبارة عن عينة تمثل القدرة أو السمة التي يقيسها الاختبار وبالتالي كلما كانت العينة كبيرة (أي عدد الفقرات كثيرا) كان الاختبار أكثر دقة في قياسه للقدرة المقاسة، وبالتالي يكون معامل ثباته مرتفعاً.

2- كلما كان الاختبار طويلاً كلما زادت قيمة التباين مما يؤدي إلى زيادة معامل الثبات.

3- أن تباين الخطأ ثابت والتغير في التباين الكلي يعود إلى تباين الدرجة الحقيقية، وبالتالي عندما يزيد تباين الدرجة الحقيقية فإن التباين الكلي يزداد، حيث أن زيادة عدد فقرات الاختبار تعطي فرصة أكبر لرصد تباين الدرجة الحقيقية وبالتالي زيادة التباين الكلي، وهو ما تؤكد الحقيقة التالية: (إذا زاد طول الاختبار n مرة فإن التباين الحقيقي لدرجته يزيد $2n$ مرة و يزيد تباين الخطأ n مرة و بالتالي زيادة الثبات الكلي يؤدي الى معامل ثبات أكبر.

3.5.ب) تجانس العينة :

ويقصد سعد عبد الرحمان (في النفيعي، 2001، ص42) به تقارب مستوى أفراد العينة في الأداء، والعلاقة بين تجانس عينة الاختبار ومعامل ثباته علاقة عكسية فكلما كان أفراد العينة متجانسين كلما انخفض معامل ثبات الاختبار والعكس صحيح .

ويعود ذلك إلى تجانس أفراد العينة سوف يؤدي إلى انخفاض تباين كل سؤال، حيث أن تباين السؤال يعتمد على نسبة الأفراد الذين أجابوا إجابة صحيحة ونسبة الأفراد الذين أجابوا إجابة خاطئة، وبالتالي انخفاض تباين الأسئلة يؤدي إلى انخفاض التباين الكلي للاختبار، ومن المعلوم أن تباين الخطأ ثابت وبالتالي فإن ناتج قسمة تباين الخطأ الكلي سوف يكون كبيراً وعند طرحه من الواحد الصحيح للحصول على معامل الثبات يكون منخفضاً.

3.5.ج) صعوبة الاختبار:

وصعوبة الاختبار من العوامل التي تؤثر على ثبات الاختبار فكلما كانت الأسئلة صعبة جداً أو سهلة جداً كان معامل ثبات الاختبار منخفضاً، والأفضل هو أن يكون الاختبار متوسط الصعوبة ويعود ذلك لنفس السبب الذي ذكر عند الحديث عن تجانس العينة حيث أن الأسئلة الصعبة أو الأسئلة السهلة تؤدي إلى انخفاض التباين الكلي للاختبار.

القيمة المقبولة لمعامل الثبات:

معامل الثبات عبارة عن نسبة تباين، وبالتالي يمكن أن يأخذ أي قيمة ضمن المدى التالي:

وقيمة معامل الثبات المقبولة تختلف من اختبار لآخر، وذلك حسب الغرض من الاختبار ودقة القرار المترتب عليه وعلى ذلك: (نفس المرجع، 2001، ص43)

- ❖ الاختبارات المقننة تتطلب معاملات ثبات لا تقل عن (0.80) وذلك عندما تكون القرارات على مستوى الأفراد أما على مستوى الجماعات فيقبل معامل ثبات (0.65).
- ❖ معاملات ثبات الاختبارات التحصيلية المقننة يجب ألا تقل معاملات ثباتها عن (0.85) بينما يمكن أن تقل عن ذلك في اختبارات شخصية.
- ❖ الاختبارات التحصيلية والتي لا يراعي في تطبيقها الخطوات التي يتم مراعاتها في الاختبارات المقننة معظمها تتراوح معاملات ثباتها بين (0.20-0.40) ونادرا ما تصل (0.60).

4.5 المعايير:

إن الدرجة الخام في أي مقياس أو اختبار لا معنى لها رغم سهولة الحصول عليها، أي أنها لا تفسر ولا تعطي قيمة حقيقية إلا بعد اللجوء إلى أساس علمي يعطيها الصفة الشرعية. وفي ذلك يشير أبو حطب و آخرون (1987) إلى أن تفسير أداء المفحوصين والمقارنة بينهم يتم من خلال اشتقاق معايير خاصة من الدرجة الخام وهي أول ما ظهر في تفسير الدرجة الخام، ثم تلتها المحكات والمستويات، ويستخدم المعيار في القياس النفسي كمصطلح يشير إلى متوسط درجات جماعية معينة من الأفراد على أحد المقاييس النفسية، وعن طريق هذه الدرجات المعيارية تتم مقارنة أداء الشخص بين أقرانه على نفس المقياس أو مع درجته في مقياس آخر. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص41)

ويُبيّن النبهان (2004) أن معايير الأدوات معيارية المرجع تختلف باختلاف الجماعة المرجعية، مما يتطلب تحديد خصائص تلك الجماعة بأسلوب دقيق، وأيضاً يوجد عدد من الشروط التي يجب توفرها في الجماعة المعيارية لتكون مناسبة للمعايير التي تستمد منها ويصفها دليل أداة القياس وهي (الحداثة، الموائمة، التمثيل)، ومن الممكن

تصنيف المعايير إلى وطنية ومحلية، أو حسب مؤسسة معينة أو تبعا للفئات المستفيدة من الأداة. (نفس المرجع، 2008، ص41)

4.5.أ) أنواع المعايير:

إن التحويل الدرجة الخام إلى درجة ذات معنى يأتي من خلال نوعين من التحويلات ويسمى الأول بالتحويل الخطي وفيه يتم إضافة ثابت أو طرحه أو ضربه أو قسمته أو العمليات الأربعة جميعها إلى قيمة من القيم وهنا لا يتغير شكل التوزيع للبيانات الأصلية، والقسم الثاني وهو التحويلات غير الخطية وتتم عن طريق تحويل البيانات الأصلية إلى جذورها أو لوغاريتماتها وبالتالي فإن شكل البيانات بعد التحويل يختلف عنه قبل التحويل. وإن من أكثر الدرجات المحولة خطيا انتشارا (الدرجة الزائنية الدرجة التائية) ويأتي بعدها الدرجة التساعية، والتي تناولها عبد الرحمن زمزمي (2008، ص42) كآلاتي:

* الدرجة الزائنية (Z-scores):

وتُعرف بمقدار انحراف الدرجة الخام عن المتوسط الحسابي لتوزيع مجموعة من الدرجات التي تنتمي إلى الدرجة الخام مقدرا بوحدات الانحراف المعياري لذلك التوزيع، وهي درجة انحرافها المعياري (1) ومتوسطها (صفر).

* الدرجة التائية (T-scores):

هي الدرجة المستقيمة المشتقة من الدرجة الخام، ذات الوسط الحسابي (50) والانحراف المعياري (10)، وليس لها أي امتياز على الدرجة الزائنية، والهدف منها التخلص من القيم السالبة.

* الدرجة التساعية (Stannine Scores):

وهي درجة معيارية في توزيع يتألف من تسع فئات ، كل منها يسمى تساعي، ولا يخضع هذا التوزيع إلى قاعدة رياضية أو قانون إحصائي.

6) اعتبارات خاصة بتطبيق الاختبارات المقننة:

إن الاختبار المقنن يتضمن معلومات أساسية تعرف القارئ بالاختبار وهدفه في القياس والفئة المستهدفة وأغراض الاستخدام وتعليمات التطبيق والتصحيح والتفسير للنتائج على الفاحص أن يطلع عليها جيدا ويدرسها إلى مرحلة الإتقان التام، ويشير الكيلاني والروسا (2006) إلى متطلبات تطبيق الاختبارات المقننة وهي :

➤ **عدد أفراد المجموعة:** إذا طبق الفاحص بصورة جمعية فعليه تحديد عدد المجموعة وفق المرحلة العمرية فإذا كان المفحوصون من صغار السن وحتى الصف الثالث الابتدائي فيجب ألا تتجاوز المجموعة (15) طفلا، وإذا كانوا من المعوقين فيكتفي بعدد (5) أطفال من المجموعة مع وجود مساعد أو مراقب، وكلما زاد السن استطاع الفاحص زيادة عدد المجموعة، وتكمن أهمية وجود المراقب المتمرس في التطبيق للتأكد من ضبط التطبيق حسب التعليمات المقننة.

➤ **التقيّد بالإجراءات المقننة:** يجب على الفاحص التأكد من أن الإجراءات التي تم تقنين الاختبار على أساسها مطبقة بدقة، وأن يعي بأنه لا يجوز بأي حال من الأحوال تدريب المفحوصين على فقرات الاختبار قبل اختبارهم.

➤ **التقيّد بالزمن المحدد للإجابة:** يوجد في دليل الاختبار الزمن المحدد للإجابة على الاختبار ككل، وزمن كل جزء إذا كان الاختبار مكون من أجزاء متعددة، وينصح عادة بـألا يتجاوز الاختبار (30) دقيقة إذا كان مخصص لطلاب المرحلة الابتدائية للصفوف الدنيا، ويتراوح ما بين (40-60) دقيقة لطلاب الصفوف المتوسطة و (90) دقيقة لطلاب المرحلة

الثانوية، وإذا كان الاختبار مكون من اختبارات فرعية فمن الممكن أن يعطي المفحوصين استراحة بين كل اختبار فرعي وآخر ولا يمكن إعطاء استراحة في الاختبار الفرعي نفسه.

✎ اختيار الوقت المناسب للتطبيق: يجب البعد عن تطبيق الاختبار في أوقات ممارسة النشاطات المحببة أو فترات تناول الطعام أو حصص التربية الفنية والتربية البدنية أو قبل حلول إجازة أو مناسبة عيد.

✎ التنبيه إلى محددات التشجيع والتحفيز أثناء التطبيق: لا داعي للمغالاة في تحفيز المفحوصين أثناء الإجابة أو إعطائهم تغذية راجعة عن إجابة سجلها، أو تعزيزه بكلمة أو فعل على إجابته الصحيحة، بل يجب على المفحوص أن يستغرق في إجابته وأن يحاول الفاحص عدم إخرجه من هذا المسار. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص27)

7) معايير و أخلاقيات استخدام الاختبارات النفسية:

لقد فرضت الزيادة الكبيرة في عدد الاختبارات النفسية والتربوية، وتعدد أغراضها وشيوع استخدامها إلى توخي الحذر من كثرة وطريقة هذا الاستخدام من ناحية، وجرأة بعض المستخدمين غير المؤهلين لاستخدام هذه الاختبارات من ناحية أخرى، لذلك فرضت الجمعيات النفسية والتربوية على الشركات التجارية التي تقوم ببيع وتوزيع هذه الاختبارات الالتزام بالقيود والضوابط والأخلاقيات الواجبة على المستخدمين، والتي يمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

(<http://assps.yourforumlive.com>)

- امتلاك المؤهل العلمي والقدرة على اختيار وانتقاء الاختبار، واحترام شروطه ومستلزماته وقيوده، واحترام كتيب أو دليل التطبيق احتراماً كاملاً غير منقوص.
- الاحتفاظ بالاختبار وكل ما يتعلق به في مكان آمن.
- تطبيق الاختبار وتصحيحه وفقاً للشروط السيكمترية العلمية المتعارف عليها.
- تحمل المسؤولية كاملة عن الأشخاص الذين يساعدون في إدارة تطبيق الاختبار.

- التعامل مع نتائج الاختبار بالسرية التامة.
- المحافظة الكلية وغير المشروطة على سرية هوية وأسرار المفحوصين.

8) بعض الأخطاء في استخدام الاختبارات:

تشير انستازى (Anastasia) إلى أن هناك أربعة مجالات لسوء استخدام الاختبارات والمقاييس وهي:

✓ تعميم نتائج الاختبار على مجموعة لا تمثل عينة التقنين، وبالتالي نحصل على نتائج غير صحيحة أو دقيقة.

✓ معرفة المفحوصين بإجابات الاختبار سواء بتسريبها أو قيام جهة ما بتعليمهم على الإجابة الصحيحة، فتصبح النتائج غير الواقعية ولا تعكس القدرة الحقيقية للمفحوصين.

✓ انتهاك حرية المفحوص الشخصية بمعرفة أشخاص غير مؤهلين لنتائج التطبيق.

تفسير نتائج الإختبار بطريقة مبالغ فيها أو غير صحيحة.

❖ خلاصة:

تكتسي عملية استخدام أدوات القياس بصفة عامة والاختبارات بصفة خاصة أهمية بالغة في إعداد وانجاز البحوث الأكاديمية على كل المستويات التعليمية الجامعية (ليسانس . ماجستير . دكتوراه) وفي الممارسة الميدانية من خلال ما توفره من بيانات ومعلومات منظمة وموضوعية حول الظواهر المختلفة التي تكون محل الدراسة أو محل القياس والتوسع في البحوث السيكولوجية الإمبريقية (الواقعية العملية)، وتنوع المجالات التي تقدم من خلالها الخدمة النفسية خاصة في الميادين الإكلينيكية والتربوية والصناعية أو المهنية، شرط أن تستوفي الشروط العلمية المتعارف عليها والمميزة أساسا للاختبارات النفسية مع مراعاة العوامل الثقافية والاجتماعية التي تختلف من بيئة لأخرى.

الجانبة التطبيقية

الفصل الثالث

الضغط النفسي الاجتماعي

- تمهيد
- المسار التاريخي لمفهوم الضغوط
- مفهوم الضغوط النفسية
- ديناميكية حدوث الضغط النفسي
- عناصر الموقف الضاغط
- العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط
- تناول النظري المفسر للضغوط
- خلاصة

تمهيد:

حظي موضوع ضغوط العمل باهتمام الباحثين في علم النفس، علم الاجتماع وعلم الإدارة، لذلك كثرت الدراسات والبحوث والمؤلفات والكتب التي تناولت هذا الموضوع. فظاهرة الضغوط، من الظواهر الإنسانية المعقدة، فهي تتجلى مضامين بيولوجية ونفسية اقتصادية واجتماعية ومهنية، ولأن كل المضامين لها انعكاساتها النفسية ولأن نواتج الضغوط تظهر في مخرجات فسيولوجية ونفسية، فيعتبر الباحثون إنّ كل الضغوط نفسية فالتفكك الأسري، وترك العمل، الفقر، فقدان عزيز والفشل الدراسي، كلها ضغوط نفسية فالوقائع الاجتماعية والاقتصادية والمهنية وغيرها تكتسب معناها ممن يدركها علي أنها ضغوط، فللضغط النفسي أبعاد اجتماعية اقتصادية ومهنية باعتبارها المجال الذي يتحرك فيه الفرد.

(هارون توفيق الرشيد، 1999، ص2)

وبصفتي كباحثة سأتناول بالدراسة والتحليل هذا الموضوع الحيوي، فسيتم إنشاء الله تناول موضوع الضغوط باعتباره متغير سيكواجتماعي من حيث: التطور التاريخي لهذا المفهوم وعرض مجموعة من التعريفات للضغط النفسي ودينامكية حدوثه مع تقديم عناصر الموقف الضاغط ومستوياته، إضافة إلى العوامل النفسية والاجتماعية المسببة له وفي الأخير أهم التناولات النظرية المفسرة له. فما المراحل التاريخية لمفهوم الضغوط؟

1) المسار التاريخي لمفهوم الضغوط:

إنّ مفهوم الضغط شأنه شأن العديد من المفاهيم النفسية، التي أفاض أقلام العديد من الباحثين، واختلفت أراهم وتضاربت في إعطائهم تعريفا محددا، فالضغط أو الاجتهاد من المفاهيم التي تناولتها مختلف الأطر الموقفية المتباينة أو المتناقضة في ما بينها، فهناك أطر استعملت الضغط كحالة للتعبير عن متطلبات الموافق وظروفها، من الأطر من استعمل الضغط كحالة للتعبير عن ردود الأفعال السيكوفيزيولوجية، ومنها من استعملها كموقف كلي يعالج مفهوم الضغط في إطار تفاعلي بين الفرد والمحيط، مركزا في ذلك علي متغيرات الشخصية وإستراتيجية التصرف. وبناء على الفوضى المفاهيمية التي يتميز بها هذا

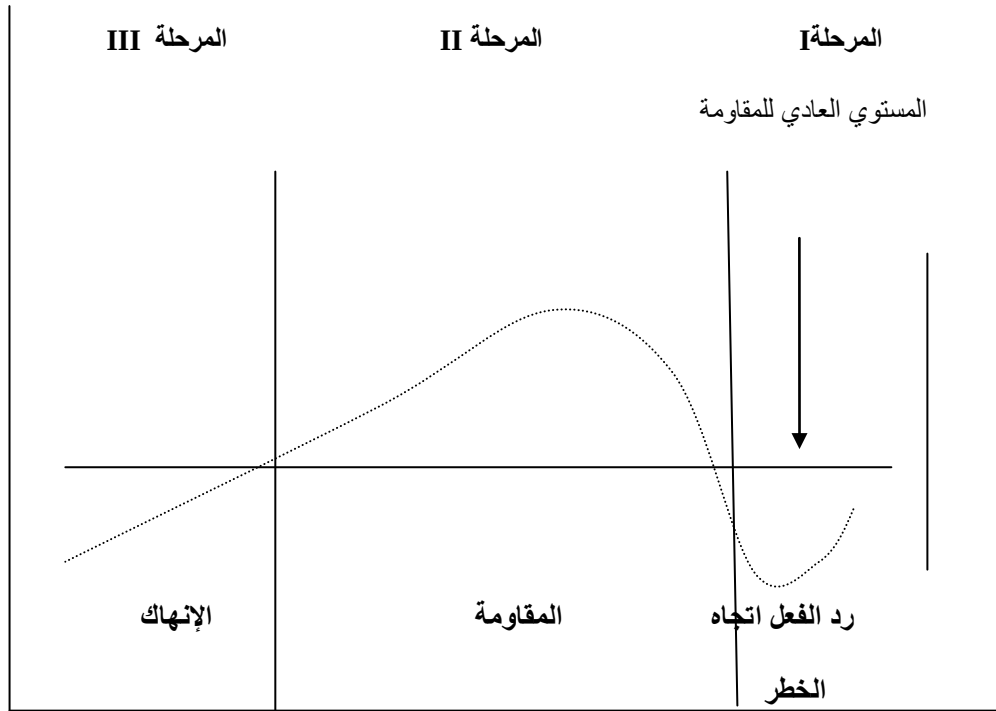
المفهوم، نجد بعض الباحثين يدعون إلى ضرورة الاستغناء عنه لغموضه وطبيعته المطاطية، واستبداله بمفهوم آخر أكثر وضوحاً وتحديداً، عوض الخوض في مناقشات سيمانتية عقيمة. (تيغزي امحمد، 1991، ص255).

فغموض مفهوم الضغط يعود إلى عوامل عديدة منها ما تطرق إليه مقدم سهيل (2000، ص11) منها إنّ البحوث والدراسات التي تناولت موضوع الضغوط، تناولته بالتكرارية، الجانبية، عدم التطرق إلى أبعاد بصفة معقمة، وفشلها بالنظر إليه موقف فردياً مع بعض المواقف.

كما يعود هذا الغموض إلى استعمالاته اللفظية المتباينة، ففي الدراسات العربية استعمل بمفهوم الإجهاد الإنعصاب، الضغط. أمّا في الدراسات الأجنبية فاستعمله بمصطلحات: (stress, tension, pression, contrainte, distress).

فعندما نناقش مفهوم الضغوط بعيداً عن عوامل غموضه، يجدر بنا أن نتعرض لبعض الأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط حتى نتعرف على وجهات النظر الخاصة بدراسة الضغوط في العصر الحديث، ولقد برز ثلاث وجهات في القرن العشرين كما وردت عند عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان (1998، ص13):

1) النظر إلى الضغوط كاستجابة للتهديد: ويربط الباحثون هنا الضغوط والبقاء بالنسبة للإنسان، وكان "كانون" (1932cannon) أول باحث في العصر الحديث درس تأثير هذا المفهوم على الإنسان، وتم تطوير أعماله فيما بعد من قبل "هانزي سيللي" "Hans Selye" الذي توصل، إلى أنّ هناك استجابة متسلسلة للضغوط وأسماها بالأعراض العامة للتكيف (général adaptation syndrome) وقد كان يري، أنّ رد فعل الإنسان تجاه الضغوط يمر بثلاث مراحل هي الإنذار والمقاومة والإنهاك.



شكل رقم (3) الأغراض العامة للتكيف

- 1- النظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها : يستخدم هنا المصطلح الضغوط ، للإشارة إلى الظروف التي غالبا مما تكون خارجية ، باعتبارها مصدرا للضغوط ، فتؤدي إلى أن يشعر الفرد بحالة من عدم الارتياح والتوتر .
- 2- النظر إلى الضغوط كأمر داخلي متعلقة بالفرد، وهي مبينة في الجدول التالي:
(عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان، 1998، ص20)

العوامل الشخصية :

الشخصية: السمات الشخصية، أساليب التكيف.

الإمكانيات الشخصية، الذكاء، بعض المتغيرات الشخصية، الدوافع.

المزاج: المعتقدات والاتجاهات.

الأحداث السابقة: الخبرة السابقة ،تاريخ الأمراض النفسية .

المتغيرات الاجتماعية السكانية: العمر، الجنس، الوضع الاقتصادي والاجتماعي.

العوامل البيولوجية: التي لا تنتقل وراثيا.

العوامل الذهنية:

التقويم الذهني او المعرفي : الإدراك.

من خلال هذا الاستعراض للأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط ,وجدنا أنَّ الضغوط تمثل دافع للفرد نحو البقاء ، تحكم عليه التكيف والتصرف للاستعادة ثباته من جهة ، وقد يخفق الفرد في التكيف في شكل استجابة عضوية أو سيكولوجية وغالبا ما تكون سلوكية كقيام الفرد بتبني سلوكيات للتكيف مع أسباب الضغوط من خلال تعاطي الكحول أو المخدرات ،أو إقناع الذات بأن التهديد الذي يتعرض له لا يمثل مشكلة أساسية. إلاَّ إنَّ التباين في وجهات النظر لتفسير الضغوط يعود إلي التطور التاريخي للمفهوم ، حيث تأثر بالأفكار المستمدة من علم الأحياء والكيمياء الحيوية في القرن 19 من خلال أعمال "برنار وكانون 1935" هانز سيللي 1956" ,ثم تأثر بعد ذلك بالأفكار المستمدة من أبحاث التحليل النفسي التي قام بها "فرويد" ,والتي قادت كل من "هارتمان Hartman 1939"ومينجير Ménninger 1938 " إلى أن يتفحصنا الدور الفعلي للذات في الضغوط

وأخيراً تأثر مصطلح الضغوط بمفاهيم علم النفس التطبيقي ،حيث ينظر إلى الضغوط على أنها تعود في طبيعتها إلى أساليب الأفراد في الحياة ، والوظائف التي يشغلونها وبعض الأحداث الخاصة وشخصياتهم. (عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان :1998،ص21)

1) مفهوم الضغوط النفسية:

أ- لغة: الأصل اللغوي للفظ STRESS أنه حالة من الطحن أو الكبس أو العصر.....فقد جاء هذا المعنى في المعجم المختار، حيث يشير على وأنه أصل كلمة "ض غ ط" أي ضغط اللحم أي فرمها فرما، وهو يدل على "الشدة" أو "المشقة" ويقال في الدعاء "اللهم ارفع علينا هذه الضغطة". وجاء في المورد لمعنى يضغط (STRESS) إنها وطاه أو إجهاد وهو مشق من ضغط PRESS بمعنى كبس أو ضغط بمعنى تحت الشعور بالوطأة أو الإجهاد.

و قد جاء في معجم علم النفس والتحليل النفسي، أنّ الضغط هو مجموعة من العوامل ما زادت شدته تفقده توازنه. (ابتسام ، 2004،ص4)

فالضغط إذن كلمة مجردة نستدل عليها من خلال ردود أفعال الفرد، الواقع تحت تأثير

الضغط.

ب- اصطلاحاً:

يرى "هارون الرشيدى" (1999،ص14) أنّ الضغط حدث ناتج عن ضاغط يتبدى في مظاهر سوماتية، ويعرفه " هانزي سيلى " بأنه "الاستجابة غير نوعية للجسم، لأي طلب دافع، كما أنّه هو الطريقة الإرادية التي يستجيب بها الجسد، لحدوث التكيف مع متطلبات البيئة عن طريق استخدام أساليب جديدة لجهاز المناعة".

(سمية طه جميل :1998،ص40)

نلاحظ أنّ سيلي يحصر الضغط في نوعية الاستجابة المصاحبة للموقف الضاغط. بينما يعرف "إبراهيم عبد الستار" (1998، ص118) "الضغط النفسي بأنه أي تغيير داخلي أو خارجي من شأنه أن يؤدي إلى استجابة حادة ومستمرة".

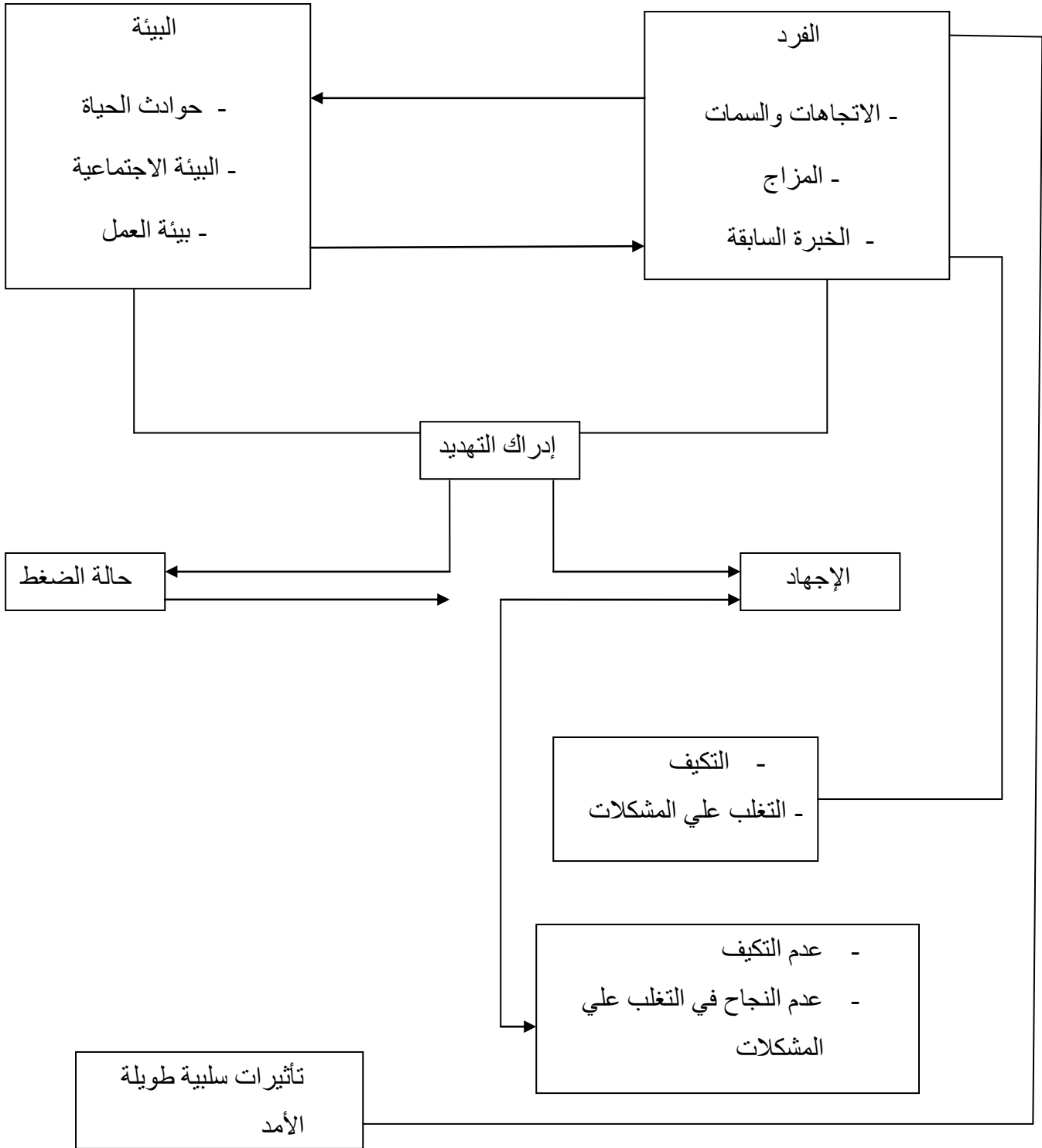
ويعرف موسى جبريل الضغط النفسي، بأنه تلك الحالة الوجدانية التي يخبرها الفرد والنتيجة عن الأحداث وأمور تتضمن تهديدا لإحساسه بالحياة الهانية، وتشعر بالقلق فيما يتعلق بمواجهتها. فمفهوم الضغط إذن يتحدد في جانبين: جانب جسمي والمتمثل في الاستجابة الجسمية للمواقف، وجانب نفسي والمتمثل في أثر المواقف الضاغطة على الحالة النفسية والمعرفية، وآثارها على التوازن الفسيولوجي والتوافق النفسي والاجتماعي فتعريف الضغط متعدد الأبعاد، من جسمية ونفسية ومعرفية، وخلال الحياة اليومية قد يتعرض الفرد لموقف ضاغط، فيؤدي به إلى الاستجابة له وأثناء تلك الاستجابة تطرأ عليه تغيرات نفسية وجسمية حسب الموقف الذي تعرض له.

(2) ديناميكية حدوث الضغط النفسي:

إن الإحساس مكون من مكونات النسيج الداخلي لظاهرة الضغوط النفسية، فما هي ديناميكية الشعور أو الإحساس بالضغوط النفسية ؟

الشعور بالضغط النفسي هو وصف للحالة الداخلية أي الانضغاط وهو نتيجة فعل الضغط من خلال إدراك "حوادث خطيرة ومهددة ومعيقة لإشباع الحاجات وتحقيق الأهداف وجود أعباء ينوء بها الحمل، وبذل الجاهزين الفسيولوجي والنفسي جهود تكيفيه لتفادي هذه الاجتهادات والمشقة". (هارون توفيق الرشدي، 1999، ص21)

ونتيجة هذه الظروف تحدث تغيرات للجهازين، فتحدث الاختلالات في الاتزان العام للجسم كما تظهر اختلالات في دفاعات النفس، فيشو الإدراك ويتغير المزاج ويتقلب، ويعبر الفرد عن هذه الحالة في صفات تظهر أنه واقع تحت ضغط كما جاء به هارون الرشدي:



شكل رقم (04): يوضح ديناميكية حدوث الضغط النفسي (مخطط كوبر)

(هارون توفيق الرشيد، 1999، ص22)

من خلال مخطط كوبر للضغط، يتبين أنّ استجابة الفرد للمواقف الضاغطة تنقسم إلى

قسمين، بيئة داخلية تتمثل في الاتجاهات والسمات والمزاج والخبرة السابقة والحاجات

الخاصة للفرد، أمّا البيئة الخارجية فتتمثل في الحوادث البيئية، كحوادث الحيات البيئية والبيئة الاجتماعية وبيئة العمل والبيئة الطبيعية، وتتفاعل هذه العوامل بعضها من خلال الموقف الضاغط الذي يؤدي إلى إدراك الفرد للتهديد، أي إدراكه للضغط مما يؤدي به إلى حالة الإجهاد، والإرهاق بالإضافة، إلى حدوث تغيرا فسيولوجية معرفية نفسية تساعد الفرد في تقييمه للوضعية التي هو فيها، حتى يستطيع السيطرة على هذه الوضعية من خلال تحقيق التكيف، وفي حالة فشل الفرد في التغلب على الموقف الضاغط، يؤدي إلى آثار سلبية طويلة الأمد، نتيجة عدم التكيف والتغلب على المشكلات، حيث تتدخل فيه العوامل المعرفية للفرد وكيفية إدراك الفرد للموقف الضاغط، مما يؤدي إلى الفشل في تحقيق اتزانه وتكيفه.

كما يمكن عن طريق قياس هذه الصفات، التعرف على حدة ما يعانيه الفرد من انضغاط، وما إذا كان الضغط شديدا أو خفيفا، وهذه الصفات تعكس الحالة البدنية الفسيولوجية والحلة النفسية وأي تغيير في أي منها يؤدي إلى تغيرات في الأخرى.

هناك بعض من الصفات كونت عاملا له صلة بالإدراك العضلات في الواقع، أي الإحساس بالضغط النفسي، ومجموعة من الصفات الأخرى كونت بعدا ذو صلة باليقظة والنوم والاسترخاء، والشدة والتعب، والنشاط والتبذل والكسل والسلبية والحيوية والفاعلية والانتباه، أطلقوا عليه عامل الاستثارة، كلا من عامل الاستشارة (للايجابية - السلبية) وعامل الضغط السلبي والإيجابي، إنّما يكشفان على مدى حالة الانضغاط التي يعانيها الإنسان .. وهذا ما جاء به "ها نز و سيللي" حين عرف بأنّ الضغط استجابة غير نوعية للجسم لضغوط معين". (هارون توفيق الرشدي، 1999، ص25)

فالحد المعتدل من الاستثارة، يحفظ للفرد توازنه، أمّا الحد المنخفض أو المرتفع فيؤدي إلى اختلال التوازن العام، وتنتج حالة الانضغاط وإحساس بأنه واقع تحت تأثير وعاء ضواغط معينة تنتج حالة الضغط النفسي. ولكن ما عناصر الموقف الضاغط؟

(3) عناصر الموقف الضاغط:

لا يمكن القول أن شخص ما يعاني من الضغوط النفسية، ما لم يكن هناك مصدر لهذه الضغوط، واستجابات من جانب الفرد، وعلي ذلك فإن العناصر الرئيسية التي تشكل أي موقف ضاغط هي:

- أ- مصادر الموقف الضاغط
- ب- الاستجابة لهذا الموقف الضاغط.

وبدون هذين العاملين مجتمعين لا تكون هناك مواقف ضاغط، حيث وأن مصادر الضغوط بمفردها لا تشكل ضغوطاً، كما أنّ استجابة شخص معين لمواجهة هذه لضغوط هو الذي يجعلنا نقرر، إن كان هذا الشخص يعاني من الضغوط أم لا.

ومعنى ذلك أنّ الضغط النفسي ، حالة من الإجهاد تبدأ من ظهور كنوع من الاستجابة الضرورية لأحد المصادر ، وكلها أو بعضها وفقاً للميكانيزمات التالية :



شكل رقم (5): يوضح ميكانيزمات الضغط النفسي .

(ابتسام عبد المجيد عبد الله الحلو : 2004، ص17)

حيث لا تنشأ حالة الضغط من الفراغ ، أو بغير مسببات عامة أو تنظيمية خاصة بل هي استجابة فسيولوجية ، نفسية لمشاعر الخوف من مواجهة بيئة المستقبل بما هي عليه من غموض .كما أنّ هناك مجموعة العوامل البيئية المتكاملة التي تسبب حالة الضغط لدى المتعرض لها ...فالمسببات هي إذا عوامل ، وظروف وأحوال بيئية وحالة الضغط هي استجابة للإنسان لتعرضه لهذه العوامل مدة تطول أو تقصر بحسب شخصية الإنسان

المتعرض لها، أنّ حالة الضغط STRESS هي الهلاك أو الاحتراق بنيران تلك العوامل. وفيما يلي نعرض لعناصر الموقف الضاغط كما جاءت ابتسام عبد المجيد عبد الله الحلو (2004، ص18).

1.4- مصادر الموقف الضغط :

ينشأ الضغط النفسي حينما تكون هناك متطلبات ، وأعباء ملقاة على عاتق الفرد تزيد عن إمكانياته النفسية وقدرته على مواجهتها، وفي محاولة مسببات الضغط (STRESSORE) المتوفرة بكثرة في محيط الإدراكي للفرد والمتوفرة بغزارة في بيئة الحياة العامة والخاصة، أجمع نخبة من الفقهاء علم النفس التنظيمي وعلم الإدارة، على أنّ المسببات التالية وهي موجودة في البيئة المحيطة للفرد من أهم مسببات الضغط لدى الإنسان :

أ- المتغيرات الاقتصادية: كالنظام السائد ، ومدى تماسكه أو انهياره في مواجهة الاقتصاد العالمي والبطالة الصريحة أو المقنعة ، وارتفاع معدل دوران العمل ، وما إلى ذلك من مشاكل اقتصادية تؤدي إلى ارتفاع معدلات الجريمة بأنواعها:

ب- المتغيرات الاجتماعية: وهي في الواقع من نواتج المتغيرات الاقتصادية، نذكر منها مشكلات الطلاق، الانفصال، مختلف قضايا الأحوال الشخصية، الانحرافات الجنسية والشذوذ الجنسي، الانحرافات السلوكية كمشاكل النصب، الاحتيال، السرقة، التدليس وغيرها كثير.

ج - المتغيرات الطبيعية: ونذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، الكوارث الطبيعية من البراكين، الزلازل، الفيضانات و الاستخدام الإنساني غير الواعي لتلوث البيئة التي يعيش فيها.

د- المتغيرات التنظيمية : ومن غير شك إن البيئة التنظيمية للعمل تفرض على الإنسان (موظف / عامل) ، مجموعة أخرى من مسببات الضغط ، قد نسميها لسهولة التعامل معها بعوامل الضغط الموجودة في بيئة أي مصنع أو شركة أو مؤسسة أو هيئة حكومية /أو غير

حكومية ، و التي يتعرض لها كافة الأفراد العاملين بها والتي قد تتفاوت في شدتها تبعاً للمناخ السائد في كل هيئة عمل .

ويؤكد علي عسكر ، أنّ شخصية الفرد وخصائصها تعتبر عاملاً وسيطاً أو متداخلاً تخفف أو تزيد من وطأة الموقف السلبي الضاغط على الفرد ، وفي ضوء واختلافات شخصيات الأفراد ، فإنّهم بالتالي يختلفون في ردود فعلهم للمواقف الضاغطة.

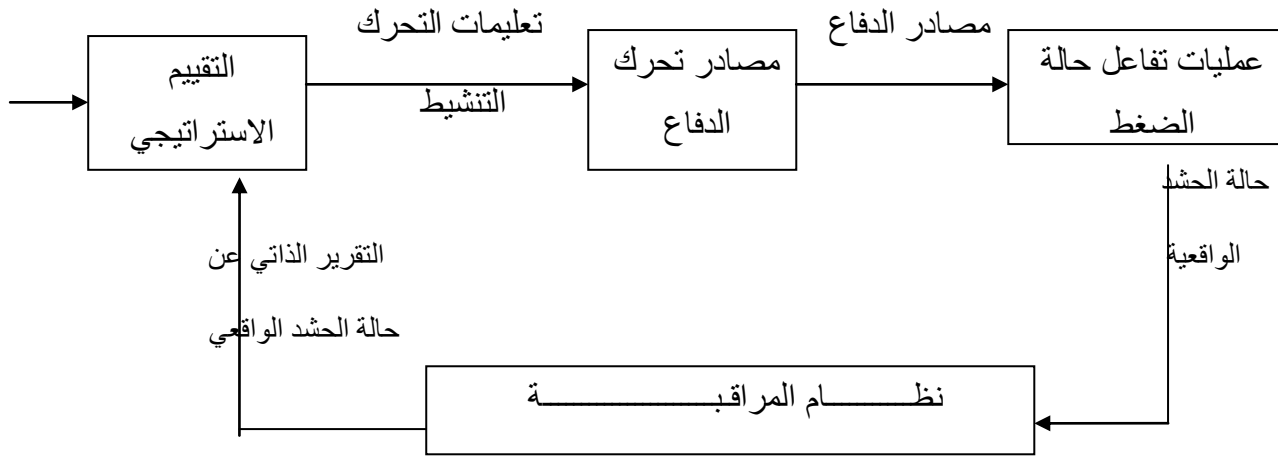
(علي عسكر، 2000، ص129)

وعموماً فالموقف الذي يمر بها الفرد على نوعين : مواقف تحدث في البيئة الموضوعية وأخرى تحدث في البيئة النفسية ، والبيئة الموضوعية التي تكون على نوعين : البيئة الطبيعية ، والبيئة الاجتماعية التي تشمل على القانون والأعراف والقيم والمجتمع والناس. أمّا البيئة النفسية فهي تلك البيئة التي يدركها الفرد. أي إدراكه للعالم المحيط به من أحداث وأشياء وعلاقات اجتماعية ويتأثر ، هذا الإدراك بالخصائص الشخصية والبيئية . (ابن سنام عبد المجيد عبد الله الحلو، 2004، ص18)

مما سبق يمكن القول أنّ مصادر الضغوط النفسية ، مصادر داخلية كامنة في شخصية الفرد ، أو مصادر خارجية موجودة في الحياة العامة ، أو الأسرية أو البيئية التنظيمية ، وقد تتضافر بعضها أو جميعها في إحراق الفرد فيقع فريسة سهلة لمضارها .

I-4-2 - الاستجابة للموقف الضاغط :

ينتج عن الشعور بحالة الانضغاط (strain) التي يعانيها الفرد تحت تأثير الضغوط المختلفة ، حالة من لا توان الفيسيولوجي ، والنفسي تخرج الفرد من انتظامه العادي ، فيبدل مجهودات تكيفه ليستعيد حالته التي كان عليها ، وقد تتجح هذه المجهودات وقد تفشل وتكون الاستجابة للضغوط حينئذ، من خلال بنية تفاعلية ديناميكية معينة يوضحها الشكل رقم (06).



شكل رقم 06: يوضح بناء الاستجابة للضغوط النفسية

هارون توفيق الرشيد (1999, ص 38)

وكما هو واضح فان الاستجابة للضغوط عبارة عن تفاعل شديد التعقيد بين الجسم والدماغ

(علي إسماعيل علي، 1999، ص 77) تبدو في ديناميكية تبدأ من مصادر الضغوط خارجية : مواقف المشقة والأحداث الضاغطة داخلية : ذكريات أليمة ، مواقف صدمية ومشاعر سلبية ، هذه الأحداث ليست ضاغطة إلاّ عندما يراها ويدركها الإنسان كذلك ، فتنشأ عمليات تفاعل عمليات حالة الضغط التي تؤدي الي حشد من الطاقات ، والاستعداد والإمكانات ، فينشأ نظام المراقبة يقرر متى يحدث الدفاعات ، وأثناء ذلك تهب حالة من التقييم لتحديد استراتيجيه القرار لإعطاء تعليمات لمصادر تحرك الدفاع لموازجة ومقاومة حالة الانضغاط ، ولكن ما هي الاستجابة التي يمكن أن تحدث للضغوط النفسية ؟

هي استجابة كما وردت عند هارون توفيق الرشيد (1999، ص 40) فسيولوجية وسيكولوجية ونفسية اجتماعية ونفس اجتماعية كما تبدو في النموذج التالي :

فتعتبر الجوانب الاجتماعية والنفسية ذات أهمية حيوية للاستجابة العامة للضغوط النفسية ، فالفرد يتعرض لكثير من الضغوط السيكاجتماعية ، والسيكوفسيولوجية التي تتعامل مع العوامل البسيطة للتأثر في الهيكل العصبي للفرد ، والهرمونات والجهاز المناعي وعلى مستوى السلوكي ، فإن حركة هذه الضواغط تؤدي الي استجابة سوء التكيف .وفي الطرف

الأيسر من هذا النموذج ، يكون هناك التفاعل بين مصادر التربية والبيئية ومصادر الانهيار العامة التي تؤثر بدورها في استراتيجيات الاستجابة ، ويكون بينهما وبين مفهوم الذات تفاعل. وتعمل التغذية المرتدة على تزويد الفرد ، بالمعلومات التي تساعد على تحقيق التحكم في الحالتين السيكولوجية والاجتماعية ، من خلال النواحي الفيسيولوجية والإدراك ، ويذهبان معا منطقة التقييم و استراتيجية اتخاذ القرار ، والتي كون بينهما وبين مفهوم الذات تفاعل. وتتضمن هذه العملية ثلاث مكونات هي :

*التغذية الجسمية والعقلية المرتدة * الرغبة * التقييم واتخاذ القرار .

وبعد أن يصل مستوى التفاعل ، بين الذات والتقييم واستراتيجيه اتخاذ القرار ، والتي تستقبل مؤثرات أيضا من الضغوط السيكولوجية والسيكوفيسيولوجية إلى حد ما فإن التأثير ينتقل من استراتيجيات التحرك للاستجابة .في التحكم السلوكي الذي يتفاعل مع ديناميات التحكم. (هارون توفيق الرشيد، 1999، ص42)

4) العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط :

يدرك القارئ لموضوع الضغوط، بأنّ هناك عوامل متعددة تتواجد في مناحي الحياة المخلفة، الحياة العائلية، في العمل، العلاقات الاجتماعية والناحية الماليةتسبب الضيق والقلق للفرد ، ومن غير الواقعي تجاهل أهداف الحياة كما أنّ السمات والخصائص الشخصية للفرد ، تؤثر في نوعية استجابته في بمثابة عوامل وسيطة أو مخففة للآثار السلبية للضغوط علي الفرد .

تنشأ العوامل النفسية والاجتماعية المسببة للضغوط النفسية ، من التفاعل بين الإدراك وعمليات التأهيل الاجتماعي ، أي من التفسير والتقييم الشخصي للأحداث التي تقع ضمن مجاله النفسي والاجتماعي . وأن امتداد وتراكم المسؤوليات الحياتية ، قد يؤدي إلى نتائج سلبية وهذه المسؤوليات حسب ريتشارد لازاروس :

*المشاغل الصحية *مشكلة الوقت *هموم شخصية *البيئة

*المسؤوليات المالية *هموم العمل *هموم مستقبلية .

وضمن اطار الاسباب النفسية الاجتماعية و هي :

1- التكيف Adaptation: يعمل الجسم بطبيعته بصورة مستمرة ، للاحتفاظ بحالة التوازن في مواجهة التغيرات الحياتية ، التي من شأنها أحدثت خلل في التوازن الكيميائي والذهني وإجبار الجسم للجوء إلى عملية التكيف للاحتفاظ بحالة التوازن .

(عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان :1998,ص118)

2- الإحباط : Frustration: يشعر الفرد بالإحباط ، عند وجود عائق يمنعه من تحقيق هدف شخصي ، وفي حالة شعوره بالعجز ، والإحباط عامل رئيسي في ظهور حالة الاحتراق النفسي .

3- زيادة الحمل : over Load: تستخدم هذه العبارة بالتبادل مع عبارة زيادة المثيرات Over stimulation, والتي تشير إلى زيادة المتطلبات علي قدرات الفرد لمواجهتها وتتمثل في عوامل مثل : عدم وجود وقت كافي لإنجاز المتطلبات , زيادة المسؤولية التوقعات العالية غير الواقعية ، ومادام تبني الفرد لافتراضات غير الواقعية فانه سيشعر بزيادة الحمل , ويفشل في التعامل مع المهام المطلوبة ويكون أكثر عرضة للآثار السلبية لها. (علي عسكر:2000,ص79)

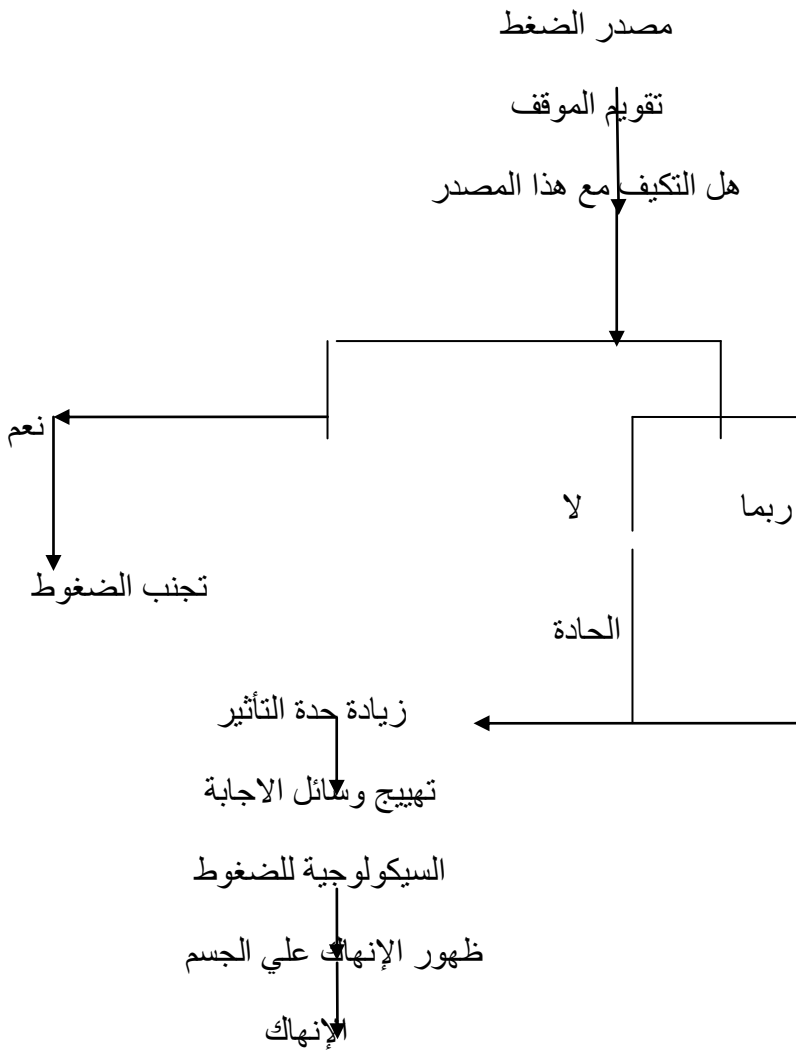
4- الحرمان الحسي : Sensory Deprivation: (قلة الإثارة) مثل ما يؤدي زيادة الحمل إلى خبرة غير سارة ، وتصبح مصدر للضغوط ، فالفرد يجد نفسه يزاول عمل مكرر أقل من قدراته فيجد حياته مملة ، وهذا صورة من البطاة المقنعة , التي تضيف جبره سلبية إلى حياة الفرد وبالتالي أحد مصادر الضغوط . (نفس المرجع ص81)

5- مفهوم الذات : Self concept: أي اتجاه الإنسان وفكرته عن ذاته ، حيث ينظم ويحدد إلى درجة كبيرة مدى قابلية الفرد التعرض للضغوط : فالشخص الذي يدرك ذاته على أنه شخص عاجز عديم النفع ، قد يقوده هذا الإدراك إلى الفشل ، وبالتالي تعرضه للضغوط وعدم قدرته على التعامل معها بصورة سليمة ، وبالعكس إذا كان تكوين الفرد عن نفسه لذاته

إيجابيا بدون مبالغة ، فإن ذلك من المحتمل أن يقوده إلى تحقيق النجاح . (عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان :1998،ص104)

6- نمط الشخصية : بما فيها الشخصية القلقة .

7- مركز التحكم . (نفس المرجع ص115)



شكل رقم (07) يوضح العلاقة بين مركز التحكم والضغط

(عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان ،1998،ص115)

5) التناول النظري للضغوط:

تعد الضغوط النفسية من الظواهر النفسية الإنسانية المعقدة، التي تفسر على أساس من القواعد والمبادئ النظرية التي كشفت عن بعض من طبيعتها و ديناميكيتها والنتائج التي تنتج عن آثارها وفيما يلي سنتطرق إلى النظريات التي فسرت هذه الظاهرة :

I. النظريات الفيزيولوجية :

ومن بين رواد هذه النظرية نجد - كانون- و-هانز سيللي - حيث تطرقا إلى نظرية الضغط من خلال اهتمامهم باستجابة الجسم الفسيولوجي للضغط .

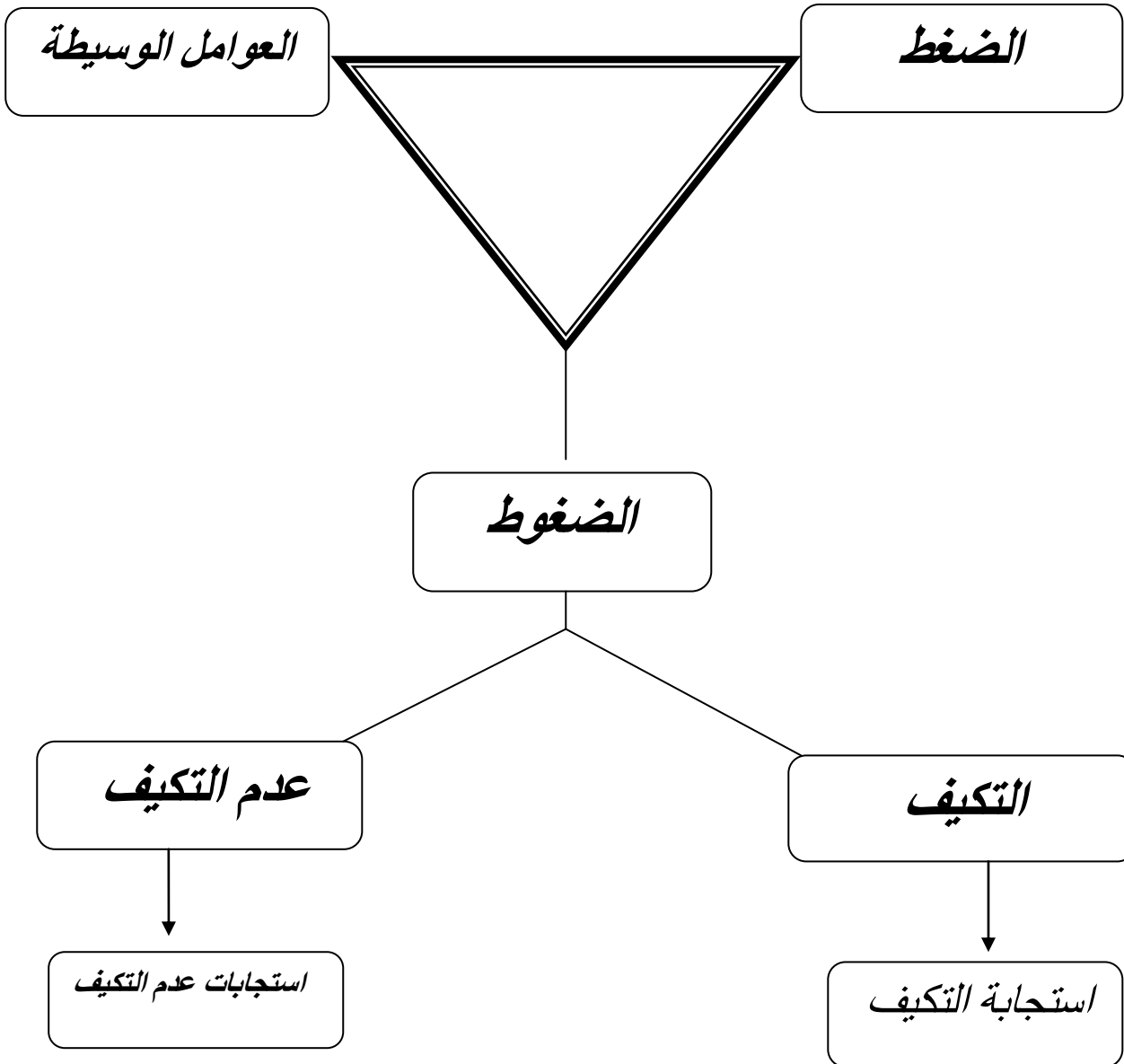
أ- نظرية هانز سيللي : Hans Selye

يعتبر هانز سيلي من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسمائهم بموضوع الضغوط ،و تنطلق نظريته من مسلمته ترى : أنَّ الضغط مغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط Stress or يميز الشخص و يضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة ، وأنَّ هناك استجابة أو أنماط معينة من الاستجابات ، يمكن الاستدلال منها على أنَّ الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج ، ويعتبر "سيللي" : ' أنَّ أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالمية وهدفها المحافظة على الكيان والحياة ، وحدد سيللي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط "ويرى أنَّ هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام وهي :

- **مرحلة الفرع أو الإنذار:** وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات، تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط، ونتيجة لهذا التغيرات تقل مقاومة الجسم.

(هارون توفيق الرشيد ، 1999، ص 51)

- **مرحلة المقاومة:** حيث ينتقل الجسم من المقاومة العامة، إلى أعضاء حيوية معينة تكون قادرة على الصد لمصدر التهديد، وكما أنّ الكائن الحي يكيف مع مصدر الضغط ومع ذلك هناك حدود لعملية المقاومة من جانب الجسم. (علي عسكر ، 2000 ، ص 35)
- **مرحلة الإجهاد أو الاستنزاف:** مرحلة تعقب المقاومة، ويكون الجسم فيها قد تكيف، غير أنّ الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت، وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل الآتي:



الشكل (08) : تخطيط عام لنظرية هانز سيللي

(فاروق السيد عثمان 2001، ص 99)

ب-نظرية و التتر كانون : Walter cannon

يعتبر " كانون " من أوائل الباحثين الذين استخدموا عبارة الضغط ، وعرفه برد الفعل في حالة الطوارئ ، وقد بينت دراسته بأنّ مصدر الضغط الانفعالية كالألم ، والخوف والغضب تسبب تغيرا في الوظائف الفسيولوجية للكائن الحي ويرجع إلى التغيرات في إفرازات عدد من الهرمونات ، وقد كشفت أبحاثه أيضا وجود آلية في جسم الإنسان تساهم في احتفاظه بحالة من الاتزان الحيوي ، والرجوع لحالة التوازن بانتهاء الظروف والمواقف المسببة لهذه التغيرات ، وقد أولى كانون اهتماما لدور الجهاز السمبثاوي في تهيئة الجسم لمواجهة المواقف الضاغطة.

(علي عسكر ، 2000 ، ص 34)

ورغم أهمية النظريات الفسيولوجية إلاّ أنّها لا تزال عرضه لنقد الباحثين، فهي تركز على الدوافع الفسيولوجية لتفسير الآليات المستعملة في حالة الضغط، والتكيف معه تعد تفسيراً آلياً للضغط ينجم عن مؤثر ما يولد بدوره استجابة فسيولوجية .

بهذا تكون النظريات الفسيولوجية قد أغفلت الجانب النفسي للضغط واعتبرت أنّ مصدر هذا الأخير خارجي ، والمعروف أنّ الاستجابة للضغط عملية معقدة تدخل فيها عوامل نفسية قد تكون مؤثرات معينة للضغط .

2-النظريات النفسية :

أ:-نظرية سبيلبرجر SPEILBERGER:

تعتبر نظرية "سبيلبرجر " في القلق ، مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده ، فقد أقام نظرية في القلق علي أساس التميز بين القلق كحاله ، والقلق كحالة هو قلق موضوعي أو موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة ، وعلى هذا الأساس يربط "سبيلبرجر" بين الضغط وقلق

الحالة ، ويعتبر الضغط الناتج ضغطا مسببا لحالة القلق. (فاروق السيد عثمان 2001، ص99)

ويهتم "سبيلبرجر" في الإطار المرجعي لنظريته ، بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة ، والتي تكون ضاغطة ، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ، ويحدد العلاقة بينهما وبين ميكانيزمات الدفاع التي تجنب تلك النواحي الضاغطة .أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح له بالهروب من الموقف الضاغط . (هارون توفيق الرشيدى : 1999، ص54)

فمن خلال نظرية "سبيلبرجر" نلاحظ أنّ للسمات عامل مؤثر في إحدى الضغوط لسمة القلق ، هي ناتج من نواتج الضغوط ، وبالتالي تؤدي إلى إنشاء حالة الانضغاط التي يعانيها الفرد ، وقد يختلف الأفراد في تعاملهم مع الضغوط نتيجة اختلاف سماتهم وخصائصهم المعرفية .

ب-نظرية هنري موراي: H.Murray

ينفرد "موراي" بين منظري الشخصية بعمق الفهم للديناميات التي تحدث في داخل الكائن البشري ، من أجل لحظة انبثاق لحظة التكيف ، وإحداث التوازن النفسي ويتسم منهجه بالدينامكية النفسية ، ومصطلحاته مفعمة بالحياة مليئة بالحركة .وطبقا لوجهة نظر "موراي" يصعب دراسة الضغوط منفصلة عن الحاجيات ، فيعتبر "موراي" أنّ مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط أساسيان ،على اعتبار أنّ مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك . (فاروق السيد عثمان :2001، ص100)

وقدم "موراي" قائمة بأهم الحاجات وهي كما جاء بها هارون توفيق الرشيدى(1999، ص60):

التحقير Abaissement، الانجاز Activement، الانتماء Affiliation، العدوان Aggression، الاستقلال الذاتي Autonomy . المضادة: Contraction

الدفاعية Defendance . الانقياد Déference ، السيطرة ، العرض
Exhibitionation ، تجنب الأذى Harm avoidance . تجنب المذلة
Infavoidance . العطف على الآخر Nurturance ، النظام Order ، اللعب
Play . الإحساسية Sentine ، الجنس Sexe ، العطف من الآخر
Urrorance ، الفهم Under standing

ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ، ويعرف
الضغط بأنه "صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول الي
هدف معين. (فاروق السيد عثمان : 2001، ص100)

ويميز "موراي " بين نوعين من الضغوط هما :

أ- **ضغط بيتا : Beta stress** ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها
الفرد.

ب- **ضغط ألفا : Alpha stress** : ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح "موراي " أنّ سلوك الفرد مرتبطة بالنوع الأول ويؤكد على أنّ الفرد بخبرته يصل إلى
ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها ، ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة ، أمّا عندما
يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة ، فهذا ما يعبر عنه بمفهوم
ألفا . (فاروق السيد عثمان : 2001، ص100)

ويشير هارون توفيق الرشدي (1999، ص66) إلى أنّ "موراي " قد قدم قائمة بأهم الضغوط
علي النحو الآتي :

- 1- ضغط نقص التأييد الأسري
- 2- ضغط الأخطاء والكوارث
- 3- ضغط النقص للضياع
- 4- ضغط الاحتجاز والموضوعات الكابحة
- 5- ضغط النبذ وعدم الاهتمام والاحتقار
- 6- ضغط الخصوم

- 7- ضغط ولادة أشقاء
- 8- ضغط العدوان
- 9- ضغط السيطرة والقسر والمنع
- 10- ضغط العطف والتسامح علي الآخر
- 11- ضغط العطف من الآخر
- 12- ضغط الانتماء والصداقات
- 12- ضغط الانقياد ، المدح والتقدير
- 14- ضغط الجنس
- 15- ضغط المخاتلة أو الخداع
- 16- ضغط الدونية

ج-نظرية ماريان فرانكنهوزر Maianne frankenhaeuser:

أبرزت "ماريا فرانكنهوزر" وفريقها البحثي في السويد ،أهمية ودور المكون النفسي في رد فعل الفرد اتجاه مصادر الضغط المختلفة .وبالنسبة لهرمونات حالات الطوارئ (الأدرينالين والنورادرينالين)،فقد بينت هذه الدراسات تأثيرهما العالي على الوظائف الذهنية والانفعالية ، ويعتمد نشاط الغدة الكظرية بشكل شبه كلي على المواقف النفسية مثل الشعور بفقد التحكم أو زيادة الاستثارة أو قلة الاستثارة -قلة الحمل وزيادة الحمل -وكما أن الزيادة في إفراز هرمونات الضغط ،لا تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوبة ، بل تشمل المواقف السارة التي تواجه الفرد . (علي عسكر :2000،ص36) .

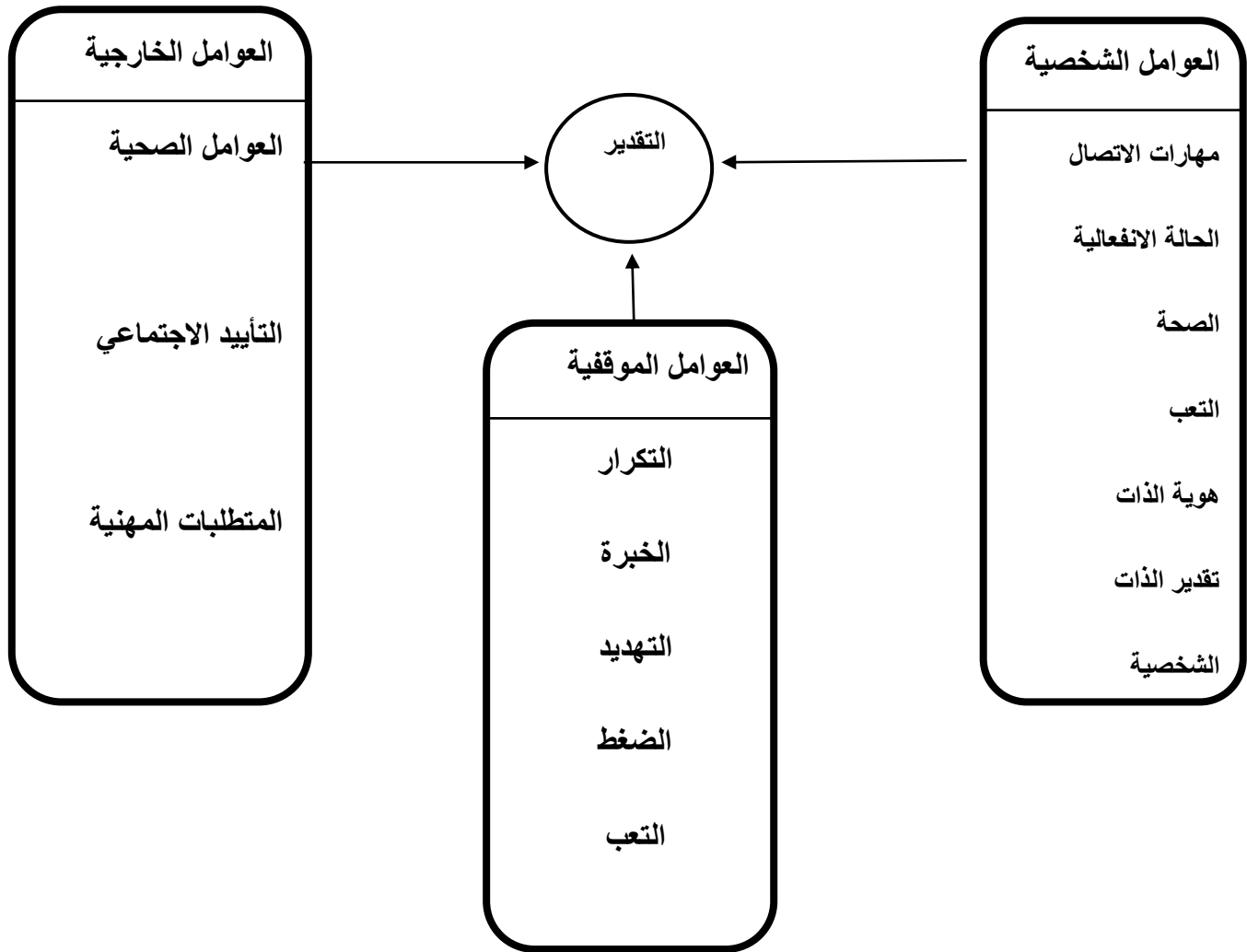
III-3-النظريات المعرفية :

أ-نظرية ريتشارد لازاروس Richarde Lazaros:

انصب اهتمام "ريشا رد لازاروس"،على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة ، واتفق مع" والتر كانون " على أن الضغط يحدث نتيجة للتفاعل بين الفرد البيئية المحيطة ، وأكد بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثم الحكم على الموقف المواجه وتصنيفه . (علي عسكر :2000،ص37)

ويعرف "لازاروس" التقدير المعرفي (التقييم الذهني) :بأنه مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد ، حيث أن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف ، ولكنه

رابطة بين البيئة المحيطة للفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط . ويعتمد تقييم الفرد للموقف علي عدة عوامل منها :العوامل الشخصية الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه.وتعرف نظرية "لازاروس " الضغوط بأنها "تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات شخصية الفرد "ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي :



شكل رقم (09):نظرية التقدير المعرفي للضغوط (لرشارد لازاوس)
(فاروق السيد عثمان:2001, ص101)

ويتضح من هذا الشكل أن ما يعتبر ضاغطا لفرد ما ، لايعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر ويتوقف ذلك على سمات شخصية الفرد ، وخبراته الذاتية ، ومهارته في تحمل الضغوط وحالته الصحية ، كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه قبل نوع التهديد وكمه والحاجة التي تهدد الفرد ، وأخيرا من البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة ، والمستوي الاقتصادي ، والمهني فهي تعمل على تعجيل أو إبطاء مسار ظاهرة الضغط .

II-4-التناول النفسي الاجتماعي للضغط :

أ-نظرية راه وهولمس :

درس "راه " و"هلمس" حوادث الحياة ، والتي تمثل الظروف والموقف الحادة غير المتوقعة ، والخارقة للعادة ، وتدخل نظرية "راه" و"هلمس " ضمن التناول النفسي الاجتماعي للضغط ، وتدرس السياقات النفسية الاجتماعية لهذه الظاهرة ، فتراكم أحداث الحياة يؤدي إلى ظهور اضطرابات الصحة النفسية والبدنية للإنسان ، ومن أهمها نذكر:

-**حوادث مفاجئة :** تتمثل في الصدمات المتتالية ، للشعور بفقدان فرد أو شئ محبوب الأمراض الخطيرة ، الحزن ، البطالة .

-**حوادث مزمنة:** تتميز بالاستمرارية مثل عبء العمل ، الصراع بين العمال أو الأجيال ، الصراع العائلي .

-**المراحل الانتقالية في الحياة:** تشكل الأزمات التي عرفها الفرد مثل المراهقة ، الزواج ، الطلاق..... (Jean ben jamin stora ;1993,PAGE 28)

ويقتررب هذا القلق أحيانا بإحساس آخر مثل الفشل ، الحزن ،التأنيب ،الاستحواذ ، ليتحول في هذه الحالة إلى قوة سلبية تؤثر على رضا الفرد ، وتولد لديه عجزا جزئيا أو كليا ساهم في ظهور أمراض بدنية أو نفسية ، وتقع أسباب القلق في العنصرين الآتين :

-الخطر الواقعي أو الوهمي المهدد للكيان البدني للفرد .

-الخطر الواقعي أو الوهمي المهدد للكيان النفسي للفرد.ينجم هذا التهديد من جراء شعور الفرد بعدم إرضاء الآخرين، ومن جراء إدراكه للانطباع السلبي الذي يتركه في الغير، مما يحول دون تمكنه من الحفاظ على تقدير ذاته وتحقيق طموحاته الذاتية.
(A.H.stourd : page 2)

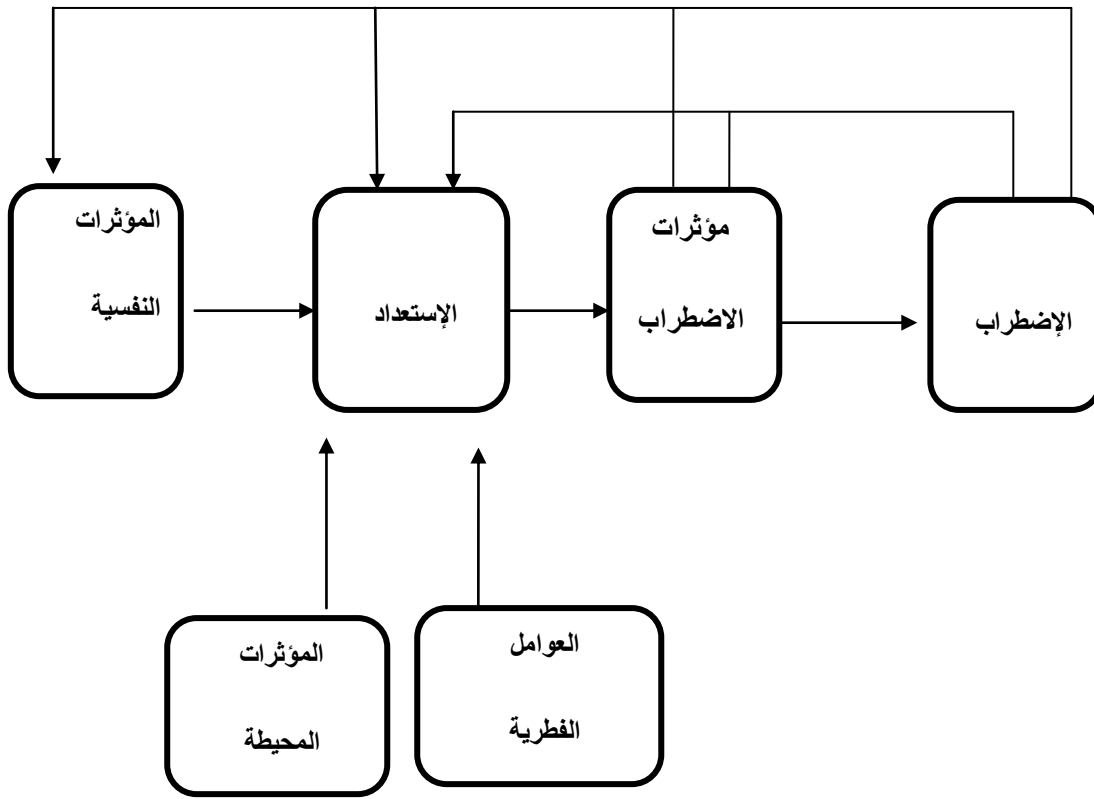
وقد حقق "راه" و"هولمس" سنة 1975، سلما يقيس التغيرات الحاصلة في حياة الفرد والتي تتطلب منه جهدا كبيرا للتكيف ، إذا تعرض لها . لكن هذا السلم لايفرق بين الحوادث الإيجابية ،والسلبية ،وكلتا الحالتين تتطلب مجهودات كبيرة للتكيف مع التغيرات الحادثة وهما مولدتان للضغط والقلق الشديد.(Jean ben jamin stora:1993,page29)

إذا فالضغط في نظرية "راه وهولمس" ,يعتبر مرضا في التكيف ، ويتعلق أثاره بطريقة الفرد المستعملة للتعامل معها ، وتجنيد الطاقة اللازمة لمواجهة هذا الضغط .فنظرية "راه وهولمس" تعتمد أصلا على قياس القيمة الموضوعية للمؤثرات ، كما وضعها وحددها الباحثان لم تكن تهتم بالمعنى الفردي ، وبالاتبعات الذاتية للفرد ، ولا بالقدرة التي يستعملها للتكيف مثل المقاومة ، أي السلوك فعل واستجابة .

ب-نظرية استعداد الضغط:

يعتبر هذا النموذج النظري ، أنّ الاضطرابات حاصلة تفاعل عوامل نفسية ، فسيولوجية ومحيطية على المستوى الفسيولوجي ، يفترض هذا النموذج أنّ للفرد استعدادات خاصة تهيئة للتطوير اضطرابات معين ، سواء كان صراع أو فرحة معينة .

إنّ تفاعل مثل هذه العوامل الفسيولوجية بالمؤثرات النفسية الاجتماعية يفرز ردود أفعال تعتبر مؤشرا للاضطراب .



الشكل رقم (10) : يمثل نموذج استعداد الضغط

(دليلة عيطور:1997,ص 93)

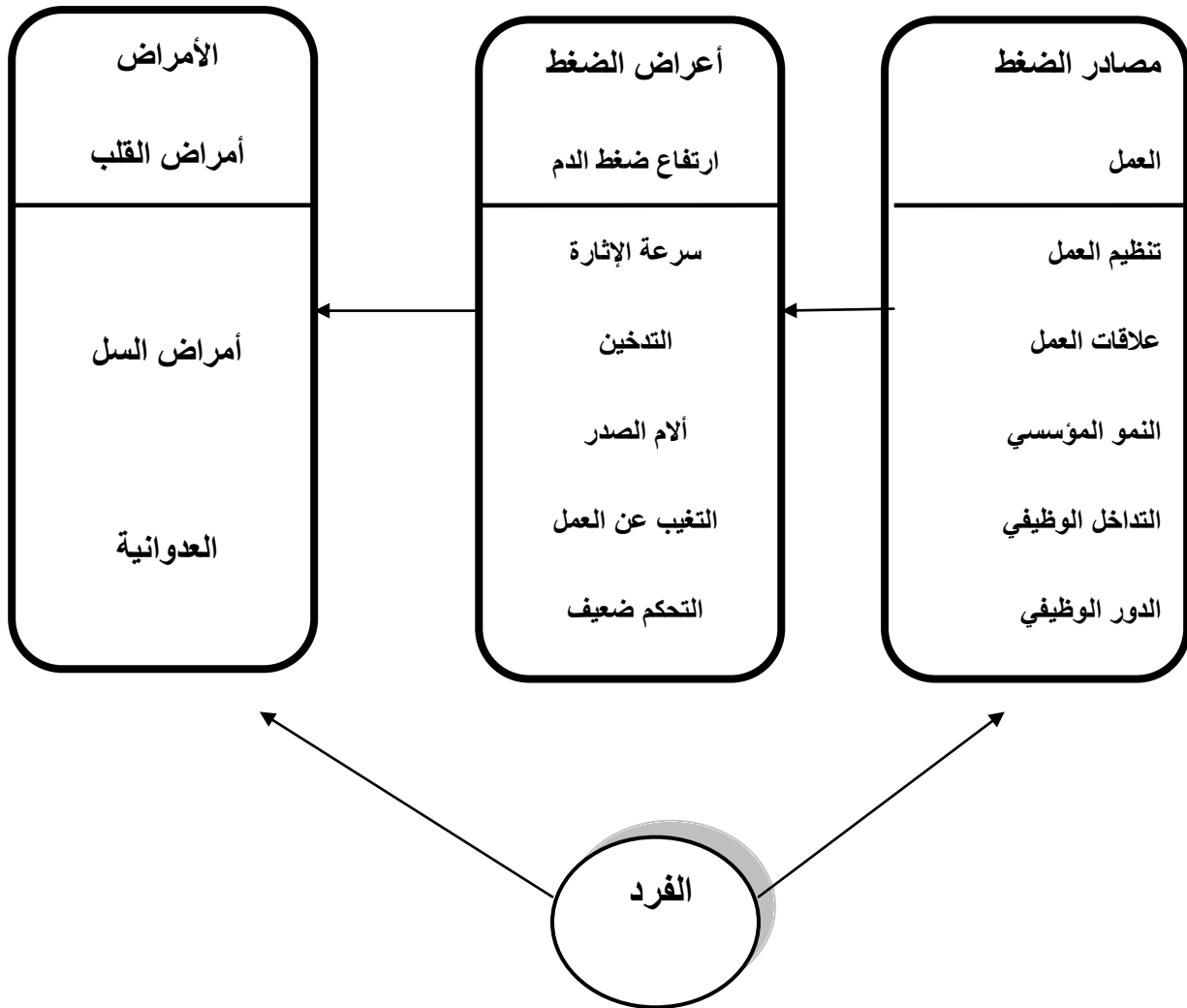
- **العوامل الفطرية:** حصيلة الصفات التي تحددها الوراثة، والتي تنتقل من جيل إلى آخر.
- **المؤثرات المحيطة:** تتعلق هذه المؤثرات بالظروف المادية، لنمط عيش الفرد وتخص كل الميادين المحيطة، والاجتماعية منها وكذا الاقتصادية والثقافية.
- **المؤثرات النفسية الاجتماعية:** تؤثر على الفرد تأثيرا مباشرا ، خاصة في السنوات الأولى من حياته وتصبح أسبابا لاستعدادات معينة لظهور اضطرابات نفسية ، ومن هذه العوامل يمكن ذكر الصدمات ونقص الحنان ،التفكك العائلي أو الأعراض البدنية الناتجة عن مرض ،أو خلل في وظائف الأجهزة أو عضو معين .

• **الاستعداد :** للفرد قدرات خاصة تساعد على التوافق مع عوامل الضغط المختلفة ويواجه الإنسان الوقائع والأحداث ، وفقا لطموحاته وميوله ، المتعلقة بالعوامل الوراثية منها والمكتسبة .وينجم عن عدم توافق المحيط وطموحاته صراع ، يستعمل فيه الفرد ميكانيزمات فسيولوجية ونفسية ، وتتضح من الشكل من تداخل العوامل المسببة للاضطراب وتفاعلها المستمر .ويمكن أن تغير من الوظيفة العضوية للجسم وإذا طال الضغط يظهر خلل في الجهاز ، أو العضو الخاضع للمؤثرات الضاغطة ويتجلى هذا الخلل على شكل أعراض لمرض معين .

وتساعد العوامل الخارجية المتمثل في المستوى الاقتصادي، والمهني على تعجيل أو إبطال مسار ظاهرة الضغط فتقوم إذا نظرية الضغط على التفاعل الوجود بين العوامل المسببة للضغط. وتهتم بجميع المتغيرات في دراسة الفرد ، والمحيط والاجتماعية فسلالة الحوادث ليست خطية بل تفاعلية . (دليلة عطور :1997,ص93)

ج-نظرية مارشال في الضغوط :

يحدد "مارشال " في نظرية للضغوط، العوامل المسببة لضغوط العمل، والأعراض التي تظهر علي الفرد نتيجة تعرضه لها، واعتبارها أعراض خاصة بالفرد.تؤدي في النهاية إلى أمراض القلب وأمراض خاصة بالمؤسسة العدوانية ، وتكرار الحوادثاهتم "مارشال " بمسببات الضغط ، والأعراض المصاحبة لها . فهو لا يختلف كثيرا مع "لازاروس " ويظهر ذلك خاصة إذا حاولنا أن نربط بين العوامل المسببة للضغط والأعراض الناتجة عنها ، وبين ما يدركه الفرد عن العوامل الضاغطة .

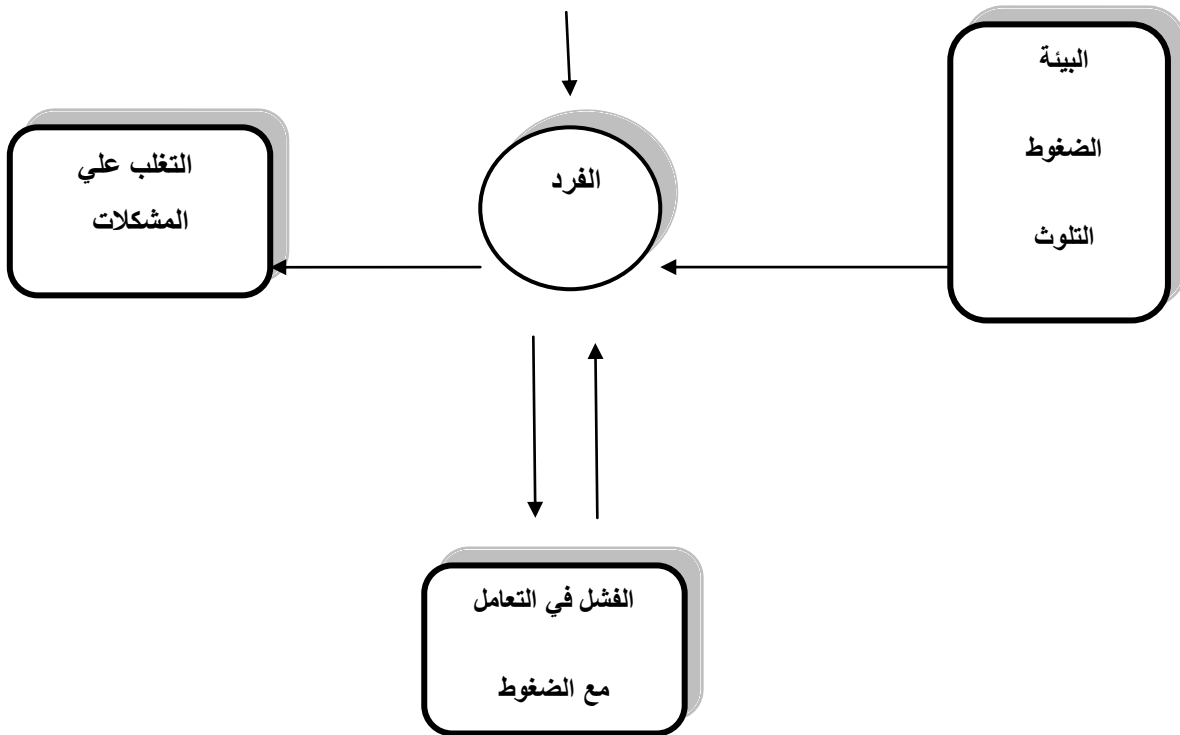


شكل رقم (11): يوضح نموذج نظرية مارشال للضغط. (فاروق السيد عثمان: 2001، ص102)

د- نظرية كوبر في الضغط :

يوضح "كوبر" في نظريته أسباب وتأثير الضغوط علي الفرد ، فهو لذلك يرى أنّ بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط ، وهذا يؤدي لوجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد ، أو يشكل خطرا يهدد الفرد وأهدافه في الحياة ، فيشعر بحالة الضغط ويحاول استخدام إستراتيجية

التوافق مع الموقف وإن لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترة طويلة ، فإنها تؤدي إلى بعض أمراض القلب ، والأمراض العقلية . كما تؤدي إلى زيادة القلق ، والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات و اهتم بمسببات الضغوط وتأثيرها على الفرد ، وهو ما نجده عند مارشال ، إلا أن كوبر لفت انتباهنا بحديثه عن استراتيجيات مواجهة الضغوط .

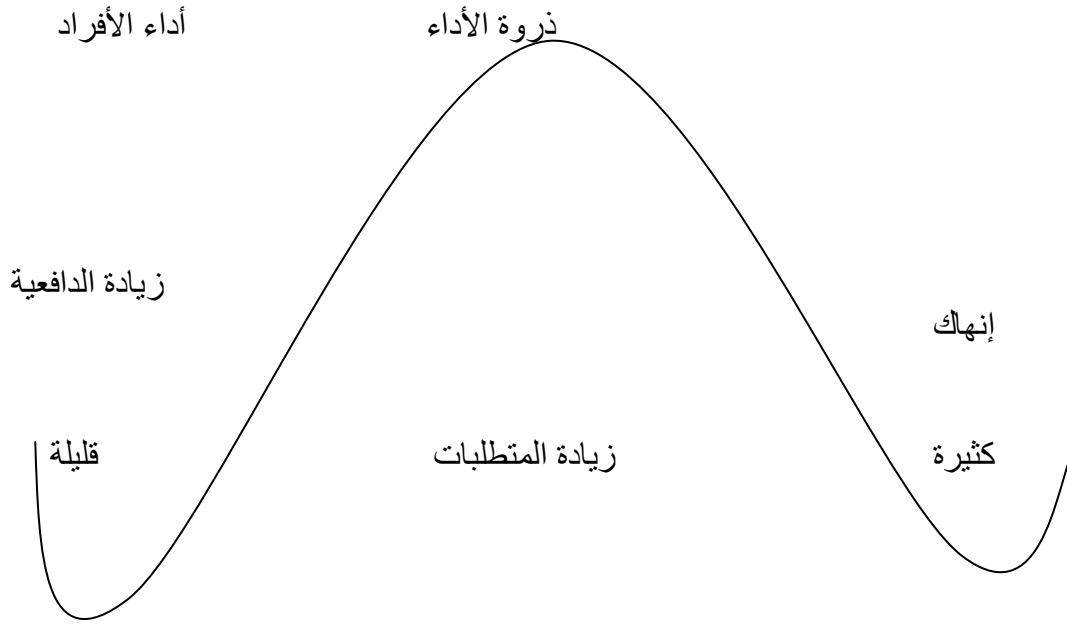


شكل رقم (12): يوضح نموذج كوبر للضغوط (فاروق السيد عثمان: 2001, ص103)

هـ- نظرية هب في الضغوط :

اعتمد "هب" في نظرية علي دراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير ، والمتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل ، كما أكد على أن العمل هذا للمتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل ، بحيث أن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات ، ولكن في الوقت نفسه هي إن زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها ، والتوافق معها

فإنّها تؤدي إلى مستوى عال من القلق ، وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وتقل قدرته على الأداء بشكل عام وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل .وبالتالي يؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لآتفه الأسباب ، وعدم القدرة على الأداء .



شكل رقم (13): يوضح نموذج هب في الضغوط

(فاروق السيد عثمان: 2001, ص105)

و- نموذج كقان وليفي : (Kagan et Levi)

إنّ بنية هذا النموذج كما تظهر في الشكل (13) تبين أنّ العوامل السيكولوجية والاجتماعية تمثل (مداخل) النظام والتي يمكن أن تمارس تأثيرا مباشرا أو غير مباشر (من خلال توسط الإدراك) علي العضوية .ويتميز الفرد بامتلاكه لبرنامج سيكو بيولوجي ,نزوع وميل للاستجابة ورد الفعل حسب صيغة معينة من أجل حل مشكلة أو التكيف المحيط .وهذا الميل أو النزوع يحدد من خلال عوامل وراثية ، أو دوافع محيطية سابقة (ناتج عن لتعلم والخبرة).أصحاب هذا النموذج يقرون أنّ سوء التوافق بين المعوقات المحيطة وحاجات الفرد وإمكانياته وطموحاته ، من أخرى تؤدي إلى ظهور (ميكانيزمات) مرضية:

- معرفة كضعف الإبداع وضعف القدرة على اتخاذ القرار ..

- عاطفية وسلوكية كإحباط والعدوانية والإدمان وفسولوجية .

وتساهم المتغيرات التفاعلية في تغيير عوامل الاشتراط ، في مرحلة الميكانيزمات أو في المؤشرات الأولية للأمراض ، أو في مرحلة المرض . كما أنّ تأثير المحيط على الصحة يتوقف على أساليب المواجهة والقدرة على تغيير المحيط .

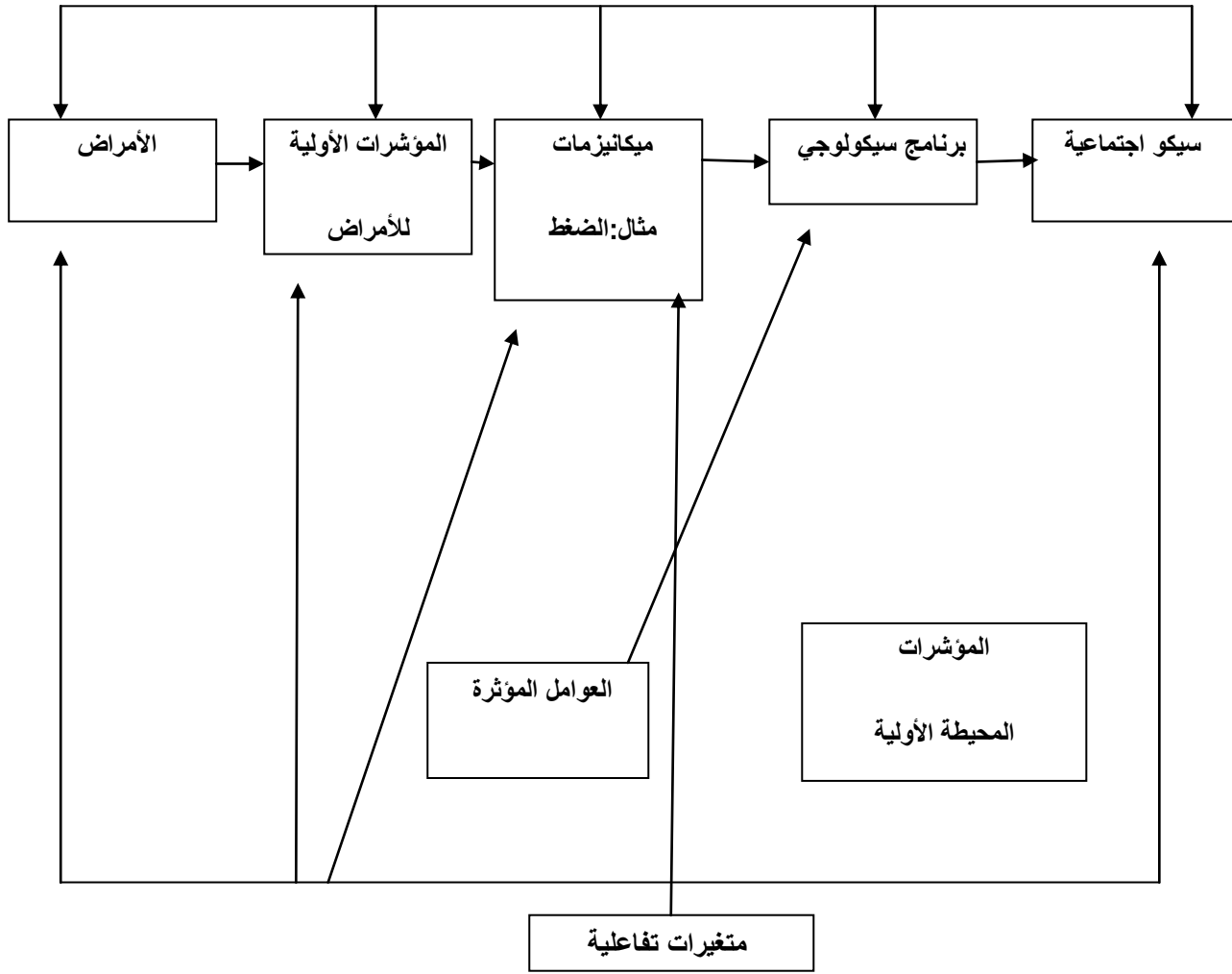
يسمح هذا النموذج بتقديم الأنماط المختلفة للعلاقات بين مواقف الحياة المهنية ونمط الحياة والصحة ، وهو في ذلك يتحفظ على مبدأ التناول التفاعلي الجامد في التعامل مع ظاهرة العلاقة : فرد - محيط ويبرز ذلك في النتائج التالية :

- نفس الأسباب لا تكون لها بالضرورة نفس الآثار علي لصحة ، ففي الوقت الذي تكون فيه مصدرا للإصابة بالنسبة للبعض قد تكون مثيرات إيجابية وبمثابة حوافز بالنسبة للبعض الآخر .

كما يمكن لنفس العرض المرضي أو الاضطرابات السلوكية أن يعود للأسباب مختلفة وغير محددة .

- في سياق الزمن (التطور الزمني لطبيعة العلاقات) يمكن لبعض الاستراتيجيات إن تكون فعالة في زمن ما ، وقد تصبح غير فعالة في سياق زمن آخر .

- كما يمكن لسبب كبير أن يؤدي إلى اضطراب السلوك والعضوية ، كذلك لسبب بسيط يمكن أن يؤدي إلى نفس النتيجة أو أكثر .



شكل رقم: (14) يوضح نموذج كقان وليفي

هذا النوع من النماذج يسمح بشكل طبيعي بتمثيل العلاقات المشتركة والبسيطة والمتعدد ،
أنه يدمج صيرورة التعديل المعتمد من طرف الفرد من أجل تغيير محيطه أو التكيف مع هذا
المحيط ، وعموما فان هذا النموذج يعتبر الإنسان كآلة غير مبتذلة الشيء الذي يسمح
بمنظور بنيوي إدخال تاريخ الأشخاص في الكشف عن العلاقة بين الفرد والمحيط .

(بشير بن طاهر :2004,ص28)

ي-نموذج بيهر ونيومن في الضغوط: (Beehr et Newman)

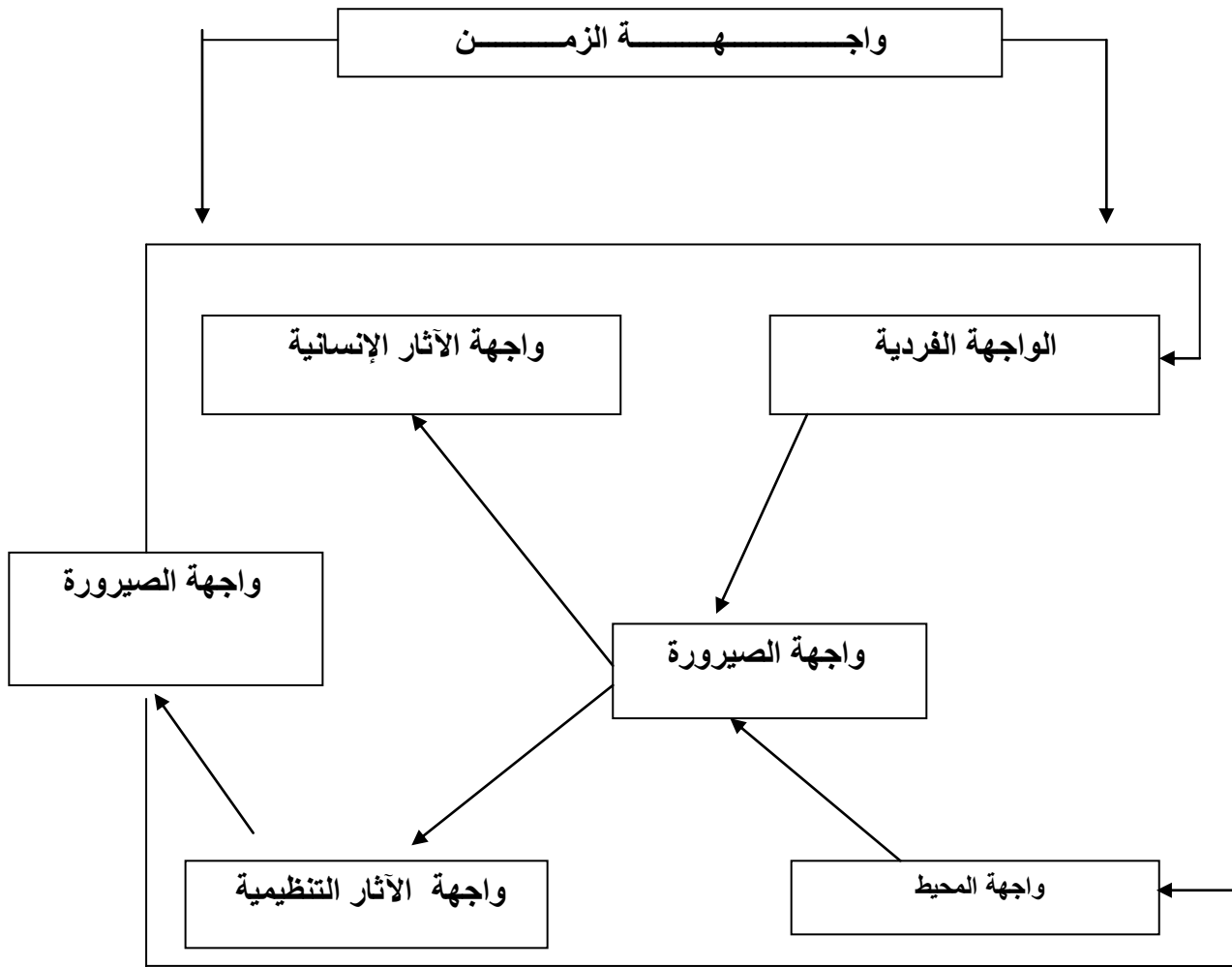
حسب تصور هذا النموذج، فإنّ الضغط موجودا خارج الفرد أي في محيطه.ولكن لا يمكن

للمحيط أن يكون ضاعطا ،إلاّ إذا أدركه الفرد على أنّه كذلك فواجهة المحيط تتسق مع

واجهة الخصائص الفردية ، مكونه معا مجموعة مخرجات توجه بدورها إلى واجهة الصيرورة

والمسمات بالتقدير المعرفي ،وعلى ضوء التقدير وعامل الزمن يتشكل السلوك (الآثار) على

مستوى الفرد والتنظيم.



شكل رقم (15) بيهر ونيومن للضغط

(بشير بن طاهر :2004.ص28)

تعتبر النماذج السيكوسولوجية إن الإنسان والمحيط وجهان لعملة واحدة ،أين تأخذ العلاقات طبيعة تفاعلية معقدة وليست علاقات خطية ،هذه العلاقات تعبر على مدى تعقد ظاهرة الضغط بحيث يولي التناول النفسي الاجتماعي أهمية كبيرة لذاتية الفرد من خلال تركيزها على الإدراك وخصائص الشخصية ، كما أنّها تدون في منظور علائقي أين يعرف الضغط ليس كظاهرة خاصة بالفرد والمحيط ، ولكن كعلاقة تفاعل بين الاثنين .

خلاصة :

تعتبر ظاهرة الضغوط ظاهرة إنسانية ،بيولوجية واجتماعية عالجتها نظريات و نماذج متعددة لما لها من تأثير على الفرد بالدرجة الأولى من بين هذه النظريات النظرية الفسيولوجية للجسم ، والعوامل النفسية ، من خلال تحليل نفسية الفرد من خلال سماته وشخصيته ، وهذا ما ركزت عليه النظرية النفسية ، وعوامل معرفية من خلال إدراك الفرد صعوبات والمواقف الخطيرة التي يتعرض لها الفرد في حياته ، وهذا ما أكدت عليه النظرية المعرفية ، أما النظرية النفسية الاجتماعية فقد أكدت على مدى إدراك العلاقة التفاعلية بين الفرد ومحيطه ، إذن فهذه العوامل كلها بإمكانها مساعدة الفرد في تحقيق تكيف واتزان للفرد سواء كان نفسيا أو بيئيا .

الفصل الرابع

مقياس « wocccq » للضغط المهني

◀ تمهيد

◀ التعريف بالاختبار و أهميته

◀ وصف الاختبار

◀ أسئلة الاختبار

◀ التعليمات و التصحيح

◀ الخصائص السيكومترية للاختبار في البيئة البلجيكية

◀ خلاصة.

تمهيد:

تتسم بيئة العمل اليوم بالتغيّر السريع و المستمر الذي يصعب على العامل مسايرته وتجعله عرضة للعديد من المخاطر، التهديدات، والضغوط التي يجب عليه أن يتعامل ويتكيف معها بفعالية لأنها تترك أثارها النفسية، الجسمية والاجتماعية بالدرجة الأولى على صحة الفرد باعتباره الخلية الأساسية المكوّنة للمؤسسة. وتعتبر بلجيكا من البلدان الأوروبية التي تحركت من أجل الحد من هذه الظاهرة عن طريق الاهتمام بالباحثين ودعمهم المالي والأدبي لتحليل بيئة العمل وتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية في مختلف التخصصات طب العمل، علم النفس الاجتماعي، الهندسة البشرية، الوقاية والأمن الصناعي. ففي سنة 1994 قامت المصالح المتحدة للشؤون العلمية، التقنية والثقافية بإعداد برامج للبحث وتصميم أدوات علمية لتسهيل تشخيص هذه المخاطر التي أبرزها الضغوط والحرص على راحة العامل. كما تُعتبر أيضا من البلدان الأوروبية الأولى التي تُصدر قانونا حول الارتياح في العمل (القانون المؤرخ في 04 اوت 1996 في التشريع البلجيكي حول ارتياح العمال أثناء ممارستهم لعملهم) وفي إطار برنامج الدعم العلمي لحماية صحة العمال (عقد ST/12/011 من 1994 الى 1998 و PS/12/04 من 1999 إلى 2000) تمّ تطوير اختبار « WOCCQ ». (Hansez I,2001,p10)

فما المقصود بـ « WOCCQ » ؟

(1) التعريف بالاختبار و أهميته:

أصل كلمة « WOCCQ » باللغة الانجليزية:

" Working Conditions And Control Questionnaire"، والتي تعني استبيان التحكم وظروف العمل، فهو يتناول ظروف العمل من خلال مبدئين أساسيين: الذاتية والتحكم، بمعنى التقييم الذاتي لاستعدادات الفرد مقارنة بمدى تحكمه للموارد المتوفرة في عمله ويُعتبر طريقة للتشخيص الجماعي للمخاطر النفس الاجتماعية المرتبطة بميدان العمل. أعدت هذه الأداة من طرف باحثين في مصلحة "علم النفس العمل والمؤسسات" لجامعة " Liège " ببلجيكا تمّ نشره لأول مرة سنة 2001 من طرف فرونيك كيسار

(Véronique Keyser) وإيزابيل هانز (Isabelle Hensez)، ويُعتبر أحد الأدوات والأساليب والاختبارات المصممة المعتمدة لتحليل بيئة العمل وتقييم المخاطر النفسية الاجتماعية بصفة خاصة الضغوط. وهو اختبار مُوجه لتقييم مدى تحكم العمال لظروف عملهم والتشخيص الكامل من خلال كشف مواضع المشكلات التي يتلقاها العامل في عمله وكذا تقييم الضغط الايجابي، كما أنه عرف نجاح وإقبال متزايد من طرف المؤسسات لاستخدامه. (Hansez I, 2001, p10)

حيث أنهما يعرفان الضغط على أنه: "استجابة العامل لمتطلبات الحالة التي يكون فيها غير متيقن من موارده الضرورية وبموجبها يقدر على حتمية مواجهتها".

(Hansez et Keyser, 1996, p133)

بمعنى السيطرة على ظروف ووضعيات العمل له تأثير قوي على ردود الفعل من التوتر وبالتالي على الصحة العقلية للعمال. (WWW.WOCCQ.BE)

لأن إحساس العامل بفقدانه السيطرة على عمله يُولد له ضغط نفسي وتختلف درجته من فرد لآخر ويساعدنا الاختبار في معرفة مستوى الضغط وما هي أهم العوامل التي أدت إلى تشكيله من أجل علاج آثار هذه الظاهرة والوقاية منها، كما أن الضغط ليس في كل حالاته سلبي بل قد يكون أيضا حافز إيجابي للعامل.

كما أن التحكم يعكس خصائص الوضعية المُقيَّمة والمُدركة من طرف العامل على ضوء اعتقاداته، استعداداته، المعالجات المعرفية وتوقعاته. إضافة إلى متغيرات أخرى مثل: الخبرة، الثقة بالذات، المتغيرات الديموغرافية: (السن، المستوى الاقتصادي والاجتماعي) والتي لها تأثير في تفسير تَغْيُر الضغط. (Hansez I, 2001, P29)

2 (وصف الاختبار Woccq :

هو اختبار عملي بالدرجة الأولى وسهل التطبيق خاصة في العينات كبيرة الحجم، يتألف من ورقة وقلم، يعتمد على القراءة البصرية، وتتكون بطارية woccq من ثلاث استبيانات تسمح كل واحدة منها بقياس:

1.2) استبيان woccq: يتكون من 80 بند موزع على ستة (6) أبعاد لمراقبة عوامل الضغط المهني وهي:

❖ الموارد الضرورية (les Ressources Nécessaires):

فالشخص الذي لا يملك موارد معرفية وعلائقية ومعلومات متعلقة بنشاطه في المؤسسة ليس لديه تحكم لانجاز مهامه بصفة جيدة، فيستعين بزملائه أو سند تعليمي لمساعدته.

❖ تسيير المهمة (Gestion de la Tache) :

فالشخص الذي لا يكون راض عن دوره في المؤسسة و لا يعرف مهامه لا يمكنه ان يتحكم في نشاط العمل و يتكون لديه صراع الدور و صراعات مع زملائه في العمل.

❖ تسيير الوقت (Gestion du Temps):

العامل الذي لا يراقب جودة عمله أثناء تأديته لمهامه مقارنة بالحجم الساعي، ليس لديه تحكم جيد.

❖ إدارة المخاطر (Gestion des Risques):

يجب مراعاة شروط و ظروف العمل التي تعتبر خصائص مرتبطة بنوع وطبيعة النشاط من جانب اخر تكون المسؤوليات نحو الغير -أحيانا- غير مراقبة.

❖ تخطيط العمل (Planification du Travail):

العامل الذي لا يسيطر على توزيع كثافة العمل من حيث: الوقت، الإنتاجية حسب الطلب وتخطيط العطل فهو لا يتحكم في عمله.

❖ المستقبل (Avenir):

هذا البعد الأخير يتعلق في التحكم بمستقبل العامل في المؤسسة من منظور استقراره في المنصب والترقية.

2.2). استبيان Sppn : ويتكون من سلميين:

• سلم الضغط السلبي (stress Professionnel Négative) SPN

• سلم للضغط الايجابي (Stimulation Positive) SP

3.2). استبيان كشف مواضيع المشكلات يعتمد على الأسئلة المفتوحة. سنهتم في دراستنا بالجزء الاول فقط للاختبار ألا وهو استبيان WCCC لعوامل الضغط المهني.

أسئلة الاختبار « Woccq » :

تكونت أسئلة الاختبار من 80 بند في النسخة الأصلية (انظر الملحق 04: استمارة البحث قبل التقنين) وقد تم استخراج البنود الخاصة بكل عامل من العوامل الستة المكونة

للضغط المهني كما يلي: (Hansez I ,2001 ,P231)

بعد الموارد الضرورية:

رقم البند	مضمون الفقرة
01	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهامي.
06	أستطيع أن أحدد بنفسني متى يجب أن أنفذ عملية ما.
11	عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة.
16	يجب أن أستخدم أداء معرفيا مرتفعا يتجاوز مؤهلاتي.
21	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي.
26	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن.
31	يوجهني رؤسائي كلما أواجه صعوبات.
36	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة.
41	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي ، أو لاتخاذ أي قرار.

بعد تسيير المهمة:

رقم البند	مضمون الفقرة
02	أعرف بالضبط ما يتوقعه مني زملائي في العمل.
07	أعمل في مستوى لا يتوافق مع مستوى كفاءتي.
12	أستطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي إلى مسؤوليتي وما لا ينتمي.
17	التقييم المنتظم لعملي يساعدني على التكيف مع انتظارات المنظمة.
22	أتوفر على وصف واضح لمهامتي.
27	الظروف لا تسمح لي بتطبيق الإجراءات العادية للعمل.
32	لدي رأي في تحديد الكيفية التي ينبغي أن يتم العمل بها.
37	استقبل أوامر متناقضة.
42	أنا في صراع مع رؤسائي.
46	أجد نفسي محتارا أمام تحقيق الانتظارات المتنوعة للأشخاص فيما يتعلق بعملي.
50	زملائي مرتبطون بالوتيرة التي أعمل بها.
54	تسند إلي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي.
58	الآخرون لا يعيرون اهتمام لما أقوم به فعليا.
61	أنتفح مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة.
64	لدي المعدات اللازمة لأقوم بعملي بشكل صحيح.
66	الأجر الذي أتناضاه أقل من الخدمات التي أقدمها.
68	تؤثر الإغرامات المهنية سلبا على نوعية حياتي العائلية.

بعد تسيير الوقت:

رقم البند	مضمون الفقرة
05	يجب أن أعمل بقوة و بدون توقف.
10	استطيع أكيف وتيرة عملي بإرادتي.
15	أنهي عملي في المنزل لأن الوقت لا يكفي.
20	استطيع أن اقتصد ساعات العمل.
25	أقوم بساعات إضافية عندما يطلب مني إنهاء عمل مستعجل وفي وقت قصير.
30	يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت.
35	أستطيع أخذ استراحة بسهولة.
40	أوقات عملي تتوافق مع حياتي العائلية.
45	ألاحظ أن العمل يتراكم دون أن أتمكن من تجاوز التأخرات.
49	زملائي مرتبطون بالتيرة التي أعمل بها.
53	أنا مستقل عن وتيرة العمل التي يشغل بها زملائي.
57	يجب أن أنفذ عدة مهام في نفس الوقت.
60	تتجاوزني الأعمال التي يجب أن أقوم بها.
63	تزايد أعباء العمل يمنعني من القيام بعمل جيد.

بعد تسيير المخاطر:

رقم البند	مضمون الفقرة
03	أنا معرض لاعتداءات.
08	إذا وقع حادث ، أنجح في إعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية.
13	أي خطأ في عملي يعرض حياة الآخرين للخطر.
18	أستفيد من استقرار مهني.
23	أستطيع التأثير على مستقبل زملاء الآخرين.
28	أي خطأ في عملي سيتسبب في خسائر مكلفة في العتاد أو التجهيزات الباهظة الثمن.
33	أستطيع ضبط الإضاءة في مكان عملي.
38	أعرض لمستوى عال من الضجيج.
43	أعرض لمستوى عال من الرطوبة.
47	أنا منزعج من الغبار في محيط عملي.
51	أعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل.
55	اتضايق بسبب وجود روائح كريهة.
59	أنا معرض لمخاطر كيميائية.
62	أنا معرض لإشعاعات ضارة بالصحة.
65	اعمل في وضعيات ثقل فيها الحوادث.
67	يمكنني أن أتخذ التدابير اللازمة لجعل عملي أقل صعوبة.
69	لدي رأي فيما يخص التخطيط لمنصب عملي.

بعد تخطيط العمل:

رقم البند	مضمون الفقرة
04	أعرف خطة عملي قبل الأوان.
09	استطيع أن أترك مهمني لبضع لحظات بدون ضرر
14	أقرر بنفسني عندما أريد أن أخذ عطلة
19	تمنعني الأحداث غير المتوقعة من القيام بعملني كما يجب و كما هو مقررا
24	لا أستطيع التعامل مع المهام التي ينبغي تنفيذها بشكل متزامن
29	أعرف مسبقا الإجراء الخاص بالعمل المطلوب تنفيذه عند تكليفي بمهمة جديدة
34	أستطيع أن أتوقع منذ الصباح، الطريقة التي ستسير بها أعمال اليوم.
39	العمل ليس موزع بشكل متساو ضمن فريقني
44	أفتقر لتعليمات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل
48	تفرض علي إجراءات صارمة في عملي
52	عملي متوزع بالتساوي على مدار السنة
56	يجب أن انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة

➡ بُعد المستقبل:

رقم البند	مضمون الفقرة
70	أؤمن بمستقبلي المهني.
71	بتظافر جهود الجميع يمكن أن تؤثر في تطور سوق العمل.
72	أعاتب شباب اليوم لكونهم شباب.
73	تتضاءل الوظائف يوما عن يوم، و لا يمكننا القيام بشيء حيال ذلك.
74	انتظر بشغف سن التقاعد.
75	أعتقد أنني نجحت في حياتي المهنية.
76	لدي ثقة في الشركة.
77	أرغب بترك كل شيء والذهاب بعيدا.
78	أتمكن مع مرور الوقت من حل جميع المشاكل التي أواجهها في عملي.
79	في جميع الحالات، أعتقد أن العمل لا يتوقف عن التدهور.
80	أشعر كما لو أنني ضحية الظروف .

- ✓ نلاحظ من خلال الجداول السابقة أنه تم صياغة كل بند من بنود الاختبار بضمير المتكلم لأنه أثناء إجابة المفحوص يتصور نفسه في وضعيات عمله، مما يسمح لنا بمعرفة مدى تحكمه في نشاط العمل.
- ✓ اما بالنسبة للغة المقياس الأصلية فهي باللغة الفرنسية و تمت ترجمته إلى لغات أخرى من بينها اللغة الانجليزية واللغة الألمانية.

التعليمات والتصحيح:

- ◀ تكون الاجابة على الورقة بشكل فردي لأنه يُشخص وضعية كل عامل أثناء عمله لكن يمكن توزيع الأوراق وتطبيقها على كل مفحوص بشكل جماعي.
- ◀ مدة الاجابة تتراوح ما بين 30_45 دقيقة.
- ◀ كل بند يتضمن سلم ليكرت رباعي (من "نادرا" إلى "دائما") بوضع دائرة حول الرقم الذي يقدم أفضل وصف لديك لظروف العمل لكل عبارة على النحو التالي:
 - دائرة حول الرقم 1 إذا كانت العبارة لا تنطبق أبدا أو نادرا في عملكم.
 - دائرة حول الرقم 2 إذا كانت العبارة تنطبق من وقت لآخر في عملك.
 - دائرة حول الرقم 3 إذا كانت العبارة تنطبق بانتظام في عملكم.
 - دائرة حول الرقم 4 إذا كان العبارة تنطبق دائما تقريبا أو دائما في عملكم.
- ◀ يُصحح الاختبار و يُفرغ حسب إجابة كل فرد، مثال: إذا وضع دائرة حول رقم 1 تعطى له درجة 1 و هكذا..
- ◀ يتم تطبيقه على مختلف المؤسسات والقطاعات التي يفوق عدد العمال بها 150 عامل.

(5) الخصائص السيكومترية للاختبار في البيئة البلجيكية:

تمّ التأكد من الخصائص السيكومترية في البيئة البلجيكية من خلال تطبيقه على عينات مختلفة، ثم حساب الصدق و الثبات من أجل التأكد من صلاحية الاختبار، ووجدت إيزابيل هانز (I HANSEZ) أن اختبار « Woccq » يتمتع بصدق و ثبات عاليين، كما استخدمت نموذج راش "THE RASCH MODEL" وهو نموذج للقياس الذي وضعه عالم الرياضيات "جورج راش" عام 1960، و طوّعه للتطبيق العملي العالم الأمريكي "بن

رايت". أهم نماذج السمات الكامنة حيث تتوفر متطلبات الموضوعية عندما تستوفي فروض النماذج وهي:

- أحادية البعد: حيث تُعرّف سمة موضوع القياس بواسطة مجموعة من البنود ذات صعوبة أحادية البعد أي أن بنود الاختبار لا تختلف فيما بينها إلا من حيث مستوى الصعوبة فقط.
- استقلالية القياس: و تتحقق من خلال ملائمة البنود المكوّنة للاختبار لنموذج راش، و ملائمة الأفراد الذين يجيبون على الاختبار مع النموذج و كذا توافق البنود مع قدراتهم.
- توازي المنحنيات المميّزة للبنود: بمعنى الحد الذي تميز فيه البنود بين الأفراد ذوي المستويات المختلفة من قدرة ما فإن جميع هذه البنود ينبغي أن يكون لديها نفس القدرة على التمييز.

و يعتبر نموذج راش طريقة حديثة لتحليل الدرجات من حيث درجة التشبع و تسمح لنا بمعرفة الارتباط بين الدرجات الخام و المشبعة. فعند تطبيق تحليل راش على استبيان « WOCCQ » وجدت ايزابيل هانز I.HANSEZ وجود ارتباطات دالة بين الدرجات الخام حيث يتراوح معامل ارتباطها بين 0.97 و 0.99. والارتباطات بين مختلف الأبعاد المكونة للاختبار بين 0.6 و 0.8 و متقاربة فيما بينها ، و لاستخراج العوامل تم قبول البنود التي يفوق تشبعها 0.50 كما قُدر معامل الفا ب 0.97 وهذا يدل على أن الاداة مقبولة إلى حد كبير. (I.HANSEZ ,2001 ,P146)

يُمكننا معرفة درجة تحكم الفرد في نشاط العمل من خلال معامل الصعوبة، فكلما كان معامل الصعوبة مرتفع دَلَّ على وجود تحكم مرتفع. (I.HANSEZ ,2001 ,P148) كما قامت I.Hansez بتطبيق الاختبار على عينات مختلفة ووجدت أنه يقيس العامل العام وهو الضغط، وعلاقته بمتغيرات أخرى التي تناولت الاختبار « wocccq » .

خلاصة:

رغم نجاح اختبار « woccq » في البيئة البلجيكية ورواجه في الآونة الأخيرة إلا أنه وجب علينا التقيد بأسس النقل من بيئة إلى بيئة أخرى، وهذا يرجع إلى العوامل الثقافية والاجتماعية التي تؤثر في الخصائص السيكومترية للاختبار. فمن خلال الفصل الموالي سنتطرق إلى الخطوات الإجرائية لتطبيق اختبار « woccq » وتقنيته على المجتمع الجزائري.

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

- ◀ تمهيد.
- ◀ حدود الدراسة.
- ◀ عينة الدراسة.
- ◀ خطوات تطبيق أداة الدراسة.
- ◀ أساليب التحليل الإحصائية المستخدمة.
- ◀ خلاصة.

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري من خلال الفصول السابقة، نصل الآن إلى الجانب الميداني لإجراء البحث الذي سنستعرض من خلاله، حدود الدراسة لمعرفة الإطار الزمني والمكاني لتطبيق الاختبار، ثم نتطرق إلى الخطوات الإجرائية لتطبيق الاختبار من أجل الحصول على أداة تتلاءم مع خصائص المجتمع الجزائري مما يحقق أهداف الدراسة.

1- حدود الدراسة:

تحددت الدراسة بالمجالات التالية:

1.2- المجال البشري: عينة القابلات.

2.2- المجال المكاني: اشتملت هذه الدراسة على القابلات العاملات بقسم الولادة على مستوى المستشفيات و العيادات في مدينتي وهران والجزائر العاصمة.

3.2- المجال الزمني: طُبقت هذه الدراسة في الثلث الأخير من السنة الدراسية (2011/2012) ابتداء من شهر ماي الى غاية شهر سبتمبر.

2- عينة الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في اختبار عينة تمثل أهداف وموضوع الدراسة الحالية حُدِّد مجتمعها الأصلي في عينة القابلات، وسبب اختيارنا لعينة الدراسة كَوْن أغلب الدراسات التي تناولت ظاهرة الضغوط على الخصوص ركزت على عينة الأطباء والمرضى-حسب اطلاع الباحثة لأدبيات البحث- ، وهذا ما سجلناه أيضا كملاحظة أثناء تطبيقنا لأداة القياس و جدنا إقبال كبير ورغبة في الإجابة من طرف القابلات. وصرَّح انه لم يُولوا باهتمام كبير خصوصا أنهن يتعرضن لمستويات عالية من الضغط النفسي - حسب رأيهن -، وقد تمَّ اختيار الفئة وفق ضوابط وشروط إجرائية في ضوءها يمكن قبول الفرد داخل الفئة ونجمل هذه الضوابط فيما يلي:

- أن تمثل عينة الدراسة في الإناث فقط، نظرا لطبيعة المهنة.

- الاعتماد على كل القابلات بدون استثناء للرتب شرط ان يكن عاملات بقسم الولادة.

1.2- وصف العينة من حيث منطقة العمل:

لقد أُجريت الدراسة على عينة قوامها 324 قابلة مُتمثلة في 53.08 % بالجزائر العاصمة و 46.91% في وهران واختيار العينة كان بطريقة قصدية .
الجدول رقم (02): يصف العينة من حيث منطقة العمل

منطقة العمل	العدد	النسبة المئوية
وهران	152	46.91%
الجزائر العاصمة	172	53.08%
المجموع	324	100%

2.2 - وصف العينة من حيث السن:

كان توزيع أفراد العينة حسب السن متفاوت بحيث وجدنا أن عدد أفراد العينة ذوي الفئة العمرية 19 سنة الى 31 سنة أكثر من أمثالهم وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:
الجدول رقم (03) : يصف العينة من حيث السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
19 سنة إلى 31 سنة	221	68.21 %
من 32 سنة فما فوق	103	31.79%
المجموع	324	100%

(3) خطوات تطبيق أداة الدراسة:

حصلت الباحثة على النسخة الأصلية للاختبار « Wocccq » لسنة 2001 من الموقع الرسمي للأداة (www.wocccq.be) وقامت بترجمة الاختبار، الجزء النظري للاختبار، التعليمات والتصحيح والدراسات التي تناولت الصدق والثبات الموجود في رسالة الدكتوراه الخاص بـ إيزابيل هانز (I.Hansez.2001)

1.3 صدق المحكمين:

عرضت الأداة بعد الانتهاء من ترجمتها في صورتها العربية على مجموعة من الأساتذة مختصين في كل من علم النفس، على مستوى كل من جامعة قسنطينة، وجامعة وهران، وجامعة المغرب، وطلب منهم إبداء رأيهم حول:

- سلامة الصياغة اللغوية.
- مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد العينة المستهدفة.
- مدى توافق العبارات مع الأبعاد السابقة الذكر.
- مدى ملائمة النسخة العربية لتلك المكتوبة باللغة الفرنسية.

وقد أخذ بعين الاعتبار جميع الملاحظات، والتوضيحات حول المقياس وكانت من بين الملاحظات أن المقياس المعتمد حول الضغوط في الميدان الصحي حديث العهد، أما من حيث الوضوح فالمقياس واضح بنسبة 100% والمضمون يتطابق مع الميدان بنسبة 90 % لأن عينة بحث حساسة والضغط من المواضيع التي تمس الجوانب السلوكية والفزيولوجية مع مبحوثين يعيشون و يعيشون في هذا الإطار - باعتبار أن الضغوط المهنية تدخل ضمن الاهتمامات البحثية والعلمية للأساتذة المحكمين -.

2.3 إجراءات التطبيق:

قامت الباحثة بإعداد نسخ الاختبار بصورتيه العربية و الفرنسية وهذا بعد التعرف على عدد أفراد العينة وتوزيعها وتولت توزيع النسخ شخصيا حارصة على إعطاء تعليمات التطبيق للمفحوصين و تنبيههم لطريقة الإجابة عن الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف التي يتفقون في بعضها ويختلفون في البعض الآخر وعليه فإن إجابتهن لا تحمل الصواب

أو الخطأ وتدخل في إطار إجراء بحث علمي، كتابة اسم غير ضرورية وإجابة ستكون في غاية السرية ولن تستعمل إلا لغرض علمي ولهن حرية الاختيار في الإجابة إما على النسخة العربية أو الفرنسية - واحدة فقط - ومتابعتهن المستمرة أثناء التطبيق والتأكد من أن المفحوصين قاموا بالإجابة على كل أسئلة المقياس.

3.3 التصحيح:

بعد جمع أوراق الإجابة قامت الباحثة بتفريغ الدرجات وإدخالها في الحاسب وتجهيزها للمعالجة الإحصائية.

4- أساليب التحليل الإحصائي:

يعتمد الباحث على أساليب إحصائية مختلفة وهذا حسب طبيعة الموضوع والهدف منه تساعد الباحث على الوصول إلى نتائج ومعطيات يفسر ويحلل من خلالها الظاهرة موضوع الدراسة. أما الباحثة في دراستها هذه أعتمد على مجموعة من الأساليب الإحصائية، وقام بمعالجتها بواسطة برنامج SPSS 15.0 تحت نظام WINDOWS والوسائل التي استخدمها هي:

4 . 1 - حساب المتوسط الحسابي

مجموع الدرجات

$$\frac{\text{المتوسط}}{\text{عدد أفراد العينة}} =$$

وقد استخدمت لحساب متوسطات درجات القابلات لمعرفة مدى تماثل واعتدال صفات أو سلوكيات أفراد العينة (مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص 69).

2.4 - حساب الانحراف المعياري:

مجموع الانحرافات مربع

$$\frac{\text{الانحراف المعياري}}{\text{عدد أفراد العينة}} =$$

و يفيدنا في معرفة طبيعة توزيع الافراد، أي مدى انسجام العينة.
(مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص71).

3.4- حساب التحليل العاملي:

استخدمت الباحثة التحليل العاملي من الدرجة الأولى على أساس المكونات الأساسية ومن ثم تحليل المعاملات الارتباطية للوصول إلى مقدار تشبع كل إختبار بالعامل العام والعوامل الأخرى المشتركة بينها جميعا، ويدل مقدار تشبع الإختبار بالعامل العامل على صدقه بالنسبة لقياس هذا العامل. (سعد عبد الرحمان، 1998، ص274)

4.4- التجزئة النصفية:

فإننا نستخدم معادلة سيبرمان براون التالية:

$$r_{xx} = \frac{2r_{hh}}{1 + r_{hh}}$$

حيث:

r_{xx} : معامل ثبات الاختبار كاملا.

r_{hh} : معامل الارتباط بين نصفي الاختبار.

ولكن قد لا يكون تباين نصفي الإختبار متساويين، عندها نستخدم معادلة Guttman ذات الصيغة التالية:

$$r_{xx} = 2 \left\{ 1 - \frac{s_1^2 + s_2^2}{s_x^2} \right\}$$

حيث:

s_1^2, s_2^2 : تشير إلى تباين النصف الأول والنصف الثاني للاختبار على التوالي.

s_x^2 : تباين مجموعة الدرجات على الاختبار ككل. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص33)

6.5- معامل ألفا (α):

وهي ثُمائل معادلات كودر - ريتشاردسون في أنها تساوي متوسط القيم التقديرية لمعامل ثبات كل من نصفي الاختبار لجميع طرق التجزئة النصفية الممكنة:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_x^2} \right]$$

حيث:

s_1^2 : تباين الفقرة الواحدة. (عبد الرحمن زمزمي، 2008، ص35)

❖ خلاصة:

بعد التعرف على خطوات تطبيق الدراسة و اختيار العينة قمنا بتفريغ هذه المعطيات قمنا بالمعالجة الإحصائية من خلال الأساليب الإحصائية السابقة الذكر لتحليلها والتوصل في النهاية إلى النتائج و التي سيتم عرضها في الفصل الموالي.

المفصل السادس

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

◀ تمهيد

◀ عرض نتائج تحليل البيانات

◀ تفسير ومناقشة النتائج

◀ خلاصة الدراسة

◀ التوصيات والاقتراحات

تمهيد:

إن النتائج التي يتوصل إليها الباحث من خلال الدراسة الميدانية هي همزة وصل للمعطيات الميدانية، فبعدما تطرقنا إلى الخطوات المنهجية التطبيقية والأساليب الإحصائية المستعملة سنحاول في هذا الفصل عرض هذه النتائج وتحليلها عن طريق الجداول ثم نقوم بتفسيرها ومناقشتها.

وصُممت هذه الدراسة بهدف تقنين اختبار « wocccq » على عينة القابلات بمدينة وهران والجزائر العاصمة وذلك من خلال التحقق من فعالية الفقرات والخصائص السيكومترية للاختبار في البيئة الجزائرية ثم استخراج المعايير والمتمثلة في الميئينيات.

1. عرض النتائج :

1) التأكد من الخصائص السيكومترية للاختبار:

من أجل التأكد من الخصائص السيكومترية للاختبار ثم حساب صدق و ثبات الاختبار كما يلي:

1.1) الصدق: قامت الباحثة بحساب الصدق عن طريق:

❖ الصدق العاملي:

يُقصد به مدى تشبع الاختبار بالعامل الذي نفترض انه يقيسه، فكلما كان تشبع العامل كبيرا كلما دل ذلك على ارتفاع مستوى صدق الاختبار وكان الهدف من إجراء التحليل العاملي هو:

- ✓ الوصول إلى صدق المقياس ككل؛ وإلى صدق العوامل الستة المحددة في المقياس: (الموارد الضرورية، تسيير المهمة، تسيير الوقت، تسيير المخاطر، تخطيط العمل والمستقبل).
- ✓ الوصول إلى عوامل جديدة أقل عدداً من العوامل السابقة الذكر.

ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

أجرت الباحثة التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية، قبل التدوير، وأعتبر التشبع الملائم أو الدال الذي يبلغ 0.40 ثم اعتبر العامل عاملاً عندما يبلغ ثلاثة بنود تصل تشبعها على الأقل 0.40 أو أكثر فوجدت أن كل البنود مشبعة تفوق درجة تشبعها 0.40 وتقيس العامل العام وهو الضغط وكما هو موضح في الجدول التالي: (جدول رقم 04): يوضح تشبع البنود بالعامل العام).

التشبع	العبارة
0,65	1 أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي
0,69	2 أعرف بالضبط ما يتوقعه مني زملائي في العمل
0,69	3 أنا معرض لاعتداءات
0,68	4 أعرف خطة عملي قبل الأوان.
0,77	5 يجب أن أعمل بقوة و بدون توقف
0,72	6 أستطيع أن أحدد بنفسني متى يجب أن أنفذ عملية ما.
0,58	7 أعمل في مستوى لا يتوافق مع مستوى كفاءتي
0,71	8 إذا وقع حادث ، أنجح في إعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية.
0,76	9 أستطيع أن أترك مهمتي لبضع لحظات بدون ضرر
0,75	10 أستطيع أكيف وتيرة عملي بإرادتي
0,78	11 عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة

0,64	12 أستطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي إلى مسؤوليتي وما لا ينتمي
0,77	13 أي خطأ في عملي يعرض حياة الآخرين للخطر
0,71	14 أقرر بنفسني عندما أريد أن أخذ عطلة
0,71	15 أنهى عملي في المنزل لأن الوقت لا يكفي
0,80	16 يجب أن أستخدم أداء معرفيا مرتقعا يتجاوز مؤهلاتي
0,75	17 التقييم المنتظم لعملي يساعدني على التكيف مع انتظارات المنظمة.
0,76	18 أستفيد من استقرار مهني
0,68	19 تمنعني الأحداث غير المتوقعة من القيام بعملي كما يجب و كما هو مقررا
0,76	20 أستطيع أن اقتصد ساعات العمل
0,72	21 يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي
0,71	22 أتوفر على وصف واضح لمهمتي
0,66	23 أستطيع التأثير على مستقبل الزملاء الآخرين
0,69	24 لا أستطيع التعامل مع المهام التي ينبغي تنفيذها بشكل متزامن
0,65	25 أقوم بساعات إضافية عندما يطلب مني إنهاء عمل مستعجل وفي وقت قصير
0,76	26 أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن
0,79	27 الظروف لا تسمح لي بتطبيق الإجراءات العادية للعمل
0,79	28 أي خطأ في عملي سيتسبب في خسائر مكلفة في العتاد أو التجهيزات الباهظة الثمن
0,75	29 أعرف مسبقا الإجراءات الخاص بالعمل المطلوب تنفيذه عند تكليفي بمهمة جديدة

0,77	30 يجب أن أعمل بسرعة لأنني لا أملك الكثير من الوقت.
0,69	31 يوجهني رؤسائي كلما أواجه صعوبات.
0,76	32 لدي رأي في تحديد الكيفية التي ينبغي أن يتم العمل بها
0,72	33 أستطيع ضبط الإضاءة في مكان عملي.
0,78	34 أستطيع أن أتوقع منذ الصباح، الطريقة التي ستسير بها أعمال اليوم.
0,71	35 أستطيع أخذ استراحة بسهولة
0,70	36 يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة
0,74	37 استقبل أوامر متناقضة
0,64	38 أتعرض لمستوى عال من الضجيج
0,65	39 العمل ليس موزع بشكل متساو ضمن فريقتي
0,67	40 أوقات عملي تتوافق مع حياتي العائلية
0,68	41 أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي، أو لاتخاذ أي قرار
0,75	42 أنا في صراع مع رؤسائي.
0,79	43 أتعرض لمستوى عال من الرطوبة
0,67	44 أفقر لتعليمات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل
0,70	45 ألاحظ أن العمل يتراكم دون أن أتمكن من تجاوز التأخرات.
0,72	46 أجد نفسي محتارا أمام تحقيق الانتظارات المتنوعة للأشخاص فيما يتعلق بعلمي
0,80	47 أنا منزعج من الغبار في محيط عملي

0,73	48 تفرض علي إجراءات صارمة في عملي
0,74	49 زملائي مرتبطون بالوتيرة التي أعمل بها
0,75	50 تعيق العلاقات المتوترة مع زملائي إنجاز المهمة المطلوبة
0,69	51 أتعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل
0,74	52 عملي متوزع بالتساوي على مدار السنة
0,75	53 أنا مستقل عن وتيرة العمل التي يشتغل بها زملائي
0,76	54 تسند إلي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي
0,68	55 تضايق بسبب وجود روائح كريهة
0,70	56 يجب أن انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة
0,72	57 يجب أن أنفذ عدة مهام في نفس الوقت
0,70	58 الآخرون لا يعيرون اهتمام لما أقوم به فعليا
0,76	59 أنا معرض لمخاطر كيميائية.
0,75	60 تتجاوزني الأعمال التي يجب أن أقوم بها
0,70	61 أنفق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة
0,76	62 أنا معرض لإشعاعات ضارة بالصحة.
0,65	63 تزايد أعباء العمل يمنعني من القيام بعمل جيد
0,71	64 لدي المعدات اللازمة لأقوم بعملتي بشكل صحيح.
0,74	65 اعمل في وضعيات تقل فيها الحوادث
0,79	66 الأجر الذي أنقاضه اقل من الخدمات التي أقدمها

0,73	67 يمكنني أن أتخذ التدابير اللازمة لجعل عملي أقل صعوبة
0,77	68 تؤثر الإرغامات المهنية سلبا على نوعية حياتي العائلي
0,75	69 لدي رأي فيها يخص التخطيط لمنصب عملي
0,75	70 أوأمن بمستقبلي المهني
0,70	71 بتضافر جهود الجميع يمكن أن تؤثر في تطور سوق العمل
0,79	72 أعاتب شباب اليوم لكونهم شباب
0,63	73 تتضاءل الوظائف يوما عن يوم، و لا يمكننا القيام بشيء حيال ذلك
0,75	74 انتظر بشغف سن التقاعد.
0,70	75 أعتقد أنني نجحت في حياتي المهنية
0,74	76 لدي ثقة في الشركة
0,72	77 أرغب بترك كل شيء والذهاب بعيدا
0,74	78 أتمكن مع مرور الوقت من حل جميع المشاكل التي أواجهها في عملي
0,77	79 في جميع الحالات، أعتقد أن العمل لا يتوقف عن التدهور
0,78	80 أشعر كما لو أنني ضحية الظروف

وبعد إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية، تمّ الحصول على (8) ثمانية عوامل وهذا قبل التدوير بطريقة "الفاريمكس" Varimax تفوق درجة تشبعها 0.40.

بعد أن أجرت الباحثة التحليل العاملي بنفس الطريقة السابقة، إلا أنه هذه المرة بعد استخدام التدوير بطريقة "الفاريمكس"، تمّ الحصول على (8) ثمانية عوامل، إلا أن العوامل

التي حصلت على أكثر من ثلاثة بنود تصل تشبعها (0.40) أو أكثر وصلت إلى (6) ستة عوامل ممثلة في 54 بند وتمت تسميتها (أنظر الملحق 05: استمارة البحث بعد التقنين)، ولوحظ أن العوامل الستة (6) المتحصل عليها لم تخرج عن مضمون العوامل التي اعتمدت في بناء الأداة. كما أن قيمة تشبع البنود تراوحت ما بين 0.40 و 0.63 وهذا دليل جيد على فعالية التمييز فيما بين فقرات الاختبار.

❖ العامل الأول: الموارد الضرورية

رقم البند	العبارة	التشبع
01	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهمي	0.46
06	أستطيع أن أحدد بنفسني متى يجب أن أنفذ عملية ما	0.41
11	عملي يمنعي من تطوير معارفي وكفائاتي الخاصة	0.45
21	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي	0.45
26	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن	0.51
36	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة	0.46
41	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي، أو لاتخاذ أي قرار.	0.43

جدول رقم (05): يصف تشبع العامل الاول .

استوعب هذا العامل (12.96%) من التباين وبلغ عدد التشبّعات على (7) سبعة بنود كلها إيجابية.

✓ العامل الثاني: تسيير المهمة

رقم البند	العبارة	التشبع
02	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي	0.42
12	أستطيع أن أحدد بنفسي متى يجب أن أنفذ عملية ما.	0.50
22	عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة	0.53
27	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي	0.53
32	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن	0.51
37	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة	0.63
42	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي، أو لاتخاذ أي قرار	0.67
46	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي	0.45
50	أستطيع أن أحدد بنفسي متى يجب أن أنفذ عملية ما.	0.43
54	عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة	0.58
58	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي	0.56
61	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن	0.49
66	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة	0.48
68	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي ، أو لاتخاذ أي قرار	0.62

جدول رقم (06): يصف تشبع العامل الثاني .

استوعب هذا العامل (25.92%) من التباين و بلغ عدد التشبعات على (14) أربعة عشر بند كلها إيجابية.

✓ العامل الثالث: تسيير المخاطر

رقم البند	العبارة	التشبع
03	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي	0.50
08	أستطيع أن أحدد بنفسي متى يجب أن أنفذ عملية ما.	0.45
23	عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة	0.47
38	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي	0.52
43	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن	0.40
47	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة	0.60
51	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي، أو لاتخاذ أي قرار	0.43
55	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي	0.47
59	أستطيع أن أحدد بنفسي متى يجب أن أنفذ عملية ما.	0.40
62	عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة	0.52
67	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي	0.42
69	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن	0.40

جدول رقم (07): يصف تشبع العامل الثالث.

استوعب هذا العامل (22.22%) من التباين وبلغ عدد التشبعات على (12)
إثنا عشر بند كلها ايجابية.

✓ العامل الرابع: تسيير الوقت استوعب هذا العامل % 11.10 6 بنود

البند	العبارة	التشبع
10	استطيع أكيف وتيرة عملي بإرادتي	0.53
15	أنهي عملي في المنزل لأن الوقت لا يكفي	0.53
30	يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت.	0.40
49	زملائي مرتبطون بالوتيرة التي أعمل بها	0.46
53	أنا مستقل عن وتيرة العمل التي يشتغل بها زملائي	0.48
60	تتجاوزني الأعمال التي يجب أن أقوم بها	0.45

جدول رقم (08): يصف تشبع العامل الرابع .

استوعب هذا العامل (11.10 %) من التباين وبلغ عدد التشبعات (6) ستة بنود كلها
ايجابية.

✓ العامل الخامس: تخطيط العمل

البند	العبارة	التشبع
04	أعرف خطة عملي قبل الأوان.	0.43
14	أقرر بنفسني عندما أريد أن أخذ عطلة	0.46
19	تمنعني الأحداث غير المتوقعة من القيام بعملني كما يجب و كما هو مقررا	0.53
29	أعرف مسبقا الإجراء الخاص بالعمل المطلوب تنفيذه عند تكلفني بمهمة جديدة	0.44
39	العمل ليس موزع بشكل متساو ضمن فريقني	0.59
44	أفتقر لتعليمات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل	0.54
48	تفرض علي إجراءات صارمة في عملي	0.62
56	يجب أن انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة	0.48
63	تزايد أعباء العمل يمنعني من القيام بعمل جيد	0.58

جدول رقم (09): يصف تشبع العامل الخامس .

استوعب هذا العامل (16.66%) من التباين وبلغ عدد التشبعات (9) تسعة بنود كلها ايجابية.

✓ العامل السادس: المستقبل

البند	العبارة	التشبع
70	أؤمن بمستقبلي المهني	0.55
71	بتضافر جهود الجميع يمكن أن تؤثر في تطور سوق العمل	0.47
72	أعاتب شباب اليوم لكونهم شباب	0.51
74	انتظر بشغف سن التقاعد.	0.42
77	أرغب بترك كل شيء والذهاب بعيدا	0.48
80	أشعر كما لو أنني ضحية الظروف	0.56

جدول رقم (10): يصف تشبع العامل السادس .

استوعب هذا العامل (11.10 %) من التباين و بلغ عدد التشبعات (6) ستة بنود كلها ايجابية.

يتضح من خلال مرحلة التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية، قبل التدوير، فوجدت أن كل البنود مشبعة تفوق درجة تشبعها 0.40 و تقيس العامل العام و هو الضغط و هذا مؤشر جيد للصدق العاملي الذي يعتبر أحسن أنواع الصدق و قد تحقق الهدف الأول من التحليل العاملي،

و قد تحقق الهدف الثاني من التحليل العاملي و هو الوصول إلى عوامل جديدة مماثلة للعوامل المعتمدة في المقياس، و أيضا الوصول إلى أقل عدد ممكن من البنود حيث أصبح عدد بنود المقياس الكلي 54 بندا بدلا من 80 بند.

1.ب) ثبات المقياس:

تمَّ إيجاد معامل ثبات الاختبار من أجل معرفة ثبات المقياس إعتمدت الباحثة على طريقتين وهي :

- حساب معامل الفا كرونباخ :

أسلوب القياس	الفا كرونباخ
قيمة معامل الارتباط	0.83

جدول رقم (11): يصف معامل ثبات الاختبار.

و قدُ ر ب 0.83 وتشير النتيجة أن المقياس يتميز بثبات عال.

إضافة إلى الأسلوب السابق استعملت الباحثة طريقة التجزئة النصفية، و ذلك بتقسيم الاختبار إلى جزأين متكافئين تمَّ حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين جزئي الاستبيان وتحصل على ثبات قدره 0.70.

اسلوب القياس	ثبات كلي
قيمة معامل الارتباط	0.70

جدول رقم (12): يوضح معامل الارتباط المحسوب بطريقة التجزئة النصفية

(2) استخراج المعايير الاداء :

من حيث الترتيب المئيني (95،90،75،50،25،10،05) لأداء عينة الدراسة و
هذا ما يمثل الجدول الموالي:

95	90	75	50	25	10	05	المئين البنود
4	4	3	2	1	1	1	1
4	4	4	3	2	1	1	2
4	4	4	3	2	1	1	3
4	4	4	3	2	1	1	4
4	4	3,75	3	2	1	1	5
4	4	4	3	2	1	1	6
4	4	4	2	1	1	1	7
4	4	3	2	2	1	1	8
4	4	2	2	1	1	1	9
4	4	3	2	1	1	1	10
4	4	3	2	1	1	1	11

4	4	4	3	3	2	1	12
4	4	4	3	2	1	1	13
4	4	3	2	1	1	1	14
4	4	3	2	1	1	1	15
4	4	4	2	1,25	1	1	16
4	4	3	2	1	1	1	17
4	4	4	3	1	1	1	18
4	4	4	3	2	1	1	19
4	4	3	2	1	1	1	20
4	4	4	3	3	2	1	21
4	4	4	3	2	1	1	22
4	4	3	2	1	1	1	23
4	4	4	2	2	1	1	24
4	4	4	3	2	1	1	25
4	4	4	3	2	1	1	26
4	4	4	3	2	1	1	27

4	4	3	2	1	1	1	28
4	4	4	3	2	1	1	29
4	4	4	3	2	1	1	30
4	4	3	2	1	1	1	31
4	4	4	3	1	1	1	32
4	4	3	2	1	1	1	33
4	4	3	2	1	1	1	34
4	4	3	2	1	1	1	35
4	4	4	3	2	1	1	36
4	4	4	3	2	1	1	37
4	4	4	3	2	1	1	38
4	4	4	3	2	1	1	39
4	4	4	2	1	1	1	40
4	4	4	3	2	1	1	41
4	4	4	2	1	1	1	42
4	4	4	3	1	1	1	43

4	4	3	3	1	1	1	44
4	4	3	2	1	1	1	45
4	4	3	2	1	1	1	46
4	4	4	2	1	1	1	47
4	4	4	3	2	1	1	48
4	4	3	2	1	1	1	49
4	4	3	2	1	1	1	50
4	4	4	3	2	1	1	51
4	4	3	2	1	1	1	52
4	4	3	2	1	1	1	53
4	4	4	3	2	1	1	54
4	4	4	3	2	1	1	55
4	4	4	3	2	1	1	56
4	4	4	3	2	1	1	57
4	4	4	2	2	1	1	58
4	4	4	2	1	1	1	59

4	4	4	3	2	1	1	60
4	4	3	2	1	1	1	61
4	4	3	2	1	1	1	62
4	4	4	3	2	1	1	63
4	4	3	2	1	1	1	64
4	4	2	1	1	1	1	65
4	4	4	3	2	1	1	66
4	4	3	2	2	1	1	67
4	4	4	3	2	1	1	68
4	4	3	2	1	1	1	69
4	4	4	2	2	1	1	70
4	4	4	3	2	1	1	71
4	4	4	3	1	1	1	72
4	4	4	3	2	1	1	73
4	4	4	2	1	1	1	74
4	4	4	3	2	1	1	75

4	3	2	2	1	1	1	76
4	4	3,75	2	1	1	1	77
4	4	3	2	2	1	1	78
4	4	4	3	2	1	1	79
4	4	3	2	1	1	1	80
320	319	285,5	198	122,25	82	80	الدرجة الكلية

جدول رقم (13): يبين الترتيب المئني لأداء عينة الدراسة

كما نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر توزيع للمئين كان على مستوى المئين 95 والذي يوافق المعيار 4 والمئين الأقل درجة يتمثل في 05 ويوافق المعيار 1 وتفاوتت المئينات (25 ، 50 ، 75 و 90) في المعايير إلى أنها تقل عن المئين الذي سبقها .

II. مناقشة نتائج الدراسة:

بعد عرض نتائج التحليل الإحصائي سنحاول تفسير هذه النتائج ومناقشتها، فلقد تمّ

التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة من صدق وثبات.

❖ بالنسبة للصدق: بعد حساب الصدق العاملي والمتمثل في تحليل

المعاملات الارتباطية للوصول إلى مقدار تشبع كل اختبار بالعامل العام والعوامل الأخرى

المشتركة بينها جميعا، ويدل مقدار تشبع الاختبار بالعامل العامل على صدقه بالنسبة

لقياس هذا العامل. (سعد عبد

الرحمان، 1998، ص274)

وبعد عرض نتائج التحليل العاملي وجدنا أن الاختبار يقيس العامل العام والمتمثل في الضغط فتواوحت قيمة التشبعات ما بين 0.58 و 0.80 ، والوصول إلى عوامل جديدة مماثلة للعوامل المعتمدة في المقياس.

كما تتوع تباين العوامل من عامل لآخر وتراوحت قيمته بين 11,10% و 25,92 % وهذا دليل على تمايز الفقرات خاصة أنه تم قبول البنود المشبعة المساوية لـ 0.40 فما فوق، يتضح من خلال مرحلة التحليل العاملي من الدرجة الأولى بطريقة المكونات الأساسية، قبل التدوير، فوجدت أن كل البنود مشبعة تفوق درجة تشبعها 0.40 و تقيس العامل العام وهو الضغط وهذا مؤشر جيد للصدق العاملي الذي يعتبر أحسن أنواع الصدق وقد تحقق الهدف الأول من التحليل العاملي.

كما تحقق الهدف الثاني من التحليل العاملي وهو الوصول إلى عوامل جديدة مماثلة للعوامل المعتمدة في المقياس، وأيضا الوصول إلى أقل عدد ممكن من البنود حيث أصبح عدد بنود المقياس الكلي 54 بندا بدلا من 80 بند.

❖ أما بالنسبة لثبات الاختبار: ويقصد به مدى الدقة أو الاتساق أو استقرار نتائجه فيما لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين. (مقدم عبد الحفيظ، 1993، ص152)

ومن خلال حساب معامل الفا كرونباخ يساوي 0,83 و هي قيمة ذات دلالة إحصائية على ثبات المقياس كما أن الاختبارات المقننة تتطلب معاملات ثبات لا تقل عن (0.80) وذلك عندما تكون القرارات على مستوى الأفراد. (النفيعي، 2001، ص42)

كما تم استعمال طريقة التجزئة النصفية وإيجاد معامل الارتباط بين جزئي الاستبيان ، وتحصلت الباحثة على ثبات قدره 0.70، ويظهر أن معامل الارتباط مرتفع وهذا ما يدل على أن للاستبيان ثبات مرتفع.

❖ تمَّ إيجاد معايير الأداء في الجدول السابق، تُمثِّل أكبر توزيع للمئين كان على مستوى المئين 95 والذي يوافق المعيار 4، والمئين الأقل درجة يتمثل في 05 ويوافق المعيار 1 وتفاوتت المئينات (25 ، 50 ، 75 و 90) في المعايير إلى أنها تقل عن المئين الذي سبقها والجدير بالذكر أن معايير الأداء تعتبر أساس عملية التقنين لأنه يوضح معايير الأداء التي استخدمت لتقنين الأداة وهو أيضا المعيار الرئيسي الذي استخدمته ايزابيل هانز I.Hansez في تفسير درجة تحكم الفرد في نشاط العمل من خلال درجة الأداء فكلما كان الأداء مرتفع دلَّ على وجود تحكم مرتفع. (HANSEZ ,2001 ,P148)

ومما سبق توصلنا إلى النتائج التالية:

- ❖ يتصف اختبار Wocccq بدرجة عالية من الصدق دلت عليها نتائج الصدق العاملي.
- ❖ يتصف اختبار « Wocccq » بدرجة عالية من الثبات وهذا ما دلت عليه المؤشرات المتحصل عليها من حساب الثبات (كمعامل الفا كرونباخ والتجزئة النصفية).
- ❖ تمَّ استخراج معايير الأداء للمئينات: (05،10،25،50،75،90،95) والذي يتوافق مع المعيار المستخدم في الاداة.

التوصيات والاقتراحات:

يعتبر التقنين الحالي لاختبار Wocccq أول تقنين للاختبار على مستوى الدول العربية وخاصة الجزائر حيث واجهت الباحثة صعوبات تتعلق بطبيعة المادة العلمية كون جميع المصادر أجنبية التي تناولت الاختبار وصعوبة عملية التقنين وحاجتها لكثير من الإمكانيات والجهود التي قد تتعدى الإمكانيات الفردية إلى الإمكانيات المؤسسية والتعمق في القياس النفسي أكثر وللتغلب على الصعوبات السابقة فإن الباحثة تقدم الاقتراحات الآتية:

◀ إتاحة الفرصة أمام طلاب الدراسات العليا للإطلاع على التفصيلات النظرية لعملية التقنين وذلك من خلال تضمين مقررات لموضوع تقنين الاختبارات النفسية وتدريبهم على عملية التقنين وتوجيههم نحو الممارسة وذلك لسد النقص.

ومن خلال الدراسة الحالية توصي الباحثة بإجراء الدراسات والبحوث التالية:

- ◀ استخدام اختبار Wocccq لتشخيص الضغط المهني على عينات من مناطق أخرى والتي لم تشملها عملية التقنين .
- ◀ تقنين اختبار Wocccq على عينات أخرى شاملة للجنسين - ذكر وأنثى - لإيجاد معايير شاملة للجنسين.

المراجع

قائمة المراجع العربية:

الكتب:

- 1) ابتسام عبد المجيد عبد الله الحلو (2004): الضغوط النفسية لدى امهات الاطفال القابلين للتعلم، جامعة القاهرة.
- 2) إبراهيم عبد الستار (1998): الاكتئاب، عالم المعرفة، بدون سنة.
- 3) ابو حطب فؤاد (1973): القدرات العقلية، مكتبة الانجلومصرية، القاهرة، الطبعة الاولى.
- 4) بوسنة محمود (2007): علم النفس القياسي-المبادئ الاساسية-، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 5) سعد عبد الرحمن (1998): القياس النفسي بين النظرية و التطبيق، دار الفكر العربي، القاهرة الطبعة الثالثة.
- 6) سمية طه جميل (1998): التخلف العقلي و استراتيجيات مواجهة الضغوط الاسرية، مكتبة النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الاولى.
- 7) صلاح الدين محمود علام (2000): القياس و التقويم النفسي والتربوي، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الاولى.
- 8) عباس محمود عوض (1998): القياس النفسي النظرية و التطبيق دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، القاهرة.
- 9) عبد الرحمن بن احمد بن محمد هيجان (1998): ضغوط العمل -مصادرها ،نتائجها، كيفية ادارتها- ،معهد الادارة العامة، بدون سنة

10) عبد الهادي السيد عبده ،فاروق السيد عثمان (2002): القياس و الاختبارات النفسية

-اسس و ادوات-،دار الفكر العربي ،القاهرة.

11) علي اسماعيل علي(1999):استراتيجية الخدمة الاجتماعية المدرسية للتدخل في
المواقف الضغوط و الازمات،دار المعرفة الجامعية الاسكندرية.

12) علي عسكر (2000):ضغوط الحياة واساليب مواجهتها،دار الكتاب الحديث،ط2.

13) فاروق السيد عثمان (2001):القلق و ادارة الضغوط النفسية،دار الفكر
العربي،القاهرة.

14) ماجدة بهاء الدين السيد عبيد(2008):الضغط النفسي و مشكلاته و اثره على الصحة
النفسية ،دار صفاء للنشر و التوزيع،عمان،الطبعة الاولى.

15) محمد حسن محمد حمادات (2008):السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في
المؤسسات التربوية، دار الحامد،الاردن ،الطبعة الاولى.

16) محمود السيد ابو النيل (1986): التحليل العملي للذكاء وقدرات الانسان،دار
النهضة العربية،بيروت،الطبعة الاولى.

17) مقدم عبد الحفيظ (1993): الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات
الجامعية، الجزائر.

18) هارون توفيق الرشيد (1999): الضغوط النفسية طبيعتها نظرياتها برنامج لمساعدة
الذات في علاجها،مكتبة الانجلو مصرية،القاهرة.

19) القواميس:

(20) احمد العايد و اخرون (1989): المعجم العربي الاساسي، المنظمة العربية للثقافة والعلوم، لاروس.

(21) المجلات:

(22) رشيد مسيلي(2009):شدة ادراك الضغط النفسي و علاقته بالاكتئاب و مشاعر اليأس لدى فئة من محاولي الانتحار،مجلة دراسات في العلوم النفسية والاجتماعية،جامعة الجزائر، العدد 13.

(23) صالح السعد (2008) اسباب و نتائج ضغوط العمل،مجلة جامعة الملك عبد العزيز للاقتصاد والادارة،المجلد 22 العدد الاول.

(24) عبد الرحمن الصالحي (2010):مجلة البحوث التربوية و النفسية،مركز الدراسات التربوية و الابحاث النفسية،العدد 22،جامعة بغداد.

(25) عبد الفتاح خليفات(2010):اثر ضغوط العمل على الاداء الوظيفي،مجلة جامعة دمشق،المجلد 22 العدد الاول.

(26) الرسائل:

(27) بشير بن طاهر (2004):استراتيجيات التكيف مع مواقف الحياة الضاغطة و علاقتها بالصحة العامة،رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس،جامعة وهران.

(28) تيغزي امحمد (1991): الضغط و ابعاده و علاقته بمستوى القلق و الاكتئاب و انخفاض الرضى المهني،رسالة ماجستير،جامعة الرباط،المغرب.

(29) دليلة عيطور(1997):الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين،رسالة ماجستير في علم النفس العيادي،غير منشورة،جامعة الجزائر.

(30) عبد الرحمن زمزمي(2007):تقنين اختبار تورنس للتفكير الابتكاري الشكل ب رسالة مقدمة لنيل دكتوراه غير منشورة تخصص قياس و تقويم،جامعة ام القرى ،مكة المكرمة.

31) عبد الرحمن النزاوي (2008): تقنين اختبارالمفردات اللغوية المصورة لليبودي،رسالة ماجستير غير منشورة تخصص قياس و تقويم، جامعة ام القرى ،مكة المكرمة.

32) عبد الرحمن النفيعي(2001):تقنين اختبار رافن للمصفوفات المتقدم، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص قياس و تقويم، جامعة ام القرى ،مكة المكرمة.

33) عنود ال ثاني (2001):تقنين اختبار المتابعة العادي لرافن، رسالة ماجستير غير منشورة تخصص قياس و تقويم، جامعة ام القرى ،مكة المكرمة.

34) قائمة المراجع الأجنبية:

35) A.H.stourd :vaincre l'anxiété et le stress collection sciences midicales et santé .

36) Jean ben jamin stora(1993):le stress ;edition dahleb ;2eme editions .

37) A drian Furnhan (2009), Les 50 grandes idées que vous devez connaitre , dunod, paris.

38) Alain Lieury(2008) ,manuel visuels de licence psychologie cognitive, Dunod, Paris.

39) Alain Piette (2008), *Aspect psychosociaux ;Direction générale Humanisation du travail cette publication a été réalisée avec le soutien de l'Union européenne - Fonds social européen ;SERIE STRATEGIE SOBANE GESTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.*

40) BERTRAND F., HANSEZ I., & PETERS S (2006). *Maintien dans l'emploi des travailleurs âgés : enjeux et pistes de travail pour les entreprises. In Médecine du Travail et Ergonomie. Vol. XLII , n°3, pp. 83-89.*

41) Christophe BOURHIS, (2007) , *Le stress au travail : comment les ergonomes s'y prennent-ils ? MASTER PROFESSIONNEL D'ERGONOMIE ,MEMOIRE D'ANALYSE BIBLIOGRAPHIQUE.*

- 42) Clarisse Fondacci (2009);Les dépressions ;Springer-Verlag , France.
- 43) De Keyser, V., & Hansez, I. (1996). *Vers une perspective transactionnelle du stress au travailM : pistes d'évaluations méthodologiques. Cahiers de Médecine du Travail*, 33 (3), 133-144.:
- 44) De Keyser, V., & Hansez, I. (2002). *Les transformations du travail et leur impact en terme de stress professionnel. In M. Neboit & M. Vezina, Santé au travail et santé psychique (pp.28-34) Toulouse, France : Octarès. Collection Travail et Activité Humaine.*
- 45) *Direction générale Humanisation du travail (2006),LE STRESS AU TRAVAILFACTEURS DE RISQUES,EVALUATION ET PREVENTION, la Cellule Publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale ,Bruxelles*
- 46) données. *Médecine du Travail et Ergonomie*, 41(2), 79-84.
- 47) Éric Albert, Laurence Saunder (2010);stress.fr ;Comment l'entreprise peut-elle agir face au stress de ses collaborateurs ? Groupe Eyrolles, Paris cedex 05
- 48) F. De Zanet, I. Hansez, M. Bossut, C. Vandenberghe, V. De Keyser ; *Analyse du discours de travailleurs confrontés à des changements organisationnels, une perspective transactionnelle ; Université catholique de Louvain, Place .*
- 49) Hansez, I., & De Keyser, V. (2002). *Du diagnostic des risques psychosociaux à la gestion organisationnelle du stress. In M. Neboit & M. Vezina, Santé au travail et santé psychique (pp.189-206). Toulouse, France*
- 50) Hansez, I., & De Keyser, V. (2003). *Job control in changing work environments. In F. Avallone, A. Caetano & H. Sinangil (Eds.), Identity and Diversity in Organizations (pp. 42-50). Milan, Italy : Guerini Studio .*
- 51) Hansez, I., Mahy, A., Grisard, A., Peters, S. & De Keyser, V. (2004). *Le WOCCQ, un outil de diagnostic*

- 52) Hubert landier, (2008) ,livre blanc « stress au travail» Comment l'appréhender, comment le mesurer ?,une édition études de performance sociale ,édité par SRM Consulting SAS ,paris.
- 53) Isabelle HANSEZ (2001-2002) La validation du WOCCQ : Vers un modèle structural du stress et du contrôle de l'activité de travail ,Thèse présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en Psychologie, université de liège.
- 54) *Isabelle Hansez, Daniel Faulx, Aude Mahy(2006), L'approche belge pour mieux prévenir les risques psychosociaux en général et le harcèlement psychologique en particulier, Santé, Société et Solidarité – NO 2, belge.*
- 55) *Isabelle HANSEZ;(2001) La validation du WOCCQ : Vers un modèle structural du stress et du contrôle de l'activité de travail ; Thèse présentée en vue de l'obtention du titre de Docteur en Psychologie, université de liège ,liège.*
- 56) MARK PARKINSON(2008), HOW TO MASTER PSYCHOMETRIC TESTS, Expert advice on test preparation with practice questions from leading test providers, 4th edition. London and Philadelphia.
- 57) *Nadia Chaval, Véronique Jamet, Dominique Malherbe, Jean-Louis Trébuchet,(2006-2007), Le stress des Cadres au travail Comment les DRH y font-ils face dans leur entreprise ? , Mémoire pour le MBA- Management des ressources humaines-,université paris.*
- 58) *Nyssen, AS., Hansez, I., Baele, P., Lamy, M., & De Keyser, V. (2003). Occupational stress and burnout in anaesthesia. British Journal of Anaesthesia, 90(3), 1-5.*
- 59) Patrick Amar (2008)Psychologie du manager pour mieux réussir au travail ;Dunod, Paris
- 60) *Pistes d'évaluations méthodologiques. Cahiers de Médecine du Travail, 33 (3), 133-144.*

61) pistes de travail pour les entreprises. Médecine du Travail et Ergonomie, 42(3), 83-89.

62) *René Patesson (2007) ; Aspects de l'usage des questionnaires et l'auto- observation de l'activité en ergonomie , CREATIC - Centre de recherches en ergonomie ; Université Libre de Bruxelles*

63) *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale,(2004), LE STRESS AU TRAVAIL FACTEURS DE RISQUES, EVALUATION ET PREVENTION, Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale Bruxelles.*

64) *Dictionnaire : owford learners,oxford university, 2005 4t*

مواقع الانترنت: 

<http://assps.yourforumlive.com>

<http://www.Ebook.com>

<http://www.nesasy.org>

<http://www.elkhabar.com>

<http://www.woccq.be>

<http://www.4shared.com>

الحلـ حـق

ملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين.

الجامعة	الأستاذ
وهران	1 بلقوميدي عباس
وهران	2 بن زايد نجاة
وهران	3 بن طاهر بشير
وهران	4 بن موسى سمير
وهران	5 تليوين حبيب
قسنطينة	6 سليمان صابرة
الرباط - المغرب	7 عبد الاله شريط
وهران	8 غياث بوفلجة
وهران	9 فراحي فيصل
وهران	10 قادري حليلة
مستغانم	11 كريمة علاق

UNIVERSITE DE LIEGE



FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION



UNITE DE VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Isabelle HANSEZ, Professeur

Questionnaire WOCCQ^{©1}

¹ Le questionnaire WOCCQ © fait partie du WOCCQPackage ©. Son utilisation est soumise à la signature d'une convention de licence qui peut être obtenue auprès de l'équipe des gestionnaires du WOCCQ (infowocccq@ulg.ac.be)

RECOMMANDATIONS :

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.

Entourez **1** si la phrase ne s'applique **jamais ou rarement** dans votre travail.

Entourez **2** si la phrase s'applique **de temps en temps** dans votre travail.

Entourez **3** si la phrase s'applique **régulièrement** dans votre travail.

Entourez **4** si la phrase s'applique **presque toujours ou toujours** dans votre travail.

Merci pour votre collaboration.

1. Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches.	1	2	3	4
2. Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail.	1	2	3	4
3. Je suis exposé(e) à des 'agressions'.	1	2	3	4
4. Je connais mon plan de travail suffisamment à l'avance.	1	2	3	4
5. Je dois travailler vraiment très intensément et sans relâche.	1	2	3	4
6. Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée.	1	2	3	4
7. Je travaille à un niveau qui ne correspond pas à mon niveau de compétence.	1	2	3	4
8. S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante.	1	2	3	4
9. Je peux sans inconvénient quitter ma tâche pendant quelques instants.	1	2	3	4
10. Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré.	1	2	3	4
11. Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences particulières	1	2	3	4
12. Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas.	1	2	3	4
13. Toute erreur dans mon travail peut mettre la vie des autres en danger.	1	2	3	4
14. Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	1	2	3	4
15. Je termine le travail chez moi par manque de temps.	1	2	3	4
16. Je dois mettre en œuvre un degré de savoir-faire qui dépasse mes qualifications.	1	2	3	4
17. L'évaluation régulière qui est faite de mon travail me permet de mieux m'ajuster aux attentes de l'organisation.	1	2	3	4
18. Je bénéficie d'une stabilité d'emploi.	1	2	3	4
19. Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien, comme prévu.	1	2	3	4
20. Je peux me ménager des plages de temps à moi.	1	2	3	4
21. Je dois continuer à me former pour rester performant.	1	2	3	4
22. Je dispose d'une description claire de ma tâche.	1	2	3	4

23. Je peux influencer l'avenir d'autres collègues.	1	2	3	4
24. Je ne parviens pas à mener de front des tâches qui devraient toutes être réalisées en même temps.	1	2	3	4
25. Je fais des heures supplémentaires lorsqu'il y a un travail urgent à terminer dans un bref délai.	1	2	3	4
26. Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus complexe au fil du temps.	1	2	3	4
27. Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale.	1	2	3	4
28. Toute erreur dans mon travail peut entraîner des pertes de matériel ou d'équipements coûteux.	1	2	3	4
29. Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe.	1	2	3	4
30. Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose.	1	2	3	4
31. Mes chefs me guident si j'ai des difficultés.	1	2	3	4
32. J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	1	2	3	4
33. Je peux agir sur l'éclairage de mon lieu de travail.	1	2	3	4
34. Je peux prévoir, dès le matin, la manière selon laquelle la journée va se dérouler.	1	2	3	4
35. Je peux facilement prendre une pause.	1	2	3	4
36. Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème.	1	2	3	4
37. Je reçois des ordres contradictoires.	1	2	3	4
38. Je subis un niveau de bruit trop élevé.	1	2	3	4
39. Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe.	1	2	3	4
40. J'ai des horaires compatibles avec la vie familiale.	1	2	3	4
41. Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail ou prendre une décision.	1	2	3	4
42. Je suis en conflit avec mes chefs.	1	2	3	4
43. Je subis un niveau d'humidité trop élevé.	1	2	3	4
44. Je manque de consignes claires sur la manière de travailler.	1	2	3	4
45. Je vois le travail s'amonceler sans pouvoir résorber le retard.	1	2	3	4
46. Je suis tiraillé(e) entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail.	1	2	3	4
47. Je suis incommodé(e) par la poussière de mon environnement de travail.	1	2	3	4
48. On m'impose des procédures strictes de travail.	1	2	3	4
49. Mes collègues dépendent du rythme auquel je travaille.	1	2	3	4
50. Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la tâche.	1	2	3	4
51. Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail.	1	2	3	4
52. Mon travail est réparti équitablement tout au long de l'année.	1	2	3	4
53. Je suis indépendant(e) du rythme auquel travaillent mes collègues.	1	2	3	4
54. On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction.	1	2	3	4
55. Je suis incommodé(e) par la présence d'odeurs désagréables.	1	2	3	4
56. Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés.	1	2	3	4
57. Je dois exécuter plusieurs tâches en même temps.	1	2	3	4
58. Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement.	1	2	3	4

59. Je suis exposé(e) à des risques chimiques.	1	2	3	4
60. Je suis débordé(e) par tout ce que j'ai à faire.	1	2	3	4
61. Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation.	1	2	3	4
62. Je suis exposé(e) à des radiations dangereuses pour la santé.	1	2	3	4
63. Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité.	1	2	3	4
64. Je dispose du matériel nécessaire pour mener à bien mon travail.	1	2	3	4
65. Je me trouve dans des situations où les risques d'accidents de travail sont faibles.	1	2	3	4
66. Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends.	1	2	3	4
67. Je peux prendre des dispositions pour diminuer la pénibilité de mon travail.	1	2	3	4
68. Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale.	1	2	3	4
69. J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail.	1	2	3	4

Dans quelle mesure pensez-vous aux idées présentées ci-dessous?

Entourez **1** si l'idée ne vous vient **jamais ou rarement** à l'esprit.

Entourez **2** si l'idée vous vient **de temps en temps** à l'esprit.

Entourez **3** si l'idée vous vient **régulièrement** à l'esprit.

Entourez **4** si l'idée vous vient **presque toujours ou toujours** à l'esprit.

70. Je crois en l'avenir de mon métier.	1	2	3	4
71. En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution du marché du travail.	1	2	3	4
72. Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui.	1	2	3	4
73. Il y a de moins en moins d'emplois et on n'y peut rien.	1	2	3	4
74. J'attends avec impatience l'âge de la retraite.	1	2	3	4
75. J'ai l'impression d'avoir réussi ma vie professionnelle.	1	2	3	4
76. J'ai confiance en la société.	1	2	3	4
77. J'ai envie de tout plaquer et de partir ailleurs.	1	2	3	4
78. Avec le temps, je parviens à résoudre tous les problèmes que je rencontre dans le travail.	1	2	3	4
79. J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue.	1	2	3	4
80. Je me sens le jouet des circonstances.	1	2	3	4

ملحق رقم 03



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

استمارة تحكيم الخبراء

الطالبة :أمال دربال

الأستاذ(ة):

الدرجة العلمية:

التخصص:

الجامعة:

أستاذي الكريم في إطار الإعداد لرسالة التخرج لنيل شهادة الماجستير في علم

النفس تخصص العمل و التنظيم بعنوان : "تقنين اختبار wocccq لتشخيص الضغط

المهني لدى القابلات بمدينة وهران"، أضع بين أيديكم استمارة تحكيم لتقييم أداة القياس

و إبداء رأيكم حول مدى ملائمة فقرات المقياس في الصورة العربية بالنسبة للنسخة

الأصلية المكتوبة باللغة الفرنسية ؛ سلامة الصياغة اللغوية و مدى ملائمة العبارات

لمستوى أفراد عينة الدراسة ؛خصوصا ان هذه الفئة لم تتل دراسات كافية باعتبارها

مستهدفة للضغط المهني من جهة و من جهة أخرى التأكد من صلاحية هذا الاختبار في

بيئتنا.

البند	فقرات الاستبيان الاصلي	الصيغة اللغوية	الفقرة واضحة		الاقتراحات
			نعم	لا	
1	Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches	اشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهامي			
2	Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail	أعرف بالضبط ما يتوقعه مني زملائي في العمل			
3	Je suis exposé(e) à des ‘agressions’	اتعرض ل"العدوان"			
4	Je connais mon plan de travail suffisamment à l’avance	أعرف جدول عملي قبل الاوان.			
5	Je dois travailler vraiment très intensément et sans relâche	يجب ان اعمل بشدة و بدون توقف			
6	Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée	استطيع ان اعرف نفسي عندما انجز عملي المطلوب			

			أعمل في مستوى لا يتوافق مع مستوى كفاءتي	Je travaille à un niveau qui ne correspond pas à mon niveau de compétence	7
			إذا وقع حادث ، انجح في إعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية.	S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante	8
			استطيع أن أترك مهمتي لبضع لحظات بدون ضرر	Je peux sans inconvénient quitter ma tâche pendant quelques instants	9
			أكيف وتيرة عملي بإرادتي	Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré	10
			عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاءاتي	Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences particulières	11
			أستطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي الى مسؤوليتي وما لا	Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas	12
			أي خطأ في عملي يعرض حياة الآخرين للخطر	Toute erreur dans mon travail peut mettre la vie des autres en danger	13
			أقرر بنفسني عندما أريد أن أخذ عطلة	Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé	14

			انهي عملي في المنزل بسبب عدم وجود ما يكفي من الوقت	Je termine le travail chez moi par manque de temps	15
			استخدم ما يتجاوز مؤهلاتي	Je dois mettre en œuvre un degré de savoir-faire qui dépasse mes qualifications	16
			التقييم المنتظم لعملي يساعدني على التطلع لمستوى توقعات المنظمة.	L'évaluation régulière qui est faite de mon travail me permet de mieux m'ajuster aux attentes de l'organisation	17
			لدي وظيفة آمنة	Je bénéficie d'une stabilité d'emploi	18
			تمنعي أحداث غير متوقعة من القيام بعملي كما يجب القيام به ، كما كان مقررا	Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien ,comme prévu	19
			استطيع أن اقتصد ساعات العمل	Je peux me ménager des plages de temps à moi	20
			اتابع تكوين نفسي لألمي كفاءتي	Je dois continuer à me former pour rester performant	21
			اعد وصف واضح لمهمتي	Je dispose d'une description claire de ma tâche	22
			أستطيع التأثير على مستقبل الزملاء الآخرين	Je peux influencer l'avenir d'autres collègues	23

			لا أستطيع التعامل مع المهام التي ينبغي تنفيذها بشكل متزامن	Je ne parviens pas à mener de front des tâches qui devraient toutes être réalisées en même temps	24
			اقوم بساعات اضافية عندما تكون مهمة عاجلة و في فترة زمنية قصيرة	Je fais des heures supplémentaires lorsqu'il y a un travail urgent à terminer dans un bref délai	25
			اواجه صعوبات في عملي و التي أصبحت معقدة بشكل متزايد	Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus complexe au fil du temps	26
			الظروف لا تسمح لي بتطبيق إجراءات العمل القياسية	Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale	27
			اي خطأ في عملي يتسبب في خسائر مكلفة من المواد أو المعدات	Toute erreur dans mon travail peut entraîner des pertes de matériel ou d'équipements coûteux	28
			أعرف مقدماً أي تعديل في اجراء العمل عند تكليفي مهمة جديدة	Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe	29
			يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت.	Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je	30

				dispose	
			يوجهني رؤسائي كلما أواجه صعوبات.	Mes chefs me guident si j'ai des difficultés	31
			لدي رأي في تحديد الكيفية التي ينبغي أن يتم العمل بها	J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué	32
			أستطيع ضبط الإضاءة لمكان عملي.	Je peux agir sur l'éclairage de mon lieu de travail	33
			أستطيع ان اقول بالفعل في الصباح كيف بقية اليوم سوف تتطور.	Je peux prévoir, dès le matin, la manière selon laquelle la journée va se dérouler	34
			أستطيع اتخاذ بسهولة استراحة	Je peux facilement prendre une pause	35
			يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة	Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème	36
			استقبل أوامر متناقضة	Je reçois des ordres contradictoires	37
			أعرض مستوى الضجيج مرتفع	Je subis un niveau de bruit trop élevé	38
			العمل ليس موزع بشكل متساو ضمن فريقتي	Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe	39
			لدي عدد اوقات عمل التي تتوافق مع حياة	J'ai des horaires compatibles avec la vie familiale	40

			عائلتي		
41	Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail ou prendre une décision	. أنا أعرف من أين للعثور على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي ، أو لاتخاذ قرار			
42	Je suis en conflit avec mes chefs	اتعارض مع رؤسائي.			
43	Je subis un niveau d'humidité trop élevé	اتعرض لمستوى جد عال الرطوبة			
44	Je manque de consignes claires sur la manière de travailler	ليس لدي أي تعليمات واضحة فيما يتعلق طريقة العمل			
45	Je vois le travail s'amonceler sans pouvoir résorber le retard	أرى ان العمل يتراكم دون أن يتمكن من فعل أي شيء حيال ذلك.			
46	Je suis tiraillé(e) entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail	أنا متوتر بين الأشخاص الذين لديهم توقعات مختلفة فيما يتعلق بعلمي			
47	Je suis incommodé(e) par la poussière de mon environnement de travail	يزعجني الغبار في بيئة العمل			
48	On m'impose des procédures strictes de travail	لدي إجراءات صارمة لمتابعة العمل			
49	Mes collègues dépendent du	زملائي يعتمدون على وتيرة عملي			

				rythme auquel je travaille	
			علاقات متوترة مع زملائي تعيق إنجاز العمل	Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la tâche	50
			أعرض لدرجات حرارة عالية في مكان العمل	Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail	51
			عملي متوزع بالتساوي على مدار السنة	Mon travail est réparti équitablement tout au long de l'année	52
			أنا مستقل عن وتيرة عمل زملائي	Je suis indépendant(e) du rythme auquel travaillent mes collègues	53
			أكلف بلمهام التي ليست جزءا من وظيفتي	On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction.	54
			انتضايق بسبب وجود رائحة سيئة	Je suis incommodé(e) par la présence d'odeurs désagréables	55
			يجب ان انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة	Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés	56
			يجب ان أنفذ عدة مهام في وقت واحد	Je dois exécuter plusieurs tâches en même temps	57
			الآخرون لا يدركون حقيقة عملي	Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement	58

			انتعرض لمخاطر كيميائية.	Je suis exposé(e) à des risques chimiques	59
			اواكب الجميع بما يجب أن أقوم به	Je suis débordé(e) par tout ce que j'ai à faire	60
			أتفق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة	Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation	61
			انتعرض لإشعاعات ضارة.	Je suis exposé(e) à des radiations dangereuses pour la santé	62
			عبء العمل المفرط يمنعني من القيام بعمل ذو جودة عالية	Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité	63
			احصل على المعدات اللازمة لأقوم بعملتي بشكل صحيح.	Je dispose du matériel nécessaire pour mener à bien mon travail	64
			أجد أن وضعيات العمل ينطوي على حوادث مهنية ضعيفة	Je me trouve dans des situations où les risques d'accidents de travail sont faibles.	65
			مستوى اجري منخفض جدا بالنسبة لمتطلباتي	Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends	66
			يمكنني أن اتخذ التدابير لجعل أعمالي أكثر	Je peux prendre des dispositions	67

			تواضعا.	pour diminuer la pénibilité de mon travail	
			الضغوط المهنية تؤثر سلبا على نوعية حياة عائلتي	Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale.	68
			لدي رأي في التخطيط للموقف عملي	J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail	69
			أعتقد في المستقبل من عملي	Je crois en l'avenir de mon métier	70
			إذا كان لنا أن انضمام جميع القوى يمكننا ان نطور سوق العمل	En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution du marché du travail.	71
			أنا أشفق على الشباب اليوم	Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui	72
			هناك وظائف أقل وأقل وليس هناك شيء يمكننا القيام به حيال ذلك	Il y a de moins en moins d'emplois et on n'y peut rien	73
			انتظر بصبر سن التقاعد.	J'attends avec impatience l'âge de la retraite.	74
			أعتقد أنني نجحت في حياتي المهنية	J'ai l'impression d'avoir réussi ma vie professionnelle	75
			لدي ثقة في الشركة	J'ai confiance en la société	76

			أشعر بالنفور والعتور على وظيفة في مكان آخر	J'ai envie de tout plaquer et de partir ailleurs	77
			مع الوقت سانجح في حل جميع المشاكل التي اتلقاها في عملي	Avec le temps, je parviens à résoudre tous les problèmes que je rencontre dans le travail	78
			أعتقد أن فكرة تدهور العمل يجري باستمرار ، من أي جهة نظر.	J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue	79
			أشعر كما لو أنني ضحية الظروف	Je me sens le jouet des circonstances	80

الملاحظات:

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ملحق رقم 04

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

استمارة بحث قبل التقنين

أختي الكريمة تحية طيبة

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم اليومية التي تتفقون في بعضها و تختلفون في البعض الآخر و عليه فان أجابتم لا تحمل الصواب أو الخطأ و تدخل في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، كتابة اسمكم غير ضروري و إجابتم سوف تكون في غاية السرية و لن تستعمل إلا لغرض علمي فقط شاكرة لكم سلفا جهودكم المباركة .

السن:

الاقدمية:

رتبة الوظيفة التي تشغلونها:

نوع المؤسسة التي تعملين بها:

نوع عقد العمل : CDI / CDD اخرى:.....

ملاحظات:

◀ لكم حرية الاختيار في الاجابة اما على النسخة العربية او الفرنسية-واحدة فقط-

◀ قراءة كل جملة والإجابة عليها بتلقائية و دون تفكير طويل و حاول أن لا تترك أي

سؤال بدون إجابة.

◀ وضع دائرة حول الرقم الذي يقدم أفضل وصف لديك لظروف العمل لكل عبارة على النحو التالي:

- دائرة حول الرقم 1 إذا كانت العبارة لا تنطبق أبداً أو نادراً في عملكم.
دائرة حول الرقم 2 إذا كانت العبارة تنطبق من وقت لآخر في عملكم.
دائرة حول الرقم 3 إذا كانت العبارة تنطبق بانتظام في عملكم.
دائرة حول الرقم 4 إذا كان العبارة تنطبق دائماً تقريباً أو دائماً في عملكم.

4 3 2 1	1. أشارك في اتخاذ القرارات تتعلق بشكل مباشر بمهامي.
4 3 2 1	2. أعرف بالضبط ما ينتظره زملائي مني في العمل.
4 3 2 1	3. أنا معرض للاعتداءات.
4 3 2 1	4. أعرف جدول عملي بشكل كاف مسبقاً.
4 3 2 1	5. يجب أن أعمل بشكل مكثف و بدون توقف.
4 3 2 1	6. أستطيع ان احدد بنفسي وقت تنفيذ مهامي.
4 3 2 1	7. أعمل في مستوى لا يتناسب مع حدود كفاءاتي.
4 3 2 1	8. إذا وقع حادث أنجح في إعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية.
4 3 2 1	9. أستطيع أن أترك مهامي لبضع لحظات بدون ضرر.
4 3 2 1	10. أستطيع ان اكيف وتيرة عملي بإرادتي.
4 3 2 1	11. عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاءاتي الخاصة.
4 3 2 1	12. أستطيع التمييز بوضوح بين ما هو من مسؤولياتي وما هو غير ذلك.
4 3 2 1	13. أي خطأ في عملي يعرض حياة الآخرين للخطر.
4 3 2 1	14. أقرر بنفسي متى أستفيد من ايام عطلاتي.
4 3 2 1	15. انهي عملي في المنزل بسبب عدم وجود ما يكفي من الوقت.

4 3 2 1	16. يجب علي ان اوظف معارفي و مهاراتي عند مستوى يتجاوز كفاءاتي.
4 3 2 1	17. التقييم المنتظم لعملي يساعدني على التكيف مع توقعات المؤسسة التي اعمل بها.
4 3 2 1	18. اتمتع بوظيفة آمنة/ مستقرة.
4 3 2 1	19. تمنعني الأحداث غير المتوقعة من القيام بعملتي كما يجب و كما هو مقرر.
4 3 2 1	20. استطيع أن اكيف فترات عملي.
4 3 2 1	21. لا بد أن أستمر في تكويني لكي أبقى كفاء.
4 3 2 1	22. لدي وصف واضح لمهمتي.
4 3 2 1	23. أستطيع التأثير على مستقبل الزملاء الآخرين.
4 3 2 1	24. لا أستطيع التعامل مع المهام التي ينبغي تنفيذها بشكل متزامن.
4 3 2 1	25. اقوم بساعات اضافية عندما تكون مهمة عاجلة و في فترة زمنية قصيرة.
4 3 2 1	26. اواجه صعوبات في عملي لأن تعقيداته تزداد مع مرور الوقت.
4 3 2 1	27. الظروف لا تسمح لي بتطبيق إجراءات العمل العادية.
4 3 2 1	28. اي خطأ في عملي يتسبب في خسائر مكلفة في العتاد او التجهيزات.
4 3 2 1	29. أعرف مسبقا إجراءات العمل التي اتعامل معها عندما تظهر متطلبات جديدة.
4 3 2 1	30. يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت.
4 3 2 1	31. يوجهني رؤسائي كلما أواجه صعوبات.
4 3 2 1	32. لدي رأي في تحديد الكيفية التي ينبغي أن يتم تنفيذ العمل بها
4 3 2 1	33. أستطيع ضبط الإضاءة في مكان عملي.
4 3 2 1	34. أستطيع التنبؤ منذ الصباح كيف تسير الاحوال خلال اليوم.
4 3 2 1	35. أستطيع أخذ استراحة بسهولة.
4 3 2 1	36. يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة.

4 3 2 1	37. استقبل أوامر متناقضة.
4 3 2 1	38. أتعرض لمستوى عال من الضجيج.
4 3 2 1	39. العمل غير موزع بشكل متساو ضمن مجموعتي.
4 3 2 1	40. اوقات عملي تتوافق مع حياتي العائلية.
4 3 2 1	41. أعرف اين اجد المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي، أو لاتخاذ أي قرار.
4 3 2 1	42. انا في صراع مع رؤسائي.
4 3 2 1	43. اتعرض لمستوى عال من الرطوبة.
4 3 2 1	44. ليس لدي تعليمات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل.
4 3 2 1	45. أرى ان العمل يتراكم دون أن نتمكن من فعل أي شيء حيال ذلك.
4 3 2 1	46. أنا مشتت بين الأشخاص الذين لديهم انتظارات مختلفة فيما يتعلق بعملي.
4 3 2 1	47. انا منزعج من الغبار في محيط عملي
4 3 2 1	48. تفرض علي إجراءات صارمة في عملي
4 3 2 1	49. زملائي مرتبطون بالوتيرة التي اعمل بها
4 3 2 1	50. علاقات متوترة مع زملائي تعيق إنجاز العمل
4 3 2 1	51. أتعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل
4 3 2 1	52. عملي موزع بطريقة متساوية على مدار السنة
4 3 2 1	53. أنا مستقل عن وتيرة عمل زملائي
4 3 2 1	54. اكلف بمهام ليست لها صلة بوظيفتي
4 3 2 1	55. انضايق بسبب وجود روائح كريهة
4 3 2 1	56. يجب ان انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة
4 3 2 1	57. يجب ان أنفذ عدة مهام في وقت واحد

4 3 2 1	58. الآخرون لا يعيرون اهتمام لما أقوم به فعليا
4 3 2 1	59. أنا معرض لمخاطر كيميائية في عملي.
4 3 2 1	60. تجاوزني العمل بسبب كل ما يجب علي القيام به.
4 3 2 1	61. أتنفق مع الآراء والمبادئ العامة للمؤسسة.
4 3 2 1	62. أنا معرض لإشعاعات ضارة بالصحة.
4 3 2 1	63. كثافة العمل تمنعني من القيام بعمل ذو جودة.
4 3 2 1	64. لدي المعدات اللازمة لأقوم بعملي بشكل صحيح.
4 3 2 1	65. أعمل في وضعيات تقل فيها مخاطر وحوادث العمل.
4 3 2 1	66. الأجر الذي اتقاضاه أقل من الخدمات التي أقدمها.
4 3 2 1	67. يمكنني أن اتخذ التدابير اللازمة لجعل عملي أقل صعوبة.
4 3 2 1	68. الارغامات المهنية تؤثر سلبا على نوعية حياة عائلتي.
4 3 2 1	69. لدي رأي فيما يخص تقدير منصب عملي.

الى أي مدى تعتقدون ورود الافكار الاتية:

- دائرة حول الرقم 1 إذا كانت الفكرة لا تراودني ابدا أو نادرا في عقلي.
دائرة حول الرقم 2 إذا كانت الفكرة تراودني احيانا في عقلي.
دائرة حول الرقم 3 إذا كانت الفكرة تراودني بانتظام في عقلي.
دائرة حول الرقم 4 إذا كان الفكرة تنطبق دائما تقريبا أو دائما في عقلي.

3 2 1 4	70. أو من بمستقبلي المهني.
3 2 1 4	71. بتضافر جهود الجميع يمكن أن تؤثر في تطور سوق العمل.
3 2 1 4	72. أنا أشفق على الشباب اليوم.
3 2 1 4	73. هناك وظائف أقل وأقل وليس هناك شيء يمكننا القيام به حيال ذلك.

3 2 1 4	74. انتظر بشغف سن التقاعد.
3 2 1 4	75. أعتقد أنني نجحت في حياتي المهنية.
3 2 1 4	76. لدي ثقة في المؤسسة.
3 2 1 4	77. ارجب بترك كل شيء والذهاب بعيدا
3 2 1 4	78. مع الوقت سأتمكن من حل كل المشاكل التي تعترضني في العمل
3 2 1 4	79. في اعتقادي أن العمل لا يتوقف عن التدهور في الحالات.
3 2 1 4	80. أشعر كما لو انني ضحية الظروف.

RECOMMANDATIONS :

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.

Entourez 1 si la phrase ne s'applique jamais ou rarement dans votre travail.

Entourez 2 si la phrase s'applique de temps en temps dans votre travail.

Entourez 3 si la phrase s'applique régulièrement dans votre travail.

Entourez 4 si la phrase s'applique presque toujours ou toujours dans votre travail.

1. Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches.	1 2 3 4
2. Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail.	1 2 3 4
3. Je suis exposée à des 'agressions'.	1 2 3 4
4. Je connais mon plan de travail suffisamment à l'avance.	1 2 3 4
5. Je dois travailler vraiment très intensément et sans relâche.	1 2 3 4
6. Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée.	1 2 3 4
7. Je travaille à un niveau qui ne correspond pas à mon niveau de compétence.	1 2 3 4
8. S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante.	1 2 3 4
9. Je peux sans inconvénient quitter ma tâche pendant quelques	1 2 3 4

instants.				
10. Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré.	1	2	3	4
11. Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences Particulières	1	2	3	4
12. Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas.	1	2	3	4
13. Toute erreur dans mon travail peut mettre la vie des autres en danger.	1	2	3	4
14. Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	1	2	3	4
15. Je termine le travail chez moi par manque de temps.	1	2	3	4
16. Je dois mettre en œuvre un degré de savoir-faire qui dépasse mes qualifications.	1	2	3	4
17. L'évaluation régulière qui est faite de mon travail me permet de mieux m'ajuster aux attentes de l'organisation.	1	2	3	4
18. Je bénéficie d'une stabilité d'emploi.	1	2	3	4
19. Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien, comme prévu.	1	2	3	4
20. Je peux me ménager des plages de temps à moi.	1	2	3	4
21. Je dois continuer à me former pour rester performant.	1	2	3	4
22. Je dispose d'une description claire de ma tâche.	1	2	3	4
23. Je peux influencer l'avenir d'autres collègues.	1	2	3	4
24. Je ne parviens pas à mener de front des tâches qui devraient toutes être réalisées en même temps.	1	2	3	4
25. Je fais des heures supplémentaires lorsqu'il y a un travail urgent à terminer dans un bref délai.	1	2	3	4
26. Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus complexe au fil du temps.	1	2	3	4
27. Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale.	1	2	3	4
28. Toute erreur dans mon travail peut entraîner des pertes de matériel ou d'équipements coûteux.	1	2	3	4
29. Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe.	1	2	3	4
30. Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose.	1	2	3	4
31. Mes chefs me guident si j'ai des difficultés.	1	2	3	4
32. J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	1	2	3	4
33. Je peux agir sur l'éclairage de mon lieu de travail.	1	2	3	4
34. Je peux prévoir, dès le matin, la manière selon laquelle la journée	1	2	3	4

va se dérouler.				
35. Je peux facilement prendre une pause.	1	2	3	4
36. Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème.	1	2	3	4
37. Je reçois des ordres contradictoires.	1	2	3	4
38. Je subis un niveau de bruit trop élevé.	1	2	3	4
39. Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe.	1	2	3	4
40. J'ai des horaires compatibles avec la vie familiale.	1	2	3	4
41. Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail ou prendre une décision.	1	2	3	4
42. Je suis en conflit avec mes chefs.	1	2	3	4
43. Je subis un niveau d'humidité trop élevé.	1	2	3	4
44. Je manque de consignes claires sur la manière de travailler.	1	2	3	4
45. Je vois le travail s'amonceler sans pouvoir résorber le retard.	1	2	3	4
46. Je suis tiraillée entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail.	1	2	3	4
47. Je suis incommodée par la poussière de mon environnement de travail.	1	2	3	4
48. On m'impose des procédures strictes de travail.	1	2	3	4
49. Mes collègues dépendent du rythme auquel je travaille.	1	2	3	4
50. Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la tâche.	1	2	3	4
51. Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail.	1	2	3	4
52. Mon travail est réparti équitablement tout au long de l'année.	1	2	3	4
53. Je suis indépendante du rythme auquel travaillent mes collègues.	1	2	3	4
54. On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction.	1	2	3	4
55. Je suis incommodée par la présence d'odeurs désagréables.	1	2	3	4
56. Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés.	1	2	3	4
57. Je dois exécuter plusieurs tâches en même temps.	1	2	3	4
58. Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement.	1	2	3	4
59. Je suis exposée à des risques chimiques.	1	2	3	4
60. Je suis débordée par tout ce que j'ai à faire.	1	2	3	4
61. Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation.	1	2	3	4
62. Je suis exposée à des radiations dangereuses pour la santé.	1	2	3	4
63. Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité.	1	2	3	4
64. Je dispose du matériel nécessaire pour mener à bien mon travail.	1	2	3	4
65. Je me trouve dans des situations où les risques d'accidents de travail sont faibles.	1	2	3	4

66. Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends.	1	2	3	4
67. Je peux prendre des dispositions pour diminuer la pénibilité de mon travail.	1	2	3	4
68. Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale.	1	2	3	4
69. J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail.	1	2	3	4

Dans quelle mesure pensez-vous aux idées présentées ci-dessous?

Entourez 1 si l'idée ne vous vient jamais ou rarement à l'esprit.

Entourez 2 si l'idée vous vient de temps en temps à l'esprit.

Entourez 3 si l'idée vous vient régulièrement à l'esprit.

Entourez 4 si l'idée vous vient presque toujours ou toujours à l'esprit.

70. Je crois en l'avenir de mon métier.	1	2	3	4
71. En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution du marché du travail.	1	2	3	4
72. Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui.	1	2	3	4
73. Il y a de moins en moins d'emplois et on n'y peut rien.	1	2	3	4
74. J'attends avec impatience l'âge de la retraite.	1	2	3	4
75. J'ai l'impression d'avoir réussi ma vie professionnelle.	1	2	3	4
76. J'ai confiance en la société.	1	2	3	4
77. J'ai envie de tout plaquer et de partir ailleurs.	1	2	3	4
78. Avec le temps, je parviens à résoudre tous les problèmes que je rencontre dans le travail.	1	2	3	4
79. J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue.	1	2	3	4
80. Je me sens le jouet des circonstances.	1	2	3	4

ملحق رقم 05



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم ما بعد التدرج

استمارة بحث بعد التخرج

أختي الكريمة تحية طيبة

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي تدور حول بعض المواقف في حياتكم اليومية، التي تتفقون في بعضها و تختلفون في البعض الآخر و عليه فإن أجابكم لا تحمل الصواب أو الخطأ و تدخل في إطار إجراء بحث علمي لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل و التنظيم ، كتابة إسمكم غير ضروري و إجابكم سوف تكون في غاية السرية و لن تستعمل إلا لغرض علمي فقط شاكرة لكم سلفا جهودكم المباركة .

السن:

الأقدمية:

رتبة الوظيفة التي تشغلونها:

نوع المؤسسة التي تعملين بها:

نوع عقد العمل : CDD / CDI

أخرى:.....

- ◀ لكم حرية الاختيار في الاجابة أما على النسخة العربية او الفرنسية -واحدة فقط-
- ◀ وضع دائرة حول الرقم الذي يقدم أفضل وصف لديك لظروف العمل لكل عبارة على النحو التالي:

دائرة حول الرقم 1 إذا كانت العبارة لا تنطبق أبدا أو نادرا في عملكم.

دائرة حول الرقم 2 إذا كانت العبارة تنطبق من وقت لآخر في عملكم.

دائرة حول الرقم 3 إذا كانت العبارة تنطبق بانتظام في عملكم.

دائرة حول الرقم 4 إذا كان العبارة تنطبق دائما تقريبا أو دائما في عملكم.

4	3	2	1	1	أشارك في اتخاذ القرارات التي تؤثر بشكل مباشر على مهماتي
4	3	2	1	2	أعرف بالضبط ما يتوقعه مني زملائي في العمل
4	3	2	1	3	أنا معرض لاعتداءات
4	3	2	1	4	أعرف خطة عملي قبل الأوان.
4	3	2	1	5	أستطيع أن أحدد بنفسي متى يجب أن أنفذ عملية ما.
4	3	2	1	6	إذا وقع حادث ، أنجح في إعادة تنظيم العمل بطريقة مرضية.
4	3	2	1	7	أستطيع أكيف وتيرة عملي بإرادتي
4	3	2	1	8	عملي يمنعني من تطوير معارفي وكفاياتي الخاصة
4	3	2	1	9	أستطيع التمييز بوضوح بين ما ينتمي إلى مسؤوليتي وما لا ينتمي
4	3	2	1	10	أقرر بنفسني عندما أريد أن أخذ عطلة
4	3	2	1	11	أنهي عملي في المنزل لأن الوقت لا يكفي
4	3	2	1	12	أتمنني الأحداث غير المتوقعة من القيام بعملتي كما يجب و كما هو مقررا
4	3	2	1	13	يجب أن أستمّر في تكويني الذاتي لأحافظ على مستوى أدائي
4	3	2	1	14	أتوفر على وصف واضح لمهمتي
4	3	2	1	15	أستطيع التأثير على مستقبل الزملاء الآخرين
4	3	2	1	16	أواجه صعوبات في عملي لأنه أصبح معقد مع مرور الزمن
4	3	2	1	17	الظروف لا تسمح لي بتطبيق الإجراءات العادية للعمل
4	3	2	1	18	أعرف مسبقا الإجراء الخاص بالعمل المطلوب تنفيذه عند تكليفي بمهمة جديدة
4	3	2	1	19	يجب ان اعمل بسرعة لأنني لا املك الكثير من الوقت.
4	3	2	1	20	لدي رأي في تحديد الكيفية التي ينبغي أن يتم العمل بها
4	3	2	1	21	يساعدني زملائي عندما تكون لدي مشكلة
4	3	2	1	22	أستقبل أوامر متناقضة
4	3	2	1	23	أعرض لمستوى عال من الضجيج
4	3	2	1	24	العمل ليس موزع بشكل متساو ضمن فريقتي
4	3	2	1	25	أعرف كيف أحصل على المعلومات اللازمة لأداء وظيفتي ، أو لاتخاذ أي قرار

4	3	2	1	26	أنا في صراع مع رؤسائي.
4	3	2	1	27	أعرض لمستوى عال من الرطوبة
4	3	2	1	28	أفقر لتعليمات واضحة فيما يتعلق بطريقة العمل
4	3	2	1	29	أجد نفسي محتارا أمام تحقيق الانتظارات المتنوعة للأشخاص فيما يتعلق بعملتي
4	3	2	1	30	أنا منزعج من الغبار في محيط عملي
4	3	2	1	31	تقرض علي إجراءات صارمة في عملي
4	3	2	1	32	زملائي مرتبطون بالوتيرة التي أعمل بها
4	3	2	1	33	تعيق العلاقات المتوترة مع زملائي إنجاز المهمة المطلوبة
4	3	2	1	34	أعرض لدرجات حرارة عالية جدا في مكان العمل
4	3	2	1	35	أنا مستقل عن وتيرة العمل التي يشتغل بها زملائي
4	3	2	1	36	تسند إلي مهام لا تدخل في نطاق اختصاصي
4	3	2	1	37	اتصايق بسبب وجود روائح كريهة
4	3	2	1	38	يجب أن انسق بشكل وثيق مع زملائي لتحقيق الأهداف المحددة
4	3	2	1	39	الآخرون لا يعيرون اهتمام لما أقوم به فعليا
4	3	2	1	40	أنا معرض لمخاطر كيميائية.
4	3	2	1	41	تتجاوزني الأعمال التي يجب أن أقوم بها
4	3	2	1	42	أنتق مع الآراء والمبادئ العامة للمنظمة
4	3	2	1	43	أنا معرض لإشعاعات ضارة بالصحة.
4	3	2	1	44	تزايد أعباء العمل يمنعني من القيام بعمل جيد
4	3	2	1	45	الأجر الذي أتقاضاه أقل من الخدمات التي أقدمها
4	3	2	1	46	يمكنني أن أتخذ التدابير اللازمة لجعل عملي أقل صعوبة
4	3	2	1	47	تؤثر الإغرامات المهنية سلبا على نوعية حياتي العائلية
4	3	2	1	48	لدي رأي فيما يخص التخطيط لمنصب عملي

الى أي مدى تعتقدون ورود الافكار الاتية:

دائرة حول الرقم 1 إذا كانت الفكرة لا تراودني ابدا أو نادرا في عقلي.

دائرة حول الرقم 2 إذا كانت الفكرة تراودني احيانا في عقلي.

دائرة حول الرقم 3 إذا كانت الفكرة تراودني بانتظام في عقلي.

دائرة حول الرقم 4 إذا كان الفكرة تتطبق دائما تقريبا أو دائما في عقلي.

4	3	2	1	49	أؤمن بمستقبلي المهني
4	3	2	1	50	بتظافر جهود الجميع يمكن أن تؤثر في تطور سوق العمل

4	3	2	1	51 أعاتب شباب اليوم لكونهم شباب
4	3	2	1	52 انتظر بشغف سن التقاعد.
4	3	2	1	53 أرغب بترك كل شيء والذهاب بعيدا
4	3	2	1	54 أشعر كما لو أنني ضحية الظروف

:

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.

Entourez 1 si la phrase ne s'applique jamais ou rarement dans votre travail.

Entourez 2 si la phrase s'applique de temps en temps dans votre travail.

Entourez 3 si la phrase s'applique régulièrement dans votre travail.

Entourez 4 si la phrase s'applique presque toujours ou toujours dans votre travail.

1 Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches.	1	2	3	4
2 Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail.	1	2	3	4
3 Je suis exposée à des 'agressions'.	1	2	3	4
4 Je connais mon plan de travail suffisamment à l'avance.	1	2	3	4
5 Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée.	1	2	3	4
6 S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante.	1	2	3	4
7 Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré.	1	2	3	4
8 Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences Particulièrement	1	2	3	4
9 Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas.	1	2	3	4
10 Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	1	2	3	4
11 Je termine le travail chez moi par manque de temps.	1	2	3	4
12 Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien, comme prévu.	1	2	3	4
13 Je dois continuer à me former pour rester performant.	1	2	3	4
14 Je dispose d'une description claire de ma tâche.	1	2	3	4
15 Je peux influencer l'avenir d'autres collègues.	1	2	3	4
16 Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus au fil du temps. complexe	1	2	3	4

17 Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale.	1	2	3	4
18 Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe.	1	2	3	4
19 Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose.	1	2	3	4
20 J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	1	2	3	4
21 Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème.	1	2	3	4
22 Je reçois des ordres contradictoires.	1	2	3	4
23 Je subis un niveau de bruit trop élevé.	1	2	3	4
24 Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe.	1	2	3	4
25 Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail prendre une décision.	1	2	3	4
26 Je suis en conflit avec mes chefs	1	2	3	4
27 Je subis un niveau d'humidité trop élevé.	1	2	3	4
28 Je manque de consignes claires sur la manière de travailler.	1	2	3	4
29 Je suis tiraillée entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail.	1	2	3	4
30 Je suis incommodée par la poussière de mon environnement de travail.	1	2	3	4
31 On m'impose des procédures strictes de travail.	1	2	3	4
32 Mes collègues dépendent du rythme auquel je travaille.	1	2	3	4
33 Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la Tâche	1	2	3	4
34 Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail.	1	2	3	4
35 Je suis indépendante du rythme auquel travaillent mes collègues.	1	2	3	4
36 On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction.	1	2	3	4
37 Je suis incommodée par la présence d'odeurs désagréables.	1	2	3	4
38 Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés	1	2	3	4
39 Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement.	1	2	3	4
40 Je suis exposée à des risques chimiques.	1	2	3	4
41 Je suis débordée par tout ce que j'ai à faire.	1	2	3	4
42 Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation.	1	2	3	4
43 Je suis exposée à des radiations dangereuses pour la santé.	1	2	3	4
44 Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité.	1	2	3	4
45 Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends.	1	2	3	4
46 Je peux prendre des dispositions pour diminuer la pénibilité de mon travail.	1	2	3	4
47 Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale.	1	2	3	4
48 J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail.	1	2	3	4

Dans quelle mesure pensez-vous aux idées présentées ci-dessous?

Entourez 1 si l'idée ne vous vient jamais ou rarement à l'esprit.

Entourez 2 si l'idée vous vient de temps en temps à l'esprit.

Entourez 3 si l'idée vous vient régulièrement à l'esprit.

Entourez 4 si l'idée vous vient presque toujours ou toujours à l'esprit.

49 Je crois en l'avenir de mon métier.	1	2	3	4
50 En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution du marché du travail.	1	2	3	4
51 Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui.	1	2	3	4
52 J'attends avec impatience l'âge de la retraite.	4	1	2	3
53 J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue.	1	2	3	4
54 Je me sens le jouet des circonstances.	1	2	3	4