



دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

العنوان:	تقنين نسخة عربية للمقياس مسح ضغوط العمل
المصدر:	المجلة المصرية للدراسات النفسية
الناشر:	الجمعية المصرية للدراسات النفسية
المؤلف الرئيسي:	الخضر، عثمان حمود
المجلد/العدد:	مج17، ع54
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2007
الشهر:	فبراير
الصفحات:	151 - 174
رقم MD:	1009291
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	القياس النفسي، ضغوط العمل، الاضطرابات النفسية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1009291

© 2020 دار المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة.
يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة
(مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو دار المنظومة.

تقنين نسخة عربية للمقياس مسح ضغوط العمل

د. عثمان حمود الخضر

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكويت

ملخص

سعت الدراسة إلى ترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل "السبيليجر وفاغ" (Spielberger, & Vagg, 1999) إلى اللغة العربية. واستخدمت لهذا الغرض 443 موظفاً يعملون في ست وظائف مختلفة، هي: التدريس، مراقبة حركة طيران، التمريض، كتابية، إطفاء، والتوجيه الإجتماعي. خلص التحليل العاملي إلى صورة مقارنة للنسخة الأصلية من حيث وجود عاملين رئيسيين هما: مصادر ضغط العمل وفقدان الدعم التنظيمي. وصلت النسخة العربية إلى معدلات ثبات عالية (شدة ضغط العمل (JS-S) ٨٩، تكرار ضغط العمل (JS-F) ٨٩، مؤشر ضغط العمل (JS-X) ٨٨، مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X) ٧٩، ومؤشر شدة ضغط العمل (JS-X) ٨٢). معاملات ارتباطات النسخة العربية الجديدة مع النسخة العربية لمقياس ضغط العمل (أدم العتيبي، ١٩٩٧) وقائمة حالة وسمة الشخصية (حصّة الناصر، ٢٠٠٠) كانت دالة إحصائياً. النتائج أكدت مستويات عالية من الثبات والصدق للنسخة العربية. كما وجدت الدراسة فروقاً دالة بين متوسطات المجموعات المهنية المستخدمة في الدراسة حيث حصلت المرضيات على أعلى المتوسطات في حين كان الكتبة والاختصاصيين الاجتماعيين أقلهم وذلك في أغلب مقاييس الضغط المذكورة. من جانب آخر، أظهرت الإناث متوسطات أعلى من الذكور في كل من مؤشر ضغط العمل (JS-X) وشدة ضغط العمل (JS-S) ومؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X).

تقنين نسخة عربية لقياس مسح ضغوط العمل

د. عثمان حمود الخضر

كلية العلوم الاجتماعية - جامعة الكوفة

المقدمة

كل فرد منا يشعر بضغوط الحياة في فترات متفاوتة من حياته ولأسباب عدة، وأياً كان مصدر هذه الضغوط فإنها إذا زادت عن معدلها الطبيعي فسيكون أثرها بالغاً على صحة الفرد النفسية والبدنية، حيث تلعب الضغوط دوراً هاماً في إصابة الأفراد بأمراض القلب، والتي تعد القاتل الأول للإنسان في معظم دول العالم. هذا فضلاً عن الضائرات التي ستلحق بالمنظمات والتي تتمثل في انخفاض الرضاء الوظيفي، والغياب، والنفسية السلبية، المصراعات، ومشكلات ترك العمل وانتقال الأفراد إلى منظمات أخرى (Dollard & Winefield, 1996).

لقد بدأ الإهتمام بموضوع الضغوط بصورته الحديثة في عشرينات وثلاثينات القرن العشرين على يد أطباء وعلماء في المجال الفسيولوجي كـ "والتر كانون" و"هانز سالي"، وكان إهتمامهم منصباً على كيفية استجابة الجسم للضغوط وأثرها عليه، تلاهم بعد ذلك علماء السلوك الذين ركزوا إهتمامهم في مصادر الضغوط غير الفسيولوجية، ثم أصبح موضوع ضغط العمل من أكثر الموضوعات تتاولاً في حقل علم النفس الصناعي والتنظيمي على مستوى العالم.

وتسعى هذه الدراسة إلى ترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, 1999) إلى اللغة العربية والتحقق من مستوى ثباته وصدقها، والفروق بين الجنسين، وبين سنة فئات مهنية مختلفة في متوسط درجاتهم في المقاييس الكلية والفرعية له.

الإطار النظري للدراسة

لعله من المفيد ابتداءً أن نوضح ثلاثة مفاهيم مترابطة عند الحديث عن ضغوط العمل، هي: مصدر الضغط Stressor، والتوتر Strain، الضغط Stress، فمصدر الضغط هو العامل المثير للضغط، والذي قد يكون شخصاً أو موقفاً ما، ومن أمثلة مصادر الضغط في العمل: خطورة العمل، وكثرته، وضيق الوقت، ومشكلات شخصية الرئيس، والترقية، وغير ذلك. أما الضغط فيمكن النظر إليه بإعتباره عملية ينتج من خلالها ما يعرف بالتوتر أو الإجهاد، أي أن التوتر ماهو إلا نتيجة لعملية الضغط الناتجة بسبب مصدر الضغط. وعلى ضوء ذلك، يمكن تعريف الضغط Stress بأنه "عملية يدرك الفرد من خلالها بأن هناك فرصاً هامة أو تهديداً محتملاً لا يستطيع التعامل معها بصورة فاعلة" (Lazarus, 1991). وحسب وجهة نظر نظرية الملائمة بين الفرد وبيئته (French & Caplan, & Harrison, Person-Environment Fit Theory) (1982) تبدأ عملية الضغط بإدراك الفرد بأنه غير قادر على استيعاب أو مواجهة مصدر الضغط، أي كان نوعه، وأن مصدر الضغط يشكل تهديداً له، فتسريح العمال يعتبر تهديداً للأمن الوظيفي

والاستقرار الإقتصادي للفرد، وكل ذلك يشعر الفرد بالضغط. كما يدرك الضغط عندما يكون هناك فرصة هامة أمام الفرد تحمل في طياتها منفعة له، كالترقية أو وظيفة جديدة، ولكنه يشعر باحتمالية عدم الحصول عليها إما لعدم إيمانه بقدرته أو بسبب ظروف أخرى، أما التهديد فيحمل في طياته مضرة محتملة للفرد.

يرتبط الضغط بحالة عدم الوضوح أو عدم اليقين لدى الفرد فيما إذا كان بإمكانه النجاح في المهمة التي أمامه أم لا، أو قدرته على الفوز بشيء ذي أهمية بالنسبة له. وعندما يدرك الفرد بأن الموقف ضاغط، يقوم الجسم بمجموعة من الاستجابات التكيفية من أجل تهيئة الفرد لمواجهة الموقف، حيث يقوم الجسم بإفراز هرمون الأدرينالين في الدم الذي يفعل الجهاز العصبي العاطفي والنظام الهرموني في الجسم، وكلا النظامين، العصبي والهرموني، يعملان جنباً إلى جنب من أجل إحداث مجموعة من التغييرات التكيفية، منها توجيه الدم إلى المخ ومجموعة العضلات الرئيسية وبعيداً عن الجلد والأعضاء الداخلية، وزيادة يقظة الفرد من خلال تحسين النظر، والسمع، وباقي قوى الإحساس لديه، وإفراز الجلوكوز والأحماض الدهنية في الدم (Nelson & Quick, ٢٠٠٣).

إن عملية إدراك الموقف الضاغط خبرة شخصية بحتة، فما قد يبدو لفرد بأنه موقف ضاغط قد لا يبدو كذلك لفرد آخر، فقد يرى بعض الأفراد في ترقية لرئيس قسم أو مدير مكافأة على مجهوده فيقبلها مسروراً، في حين أن البعض الآخر يرفضها خوفاً من تحمل مسؤوليات ليس مستعداً لها تجاه الآخرين والمنظمة.

يتعرض الأفراد في أعمالهم إلى مصادر كثيرة لضغوط العمل، سواء كان مصدرها العمل أم خارجه، ككثرة العمل، وروتينيته، وضيق الوقت، ومتطلبات السرعة والدقة في الإنجاز، وبيئة العمل المزعجة، ومشكلات التعامل مع الجمهور، والعلاقات السلبيّة مع رئيس العمل، وغير ذلك. غير أن هناك مهنة أكثر عرضة من غيرها للضغوط، أو أنها تتعرض لمصادر ضغط غير موجودة في مهنة أخرى، فمثلاً يتعرض الجراحون إلى ضغوط ناشئة عن ضرورة الدقة والجودة في إنجاز الجراحة، فالخطأ في عملهم مكلف جداً، وكذلك الطيارون والعاملون في برج المراقبة في المطارات حيث أن سلامة المسافرين تعتمد على دقة أدائهم، بينما يتعرض رجال الشرطة والإطفاء إلى ضغوط بسبب الأخطار التي يواجهونها خلال أداء عملهم، أي أن جميع الوظائف معرضة لمصادر مختلفة من الضغط حسب طبيعة المهام المرتبطة بكل وظيفة.

وعلى الرغم من أن غالبية الموظفين ينظرون إلى الضغوط باعتبارها خبرات غير سارة، وضارة للفرد من الناحية الفسيولوجية والنفسية والسلوكية، إلا أن قدراً معقولاً من الضغط هام لتحفيز واستثارة الفرد، وتحدي قدراته وطاقاته الكامنة. والذي يحدد مدى كون نتائج الضغط مفيدة أم ضارة للفرد عاملان هما شدة الضغط وكيفية التعامل معه. فالأفراد يختلفون في مقدار الضغط الذي يمكن أن يتحملوه بناء على خبراتهم وقدراتهم. إن الأفراد الذين يتحملون مستويات مرتفعة من الضغط لديهم فرصة أكبر للإستفادة من جوانب الضغط الإيجابية. كما يختلف الأفراد

أيضاً في الطرق التي يستخدمونها للتغلب على الضغوط التي تواجههم في حياتهم، كممارسة الرياضة، وطلب الدعم الاجتماعي، والوسائل الروحية، وإدارة الوقت، وغير ذلك. ولاشك في أن الأفراد الذين يمتلكون وسائل جيدة للتعامل مع الموقف الضاغط من الممكن أن يتكيفوا بشكل أفضل معه، ويتجنبوا آثاره السلبية عليهم. وبناءً عليه فإن الضغط من الممكن أن يكون مفيداً للفرد إذا كانت شدته في مستوى قدرة الفرد على استيعابه، وإذا كانت لديه الوسيلة المناسبة للتعامل مع المستويات العالية منه.

غير أن هناك نتائج سلبية لضغوط العمل، كالمشكلات النفسية (مثل القلق، والإحباط، والخوف، والإكتئاب، والإحترق، وإنخفاض في الرضاء الوظيفي، والنظرة التشاؤمية للأمر)، والمشكلات الفسيولوجية (كالصداع، وآلام الظهر، وزيادة ضغط الدم، والتعرق، والإرهاق، وعدم القدرة على النوم، وضعف النشاط العام، وقرحة واضطرابات المعدة، والقلولون العصبي، وأمراض القلب، والشعور بالدوار، وضعف جهاز المناعة)، والمشكلات السلوكية (كزيادة معدلات التدخين واستهلاك الكحوليات، والتعرض للحوادث، وإنخفاض مستوى الأداء الوظيفي، وارتفاع معدل العنف، وسوء العلاقة الاجتماعية مع الآخرين، وزيادة معدلات التمارض والتغيب والإستقالة).

تشير الدراسات أن هناك علاقة منحنية بين الضغوط والأداء الوظيفي، فالضغط عندما يكون بدرجة معقولة يمكن أن يساهم في إستثارة حماس الأفراد، واستنهاض همتهم، وإثارة دافعيتهم للعمل مما يرفع مستوى الأداء، وهذا جانب إيجابي للضغط، ولكن إذا وصل الضغط إلى مستوى مرتفع فإن الأداء يبدأ في الإنخفاض، ففي لعبة كرة القدم مثلاً، يكون الفريق بحاجة لمستوى معقول من الضغط الذي من خلاله يفرز الجسم هرمون الإدرينالين الضروري لتهيئة الجسم للمباراة، لكن الشحن النفسي الزائد من الممكن أن ينعكس سلباً على أدائه.

ولقياس الأداء الوظيفي يقوم العلماء باستخدام عدة متغيرات وظيفية، كتقييم الرؤساء، والغياب، وكميات الإنتاج، وسرعة الإنجاز، وجميع هذه المتغيرات ترتبط بدرجات متفاوتة مع ضغوط العمل، وليس بالضرورة أن تخضع جميع علاقاتها للشكل المنحني، كما أن درجة ثبات وصدق كل من مقياس الضغوط والأداء الوظيفي من الممكن أن يؤثر في قوة العلاقة الارتباطية بينهما.

إن للضغوط نتائج سلبية وإيجابية على الفرد، لذا فإن هدف إدارة الضغوط هنا ليس من أجل التخلص منها نهائياً، ولكن من أجل أن تكون في مستويات معقولة ومقبولة، مفيدة للفرد والمنظمة، علماً بأننا لن نتمكن، حتى لو أردنا ذلك، من التخلص من الضغوط نهائياً لتعتمد متغيرات الحياة. غير أن مدى إحساس الفرد بالضغط، وفيما إذا كان ضاراً أم نافعاً له، يعتمد على شدة الضغوط والكيفية التي يتعامل بها الفرد تجاه هذه الضغوط.

وهناك عدة طرق لقياس ضغوط العمل، بعضها طرق ذاتية كالمقابلة والملاحظة، وبعضها أكثر موضوعية كاستخدام أجهزة قياس الإستجابات الفسيولوجية للجسم، وعن طريق

أشهر الماضية من ٠ (ولا يوم) إلى +٩ (حدث ٩ أيام أو أكثر). وبذلك يكون لكل بند من البنود الـ ٣٠ درجتان محددتان من قبل المستجوب، هما: شدة مصدر الضغط Severity، وعدد أيام تكراره Frequency. وللمقياس درجة عامة تسمى مؤشر ضغط العمل (JS-X) Job Stress Index هي مجموع حاصل ضرب شدة الضغط في تكراره لكل بند مقسومة على عدد البنود (٣٠). ويمكن استخراج درجة شدة الضغط للمقياس ككل بجمع شدة الضغط لكل بند مقسومة على عدد البنود (٣٠) ويسمى "شدة ضغط العمل" Job Stress Severity (JS-S). كما يمكن أيضاً استخراج مدى تكرار الأحداث الضاغطة للمقياس ككل بجمع التكرارات لكل بند وقسمتها على عدد البنود (٣٠) ويسمى "تكرار ضغط العمل" Job Stress Frequency (JS-F).

ويمنح المقياس درجتين فرعيتين مستخرجتين بناءً على التحليل العاملي للمقياس، الأول هو "مؤشر مصادر ضغط العمل" (JP-X) Job Pressure Index، وتمثل مجموع حاصل ضرب شدة ضغط البند في تكراره وذلك للبنود المتعلقة بمصادر الضغط المتصلة بالعمل نفسه، مقسومة على عدد هذه البنود، مثال هذه البنود: "القيام بمهام جديدة أو غير مألوفة"؛ "التعامل مع الأزمات"؛ و"القيام بمهام ذات مسؤوليات كثيرة". والدرجة الثانية هي "مؤشر فقدان الدعم التنظيمي" (LS-X) Lack of Organizational Support Index، وتمثل مجموع حاصل ضرب شدة ضغط البند في تكراره وذلك للبنود المتعلقة بمصادر الضغط المتصلة بعوامل تنظيمية محيطية بالعمل، مقسومة على عدد هذه البنود، مثال هذه البنود: "انعدام التقدير عند القيام بعمل مميز"؛ "عدم قيام زملاء العمل بأعمالهم"؛ و"صعوبة التعامل مع رئيسي في العمل". وللمقياس في صورته الأصلية ثبات وصدق عاليين تمت الإشارة لهما في دليل التعليمات. وحيث أن المقياس يغطي ٣٠ مصدراً محتملاً من مصادر الضغط المهنية، فإنه يصلح بذلك للإستخدام لعدة وظائف، وللمقارنة بين عدة مهن.

وحيث أن عملية ترجمة وتقنين المقياس للعربية من أهداف الدراسة لذا سوف يشار إلى تفاصيل ذلك لاحقاً.

فضل الباحث ترجمة Job Pressure Index (JP-X) مؤشر مصادر ضغط العمل بدلاً من مؤشر ضغط العمل حتى لا يختلط اسم هذا المؤشر بمؤشر ضغط العمل الذي هو ترجمة لـ Job Stress Index (JS-X).

أهمية البحث

من المعلوم أنه من الصعب دراسة أي مفهوم نفسي دون وجود أداة تساعد على قياسه، الأمر الذي يمكننا من معرفة الفروق الفردية والفروق بين المجموعات المختلفة، وماهي درجة الحدود المرضية التي إن تجاوزتها الظاهرة سينعكس سلباً على صحة الفرد النفسية والبدنية. ومن هذا الباب، فإن أي جهد يهدف إلى تصميم أوتقنين مقياس جديد سيكون مرحباً به لأنه يمنح الباحثين النفسيين في الميدان الأداة المطلوبة لإنجاز أهدافهم البحثية، ومعرفة وفهم الظاهرة والتنبؤ بها والسيطرة عليها. ومن هذا المنطلق جاءت فكرة ترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل.

وكما أشرنا سابقاً، لا تعاني الساحة البحثية نقصاً في عدد مقاييس ضغوط العمل، لكن مقياس مسح ضغوط العمل يأتي ليعالج ثغرات في تصميم هذه المقاييس أشرنا إليها سابقاً. فهو يحظى بعدة مميزات منها: قياس ضغط العمل ليس من خلال شدة ضغط المثير فقط، ولكن عدد مرات تكراره أيضاً، مما يعطينا صورة أكثر دقة للظاهرة المراد قياسها. وكمعظم مقاييس سبيلبيرجر، يتمتع المقياس ببند قصيرة واضحة المعنى تقيس بعداً نفسياً واحداً. كما يمنح المقياس ست درجات رئيسية وفرعية، وليس درجة كلية واحدة فقط، تغطي مساحة أكبر من الظاهرة النفسية. إلى جانب أن المقياس صمم للإستخدام في عدة مهن وليس لمهنة محددة مما يسمح بمقارنة مستويات الضغوط في عدة مهن مختلفة. ويعتبر مقياس مسح ضغوط العمل مقياساً عالمياً تتوفر له عدة ترجمات للغات أجنبية أخرى مما يسمح بدراسة الظاهر عبر ثقافات مختلفة.

الدراسات السابقة

نذكر هنا بأن هدف الدراسة الحالية هو ترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, 1999) إلى العربية والتحقق من مستوى ثباته وصدقها، والفروق بين الجنسين، وبين ست فئات مهنية مختلفة في متوسط درجاتهم في المقاييس الكلية والفرعية له. لذا فإن ما يهنا من دراسات سابقة هونلك المحاولات التي تمت لترجمته إلى لغات أخرى. وتتوفر لدى الباحث ثلاث دراسات حاولت ترجمة المقياس إلى ثلاث لغات هي النرويجية والإسبانية والألمانية.

فلقد قام "هيسث" (Haseeth, 2005) بمحاولة تقنين نسخة نرويجية لمقياس مسح ضغوط العمل مستخدماً 626 عاملاً متطوعاً (299 إناث و327 ذكور) ينتمون إلى سبع مهن مختلفة (50 أطفائي، و50 سائق باص، و127 شرطياً، و17 عاملاً مكتبة، و53 مديراً في منظمة حكومية، و121 عاملاً إدارياً في بنك، و73 مدرساً، و105 ممرضة، و30 مهنياً في مصحات عقلية ونفسية)، وخلصت عملية التحليل العاملي، كما في النسخة الأصلية، إلى استخراج عاملين رئيسيين هما ضغط العمل (JP-X) وفقدان الدعم التنظيمي (LS-X)، كما وجد أن هناك اختلافات دالة بين المجموعات الفرعية المستخدمة في الدراسة في كل من هذين العاملين، فقد وجد أن أفراد الشرطة والممرضات والمدرسين حصلوا على أعلى معدلات الضغط مقارنة بكل من الكتبة والإطفائيين. ولم تجد الدراسة فروقاً دالة بين الجنسين في المقاييس الفرعية لمسح ضغوط

العمل. وللمقياس ثبات يتراوح بين ٩٠، و٩١. كما أن للمقياس صدقاً تلازمياً مقبولاً مع قائمة كوبر للضغوط Cooper Stress Check وقائمة مكلتون لضغط المعلم Mykletun's Teacher Stress Inventory .

وفي دراسة لـ "غونزالز برييتو" (Gonzalez & Prieto, ٢٠٠٥) حاولا من خلالها ترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل إلى الإسبانية باستخدام ٢٩٤ مشاركاً (٤٢% ذكور و٥٨% إناث) ينتمون إلى مهن كتابية وفنية وصحية . تراوحت معاملات ثبات المقياس بين ٩٠، و٩٣. وعززت الدراسة ما هو موجود في النسخة الأصلية من وجود عاملين رئيسيين هما ضغط العمل (JP-X) وفقدان الدعم التنظيمي (LS-X)، لكنهما استخرجا عاملاً ثالثاً اسمياه مزعجات العمل Job Annoyance. وللمقياس الجديد صدق تلازمي مع مقياس ردود الفعل العاملة General Reactions.

كما قام "هوداب وزملاؤه" (Hodapp et al., ٢٠٠٥) بترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل للألمانية من خلال أربع دراسات متفرقة، الأولى والثانية تمت باستخدام مجموعة من المدرسين (١٧٥ و ١٠٦ مدرساً)، والثالثة مع موظفي إحدى المستشفيات (٥٧٤)، والرابعة مع موظفونك (٢٨٧). وكما هو في النسخة الأصلية للمقياس، استطاع الباحثون استخراج عاملين هما ضغط العمل (JP-X) وفقدان الدعم التنظيمي (LS-X). أظهرت النسخة الألمانية في الدراسة الثانية صدقاً تلازمياً وصدقاً تمييزياً مع مقاييس أخرى مما عزز ملائمة استخدامه كنسخة مكافئة للنسخة الأصلية للمقياس.

ويتضح من استعراض الدراسات السابقة أن المحاولات الثلاث نجحت في بناء نسخة مكافئة للنسخة الأصلية لمقياس مسح ضغوط العمل من حيث البناء الداخلي وعدد البنود، وتحقيق مواصفات سيكومترية مرضية.

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى ترجمة وتقنين مقياس مسح ضغوط العمل Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, ١٩٩٩) إلى العربية والتحقق من مستوى ثباته وصدقته، ومعرفة الفروق بين الجنسين، وبين ست فئات مهنية مختلفة في متوسط درجاتهم في المقاييس الكلية والفرعية له للمقياس.

طريقة البحث العينة

شارك في هذه الدراسة بشكل تطوعي ٤٤٣ فرداً (١٩٥ ذكور و ٢٤٨ إناث) يعملون في ستة مهن مختلفة (٢٠٧ مدرساً؛ ٢٩ إحصائياً اجتماعياً؛ ٣١ مراقب حركة الطيران؛ ٢٥ ممرضة؛ ١٣١ كاتباً؛ و ٢٠ إطفائياً)، أغلب المشاركين كويتيون (٣٥٤) وقليل منهم غير كويتيين (٨٧)، تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٥٩ عاماً بمتوسط قدره ٣٣,١٩ عاماً (ع=٧,٠٦). وتتوزع خلفياتهم التعليمية بين حاصلين على الدرجة الجامعية (٢٥٣) وأعلى من الجامعية (١٩) والدبلوما (١٠٧) والثانوية (٤٢) والمتوسطة (٢١). ٣٣٨ من العينة متزوجون، في حين ٨٦ غير متزوجين.

الأدوات

استخدمت الدراسة الأدوات التالية:

أ. مسح ضغوط العمل (*Job Stress Survey (JAS)*).

لقد سبق التطرق للتفاصيل الخاصة بوصف المقياس في المقدمة، وحيث إن تطوير النسخة العربية للمقياس هو أحد أهداف هذا البحث، لذا سيثم التفصيل في عرض بنائه العملي، وثباته، وعلاقات الارتباط المتبادلة بين مقياسه الفرعية وبينه وبين المقاييس الأخرى في القسم الخاص بالنتائج.

ب. مقياس ضغط العمل

قام بتصميم المقياس في صورته الأصلية كل من "ستيفي وجونز" (Steffy & Jones, ١٩٨٨) ثم قام بترجمته إلى العربية "أدم العتيبي" (١٩٩٧). يتألف المقياس في صورته العربية من ٢٠ بنداً. يطلب من المستجوب أن يقوم بتحديد مدى موافقته على كل عبارة من عبارات المقياس وفقاً لنظام ليكرت الخماسي (=١ غير صحيح تماماً؛ =٢ ليس صحيحاً؛ =٣ لا أعرف؛ =٤ صحيح؛ =٥ صحيح تماماً). وتتراوح درجة المقياس بين ٢٠ و ١٠٠ درجة، وتعتبر الدرجة الأقل عن مستوى منخفض من الضغوط بينما تعبر الدرجة الأكبر عن مستوى مرتفع من الضغوط. لقد قنن المقياس على عينة مكونة من ٢٠٠ موظفاً يعملون في دولة الكويت (١٠٠ كويتيون و ١٠٠ غير كويتيين)، حيث تبين أن قيم معاملات الثبات تتراوح بين ٠,٥٤ و ٠,٨٩. حسب العينة المستخدمة وطريقة حساب معامل الثبات. للمقياس صدق تلازمي مع مقياس الإضطرابات السيكوماتية لكل من "ألريتش وفيتزجيرالد" (Ullrich & Fitzgerald, ١٩٩٠) يصل إلى ٠,٦٣. كما للمقياس اتساق داخلي يتراوح بين ٠,٣٦ و ٠,٦٥. أما في الدراسة الحالية فقد وصل معامل ألفا بطريقة كرونباخ إلى ٠,٨٩.

ج. قائمة حالة وسمه الشخصية (*State-Trait Personality Inventory (STPI)*)

قام بتصميم الاستبيان في صورته الأصلية "سبيلبرجر" (Spielberger, ١٩٧٩) ثم قام بترجمته للعربية حصه الناصر (٢٠٠٠). يتكون المقياس من ٨٠ بنداً ولكل مقياس فرعي ١٠ بنود. المقاييس الفرعية هي: سمة القلق، حالة القلق، سمة الغضب، حالة الغضب، سمة الإكتئاب،

حالة الإكتئاب، سمة حب الاستطلاع، وحالة حب الاستطلاع. قنن الاستبيان على عينة من طلبة جامعة الكويت عددها ٣٦٥، ووجد أن معامل ثبات المقياس للعينة تراوح ما بين ٠,٧٦ و ٠,٨٩، في حين معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لعينة أخرى مكونة من ١٣٥ تراوحت بين ٠,٤٩ و ٠,٨٤. وللمقياس المعرب صدق تلازمي وتميزي أشارت له المؤلفة في مقالتها (حصاة، ٢٠٠٠).

ولأغراض هذه الدراسة فقد تم استخدام مقياس السمة فقط.

ويتضح من وصفنا للأدوات المستخدمة في هذه الدراسة تمتعها بالخصائص السيكومترية اللازمة لأغراض البحث. وإضافة إلى المقياس السابقة، فقط طلب من المستجوبين تعبئة استمارة البيانات الشخصية التي تحتوي على العمر، والجنس، والجنسية، ونوع الوظيفة، والمستوى الدراسي، والوضع الدراسي.

الإجراءات

بعد أخذ موافقة المؤلفين للمقياس في صورته الأصلية، طلب مشاركة جميع أفراد العينة المذكورة بشكل تطوعي. ١٢٥ مستجوباً (٩١ مدرساً و ٣٤ موظفاً) قام بتعبئة مسح ضغوط العمل ومقياس ضغط العمل، في حين قام ٢٠٩ مستجوباً (١٢ مدرساً، ٢٥ ممرضة، ٢٩ اختصاصي اجتماعي، ٢٠ إطفائي، ٣١ مراقب حركة الطيران، و ٩٢ موظفاً) بتعبئة مسح ضغوط العمل ثم قائمة حالة وسمة الشخصية. تمت تعبئة المقياس في مكان مناسب في جلسة واحدة. وبعد التدقيق عليها، تم استبعاد بعض الاستمارات التي لم تلتزم بالتعليمات، وخاصة تلك التي لم تملأ بالكامل، ثم أدخلت البيانات بعد ذلك في الحاسب الآلي تمهيداً لمعالجتها.

جمع البيانات وتحليلها

تم الحصول على بيانات الدراسة من خلال أفراد العينة وتشمل البيانات الديمغرافية التالية: العمر، الجنس، الجنسية، الوظيفة، جهة العمل، الحالة الاجتماعية. كما جمعت درجات مقياس مسح ضغوط العمل والنتيجة من حساب البيانات الخاصة بشدة مصدر الضغط وعدد أيام تكراره لكل بند، وهي: شدة ضغط العمل (JS-S)، وتكرار ضغط العمل (JS-F)، ومؤشر ضغط العمل (JS-X)، ومؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X)، ومؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X). إضافة إلى درجة مقياس ضغط العمل لأدم العنيتي، ودرجات مقياس حالة وسمة الشخصية وهي: سمة القلق، وسمة الإكتئاب، وسمة الغضب، وسمة حب الاستطلاع. وبعد جمع البيانات وحصرها تم إدخالها في الحاسب الآلي الشخصي الخاص بمختبر علم النفس بجامعة الكويت، ثم تحليلها إحصائياً باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSSwin). وقد تم إجراء التحليل الإحصائي التالي: المتوسط، والانحراف المعياري، واختبار "ت"، واختبار "ف" لتحليل التباين المتعدد، ومعاملات ارتباط بيرسون، والتحليل العاملي، هذا ولقد اعتبرت معاملات الارتباط دالة إحصائياً عندما يكون مستوى دلالتها $\alpha \geq 0.05$.

النتائج

إن ترجمة المقاييس النفسية تتجاوز عملية الترجمة الحرفية اللغوية لمفردات بنود المقياس إلى محاولة إيجاد توازن في الصياغة اللغوية يعكس البعد النفسي بوضوح ويراعي الخصوصية الثقافية. تمت عملية التعريب من قبل المؤلف وعرضت بعدها على ثلاثة من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس بجامعة الكويت لمراجعة الترجمة وتعديل ما يلزم، ثم تطبيقها في دراسة استطلاعية على عدد من الموظفين للتأكد من وضوح العبارات والتعليمات وخلو النسخة العربية من الأخطاء الإملائية واللغوية. وكمعظم مقاييس سيبليجر، يتمتع المقياس بقصر عباراته وبساطة تركيبها مما يجعلها واضحة المعنى.

قبل الشروع في عملية التحليل العاملي لبنود المقياس، تم التحقق من معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس (بعد استبعاد البند) ودرجة البند (أنظر جدول ١). ويمكن ملاحظة أن جميع الارتباطات موجبة ودالة احصائياً ما عدا بند ١٢، وأن جميعها، باستثناء البندين ١٢ و ٢٦، ذات معاملات أعلى من ٠,٢. وللحفاظ على نسخة عربية للمقياس أكثر تكافؤاً وتوازناً مع النسخة الأصلية للمقياس (الأمريكية)، تم الإحتفاظ في البند ١٢ مع استبعاده في التحليلات الإحصائية اللاحقة، وبذلك لن يؤثر ذلك على جودة المقياس أو بواطنه الداخلي. وامتثالاً للتعليمات الواردة في دليل التعليمات الخاص بالمقياس، لم يشمل البند ١ في التحليل نظراً لكونه يحمل قيمة ثابتة وهي ٥ تمثل منتصف المقياس، حيث يطلب من كل مستجيب مقارنة شدة مصدر الضغط في كل بند مع البند ١. لذا لا يوجد تباين في البند ١ يسمح بإجراء العمليات الإحصائية المعتادة.

جدول (١). معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس (بعد استبعاد البند) والبند

البند	ر	البند	ر	البند	ر
١	-	١٦	٠,٤٣	٢١	٠,٥٥
٢	٠,٣٢	١٢	٠,٠٤	٢٢	٠,٥٨
٣	٠,٤٥	١٣	٠,٤٢	٢٣	٠,٤٩
٤	٠,٣٦	١٤	٠,٤٧	٢٤	٠,٣٣
٥	٠,٤٥	١٥	٠,٥٣	٢٥	٠,٣٩
٦	٠,٤٧	١٦	٠,٤٢	٢٦	٠,١٥
٧	٠,٣٦	١٧	٠,٥٦	٢٧	٠,٤٧
٨	٠,٥٦	١٨	٠,٥٤	٢٨	٠,٦٠
٩	٠,٥٧	١٩	٠,٣٣	٢٩	٠,٤٦
١٠	٠,٤٩	٢٠	٠,٣١	٣٠	٠,٤٦

بند ١ غير مشمول بالتحليل لأنه يحمل قيمة ثابتة هي ٥.

يشكر المؤلف الدكتورة حصة الناصر بالخصوص على مراجعتها وتصويب ترجمة المقياس.

ثم استخدمت جميع البنود فيما عدا البندين ١ و ١٢، وحسبت معاملات الارتباطات المتبادلة بينها، وحلتت عاملياً بطريقة principal-axis factor بعد تدويرها بطريقة "برومكس"، حسب الإرشادات الواردة في كتيب التعليمات الخاص بالمقياس، ويوضح جدول (٢) نتيجة التحليل العامل، وسوف يعتد بالتشعب الجوهري بالعامل عند مستوى ٢٥، فأكثر، بالإضافة إلى محك "جتمان" للجذر الكامن للعامل ≤ 1 ، وقد حذفت البنود التي لم تنتسب بأي عامل والبنود ذات التشعبات الضعيفة (أقل من ٢٥). استوعبت العوامل المستخرجة ٤١% من التباين الكلي، وكما هو موضح في الجدول، تشعبت ٨ بنود بالعامل الأول الذي استأثر بـ ٢٣,٥% من التباين، حيث تركزت بنوده حول مصادر الضغط المتصلة بعوامل بيئية محيطية بالعمل، وسمي "فقدان الدعم التنظيمي"، أرقام البنود هي: ٣؛ ٥؛ ٦؛ ٨؛ ١٣؛ ١٤؛ ١٧؛ ٢٩. (فقط ٣ بنود في النسخة الأصلية لم تنتسب في هذا العامل، وهي بنود: ١٠ و ١٨ و ٢١، في حين تشعب بند جديد في هذا العامل هوبند ١٧). من جانب آخر، تشعبت ١٠ بنود بالعامل الثاني الذي فسر ٥,٨% من التباين، حيث تركزت بنوده في مصادر الضغوط المتصلة بالعمل نفسه، وسمي "صُغَط العمل". وأرقام البنود هي: ٢؛ ٤؛ ٧؛ ٩؛ ١١؛ ١٦؛ ٢٥؛ ٢٦؛ ٢٧؛ ٢٨. (فقط بندان في النسخة الأصلية لم تنتسب في هذا العامل وهما ٢٣ و ٢٤، في حين تشعب بندان جديدان هما ٢ و ٢٨). وامثالاً للتعليمات الواردة في كتيب التعليمات الخاص بالمقياس، فقد تم الاحتفاظ بباقي البنود غير المشمولة في العاملين السابقين لأنها مشمولة جميعها في تحديد الدرجة الكلية لمؤشر المقياس. كما استنتجت العوامل الأخرى المستخرجة من التحليل العاملى لضعفها. كما في النسخة الأصلية للمقياس، أفرز التحليل العاملى ثلاثة عوامل ضعيفة تم استبعادها، أما العاملين الرئيسان اللذان استخرجتهما عملية التحليل العاملى في هذه الدراسة فيناظران العاملين في النسخة الأصلية للمقياس (Spielberger & Vagg, ١٩٩٩). وتجدر الإشارة إلى أن عملية التحليل العاملى لكل جنس على حدة توصلت إلى بناء مقارب لما توصل إليه باستخدام العينة ككل. كما أن النتيجة السابقة مطابقة إلى حد كبير لما توصل إليه التحليل العاملى للنسخة الأصلية للمقياس. ويظهر جدول ٣ بنود المقياس في صورته النهائية.

جدول (٢). التحليل العاملي لبنود المقياس

البند	عامل ١ فقدان الدعم التنظيمي	عامل ٢ مصادر ضغط العمل
٢	,٢٧	,٣٨
٣		
٤		,٥٢
٥	,٤١	
٦	,٧٣	
٧		,٦١
٨	,٥٦	
٩		,٤٣
١٠		
١١		,٧٩
١٣	,٦٢	
١٤	,٣٤	
١٥		
١٦		,٣٨
١٧	,٣٦	
١٨		
١٩		
٢٠		
٢١		
٢٢		
٢٣		
٢٤		
٢٥		,٢٦
٢٦		,٥٢
٢٧		,٢٨
٢٨		,٢٥
٢٩	,٢٣	
٣٠		

جدول (٣). بنود مسح ضغوط العمل

١ - قيامك بمهام لا ترغب بها.
٢ - العمل في وقت إضافي.
٣ - عدم توفر فرص الترقية.
٤ - القيام بمهام جديدة أو غير مألوفة.
٥ - عدم قيام زملاء العمل بأعمالهم.
٦ - دعم غير كافٍ من رئيسي في العمل.
٧ - التعامل مع الأزمات.
٨ - انعدام التقدير عند القيام بعمل مميز.
٩ - القيام بمهام ليست من اختصاصي.
١٠ - عدم كفاية أورداء الأدوات.
١١ - القيام بمهام ذات مسؤوليات كثيرة.
١٢ - وجود فترات من دون عمل.
١٣ - صعوبة التعامل مع رئيسي في العمل.
١٤ - الشعور بنظرة سلبية من قبل الآخرين نحو جهة عملي.
١٥ - نقص عدد الموظفين للقيام بمهمة ما.
١٦ - اتخاذ قرارات هامة تتطلب السرعة.
١٧ - التعرض لإهانة شخصية من زبون أو مستهلك أو زميل عمل.
١٨ - عدم المشاركة في صنع القرارات.
١٩ - عدم كفاية الراتب.
٢٠ - المنافسة على فرص الترقية.
٢١ - ضعف أو عدم كفاية الإشراف.
٢٢ - بيئة عمل مزعجة.
٢٣ - المقاطعة المتكررة أثناء العمل.
٢٤ - التآرجح بين فترات ركود وأخرى مزدحمة بالأعمال.
٢٥ - كثرة الأعمال الورقية أو المكتبية.
٢٦ - تسليم الأعمال في موعدها.
٢٧ - عدم كفاية أوقات الراحة أثناء الدوام.
٢٨ - القيام بأعمال موظف آخر.
٢٩ - زملاء عمل ذوو دفاعية منخفضة.
٣٠ - الصراعات مع الأقسام الأخرى.

وقد حسبت بعد ذلك معاملات ثبات ألفا للمقياس للعينة ككل ولكل جنس على حده، حيث يشير جدول (٤) لهذه المعاملات والتي تراوحت بين ٠,٧٨ و ٠,٩٠. وجميعها في مستويات عالية قريبة من معاملات الثبات المشار إليها في كتيب تعليمات النسخة الأصلية من المقياس، مما يشير إلى إتساق داخلي عالي لمقياس مسح ضغوط العمل ومقاييسه الفرعية.

جدول (٤). معاملات ثبات ألفا لمقاييس مسح العمل للعينة ككل وحسب الجنس

للعينة ككل (ن=٤٤٣)	ذكور (ن=١٦٣)	إناث (ن=١٧٢)	
٠,٨٩	٠,٨٧	٠,٨٨	مؤشر ضغط العمل (JS-X)
٠,٨٩	٠,٨٩	٠,٨٩	شدة ضغط العمل (JS-S)
٠,٨٨	٠,٩٠	٠,٨٩	تكرار ضغط العمل (JS-F)
٠,٧٩	٠,٧٨	٠,٧٩	مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X)
٠,٨٢	٠,٨١	٠,٨٢	مؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X)

لقد مر بناء المقياس في صورته الأصلية ونسخته العربية بمراجعة وتمحيص من مجموعة من المختصين النفسيين للتأكد من ملاءمة بنوده للفرض الذي صمم لأجله وهو مقياس ضغط العمل لفئة الراشدين الذين يعملون في وظائف مختلفة، وتم إجراء ما لزم من تعديلات، لذا فإن الإجراءات التي تمت تدعولاً لمنان من أن صدق المحتوى متحقق في النسخة العربية. أما من حيث الصدق البنائي للمقياس، فقد أشرنا سابقاً إلى عملية التحليل العاملي التي أجريت على المقياس والتي توصلت إلى تكوين بنائي مقارب لما توصلت إليه النسخة الأصلية.

من جانب آخر، حاولت هذه الدراسة التحقق من الصدق التلازمي لمقياس مسح ضغوط العمل بقياس معاملات ارتباطه مع مقياس آخر يقيس ضغط العمل وهو مقياس ضغط العمل (أدم العتيبي)، ومقياس شخصية آخر هو قائمة حالة وسمة الشخصية. وقد تم وصف هذين المقياسين في قسم الأدوات. ويوضح جدول ٥ معاملات ارتباط بيرسون بين مقاييس مسح ضغوط العمل وبقية مقاييس الدراسة. لقد ارتبطت مقاييس مسح ضغوط العمل فيما بينها بصورة دالة احصائية عند مستوى ٠,٠١ حيث تراوحت بين ٠,٤٥ و ٠,٩١. كما ارتبطت جميع هذه المقاييس بصورة دالة مع مقياس ضغط العمل لأدم العتيبي تراوحت بين ٠,٣٥ و ٠,٥٤. وبإستثناء العلاقة بين مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X) وسمة الإكتئاب، كانت معاملات الارتباط بين مقاييس مسح ضغوط العمل وكل من سمة القلق، وسمة الإكتئاب، وسمة الغضب جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١. ولم يرتبط مقياس سمة حب الاستطلاع بأي من مقاييس مسح ضغوط العمل. وعلى ضوء هذه النتيجة يمكن أن الإطمئنان إلى الصدق التلازمي لمقياس مسح ضغوط العمل في نسخته العربية.

جدول (٥). معاملات ارتباط بيرسون بين متغيرات الدراسة

	٤	٣	٢	١	
١					مؤشر ضغط العمل (JS-X)
٢				**٠,٧٠	شدة ضغط العمل (JS-S)
٣			**٠,٤٥	**٠,٩١	تكرار ضغط العمل (JS-F)
٤		**٠,٧٧	**٠,٥٤	**٠,٨٦	مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X)
٥	**٠,٥٢	**٠,٧٦	**٠,٥٥	**٠,٧٧	مؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X)
٦	٣٩	**٠,٤٤	**٠,٣٥	**٠,٥٠	مقياس ضغط العمل "أدم"
٧	٣٠	**٠,٢٦	**٠,٣٠	**٠,٢٩	سمة القلق
٨	٢٣	١٣	**٠,١٥	**٠,٢٥	سمة الإكتئاب
٩	١٩	**٠,١٩	**٠,٢٤	**٠,٣٥	سمة الغضب
١٠	٥	٠,٠٩	٠,٠٧	٠,٠٧	سمة حب الاستطلاع

** دالة احصائياً عند مستوى ٠,٠١ بدلالة طرفين

من جانب آخر، يوضح جدول ٦ المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم "ت" لمقاييس مسح ضغوط العمل للجنسين، حيث يتضح أن متوسط درجة الإناث أعلى بصورة دالة من متوسط درجة الذكور في كل من مؤشر ضغط العمل (JS-X) وشدة ضغط العمل (JS-S) ومؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X). ولا يوجد فروق دالة بين متوسطات كل من الجنسين في تكرار ضغط العمل (JS-F) ومؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X).

جدول (٦). المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم "ت" لمقاييس مسح

ضغوط العمل للجنسين

ت	إناث (ن=١٧٢)		ذكور (ن=١٦٣)		
	ع	م	ع	م	
٢٤٠	١١,٩	٢١,٧	١٠,٣	١٩,٣	مؤشر ضغط العمل (JS-X)
٣٠٥	١,٣	٤,٨	١,٢	٤,٤	شدة ضغط العمل (JS-S)
د غ	١,٦	٣,٤	١,٧	٣,٣	تكرار ضغط العمل (JS-F)
٣٠٦	١٦,٤	٢٨,٢	١٤,١	٢٢,٧	مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X)
د غ	١٣,٤	١٥,٨	١٢,٥	١٤,٦	مؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X)

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ** دالة عند مستوى ٠,٠١

كما يشير جدول ٧ إلى المتوسطات (م) والانحرافات المعيارية (ع) وقيم "ف" لتحليل التباين المتعدد لمقاييس مسح ضغوط العمل للعاملين في عدة وظائف مهنية، هي: مدرسين، اختصاصيين اجتماعيين، مراقبي حركة طيران، ممرضين، كتبة، وإطفائيين. ويلاحظ من خلال الجدول أن هناك اختلافات دالة في متوسطات درجات هؤلاء في جميع مقاييس مسح ضغوط العمل كما يوضحه اختبار "ف". فبالنسبة لمؤشر ضغط العمل (JS-X) حصل الإخصائيون الاجتماعيون والممرضات على أعلى المتوسطات، في حين حصل الكتبة ومراقبو حركة الطيران على أقلها. أما شدة مقياس ضغط العمل (JS-S) فقط حصل المدرسون والإطفائيون على أعلى المتوسطات في حين حصل مراقبو حركة الطيران على أقلها. أما تكرار ضغط العمل (JS-F) فقد حصلت الممرضات والإطفائيون على أعلى المتوسطات في حين حصل الإخصائيون الاجتماعيون على أقلها. كما نجد أن كل من الممرضين والمدرسين حصلوا على أعلى المتوسطات في مؤشر مصادر ضغط العمل (JS-X) في حين حصل الإخصائيون الاجتماعيون على أدناها. وأخيراً، نجد أن الممرضين والإطفائيين حصلوا على أعلى المتوسطات في مؤشر فقدان الدعم التنظيمي في حين حصل الإخصائيون ومراقبو حركة الطيران والكتبة على أقلها. وجميعها دالة احصائياً. والصورة التي يمكن استخلاصها، أنه من بين المهن الست التي تم مقارنة متوسطاتها، نجد أن العاملين في مهن التمريض والتدريس والإطفاء أبدوا معدلات عالية من الشعور بالضغط في حين أن العاملين في مهن إحصائي اجتماعي وكتابية وفي مراقبة حركة الطيران شعروا بضغط العمل بصورة أقل. وتجد الإشارة إلى أنه نظراً للاختلافات في عدد الأفراد في كل مجموعة مهنية فيجب تفسير هذه النتائج بحذر.

جدول (٧) المتوسطات (أ) والانحرافات المعيارية (ب) وقيم "ف" لمقاييس مع ضغوط العمل للعاملين في عدة وظائف مهنية.
* دالة عند مستوى ٠,٠١

ف	درجات	متوسط التبريكت	مجموع التبريكت	اطفائين		كثبة		مرضى		مراقبو حركة طيران		اقتصاديين اجتماعيين		مدرسين		
				ن=٢٠	م	ن=١٣١	م	ن=٢٥	م	ن=٣١	م	ن=٢٠	م	ن=١٤٣	م	
٣,١*	٥	٣٧٦,٦	١٨٨٢,٩	١١,٠	٣١,٧	١١,٠	١٧,٩	١١,٤	٣٥,٣	٩,١	١٨,٦	١٩,٦	٣٦,٥	١٠,٩	٣١,٩	مؤشر ضغط العمل (JS-X)
٦,١*	٥	١٠,٥	٥٢,٥	١,١	٤,٧	١,٢	٤,٣	١,٣	٤,٥	٠,٩	٤,٠	١,٤	٤,٤	١,٣	٥,٠	شدة ضغط العمل (JS-S)
٩,١*	٥	٢١,٦	١٠٧,٩	١,٦	٣,٨	١,٦	٣,٢	١,٧	٤,٠	١,٢	٣,٦	١,٩	١,٧	١,٥	٣,٦	تكرار ضغط العمل (JS-F)
٥,٥*	٥	١٣٧٧,٦	٣٣٨٨,٢	١٣,٣	٣٢,٢	١٤,١	٣٣,٠	١٤,٥	٣٠,٩	١٤,٧	٣٤,٧	١٧,٥	١٥,٦	١٦,٠	٣٨,٩	مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X)
٥,٣*	٥	٨٥٥,٥	٤٣٧٧,٦	١٤,٥	٣٢,٠	١١,٩	١٣,١	١٥,١	٣٣,٤	٧,٨	١١,٥	١٤,٥	١٠,١	١٣,٠	١٦,٤	مؤشر تقدير الدعم التنظيمي (LS-X)

سعت هذه الدراسة إلى تعريب مقياس مسح ضغوط العمل Job Stress Survey (Spielberger & Vagg, 1999) والتحقق من مستوى ثباته وصدق، والفروق بين الجنسين، وبين ست فئات مهنية مختلفة في متوسط درجاتهم في المقاييس الكلية والفرعية له. محاولة التقنين هذه أوجدت نسخة مكافئة للمقياس في صورته الأصلية (الأمريكية) من حيث بنائه العاملي، وعدد بنوده، علاوة على تمتعه بخصائص سيكومترية عالية من ثبات وصدق. غير أن هناك بعض الاستثناءات، من ذلك عدم ارتباط بند 12 بالدرجة الكلية للمقياس في النسخة العربية، لكن المؤلف فضل عدم إلغائه محافظة على توازن كل من النسختين في الصورة الشكلية على الأقل، فضلاً عن إمكانية المقارنة بين الدرجتين الكلتين للمقياس في نسخته العربية والأصلية، علماً بأن البند لم يتشعب بأي من المقياسيين الفرعيين مؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X) أو مؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X). ويمكن في التحسينات القادمة على المقياس تجريب بنود أخرى من أجل استبدال البند المذكور.

إن العاملين المستخرجين في النسخة الأصلية للمقياس وفي النسخة العربية والنسخ الأجنبية الأخرى (مؤشر مصادر ضغط العمل JP-X أو مؤشر فقدان الدعم التنظيمي LS-X) ليسا عاملين جديدين تم اكتشافهما، بل إن معظم مقاييس ضغط العمل الأخرى لديها تسميات أخرى مقابلة لهذين البعدين. مثلاً قائمة ضغط العمل Work Stress Inventory (Barone, 1990) استخرجت عاملاً سمته الضغط التنظيمي Organizational Stress يحمل في تكوينه كل من البعدين المذكورين، كما استخرجت عاملاً آخر أسمته مخاطر العمل Job Risk والذي يقيس بعض العوامل البيئية ذات التهديد البدني والنفسي على الفرد والآخرين من حوله. وفي دراسة نوعية لـ "ديسالفو وآخرون" (DiSalvo, et al., 1900) اعتمدت طريقة المقابلة لمجموعة من المهنيين احتوت على أسئلة مفتوحة حول ماهية مصادر الضغط التي خبروها في وظائفهم، خلص الباحثون إلى أن هناك عاملان رئيسان، هما: محتوى العمل work content، ويقابل عامل مصادر ضغط العمل JP-X، والآخر بيئة العمل work context والذي يقابل عامل فقدان الدعم التنظيمي (LS-X).

أحد مظاهر صدق النسخة العربية JSS-A ارتباط جميع مقاييسه الفرعية تلازماً بمقياس ضغط العمل ترجمة "آدم العتيبي" (ر بين 30، و 04). والذي هوفي أساسه نسخة معربة من مقياس ضغط العمل لـ "ستيفي وجونز" (Steffy & Jones, 1988). هذا الارتباط كان أعلى من ارتباطات المقاييس الفرعية للنسخة العربية JSS-A بالمقاييس الفرعية لقائمة حالة وسمه الشخصية (ر بين 30، و 05). وبذلك تكون الارتباطات منطقية كون مقياس ضغط العمل يقيس نفس البعد النفسي الذي تقيسه النسخة العربية JSS-A وهو ضغط العمل.

لقد وجدت الدراسة أن متوسط درجة الإناث أعلى بصورة دالة من متوسط درجة الذكور في كل من مؤشر ضغط العمل (JS-X) وشدة ضغط العمل (JS-S) ومؤشر مصادر ضغط العمل (JP-X). ولم تجد فروقاً دالة بين متوسطات كل من الجنسين في تكرار ضغط العمل (JS-F) ومؤشر فقدان الدعم التنظيمي (LS-X). ولقد تعذر مقارنة هذه النتيجة مع نتائج النسخة الأصلية والنسخ

المترجمة الأخرى بسبب إجراء المقارنات بين الجنسين ضمن المجموعات المهنية المختلفة. إلا أن النسخة الألمانية لم تجد فروقاً بين الجنسين في جميع مقارناتها.

من بين المهن الست التي تم مقارنة مؤسستها، أظهر العاملون في مهن التمريض والتدريس والإطفاء معدلات عالية من الشعور بالضغط في حين أن العاملين في مهن اختصاصي اجتماعي والمهن الكتابية والعاملين في مراقبة حركة الطيران شعروا بضغط العمل بصورة أقل. وتجدر الإشارة إلى أنه نظراً للاختلافات في عدد الأفراد في كل مجموعة مهنية فيجب تفسير هذه النتائج بحذر. كما أوضحنا سابقاً، فإن مقياس مسح ضغوط العمل هو مقياس عام generic لقياس ضغط العمل يسمح بالمقارنة بين عدة مجموعات مهنية ولكنه لا يغطي جميع مصادر الضغط في كل مهنة. فلكل مهنة متغيراتها الخاصة التي تستثير مواقف ضاغطة تختلف عن مهنة أخرى.

إلى جانب إمكانية الاستفادة من المقياس المعرب في المشاريع البحثية المختلفة، إلا أن أحد أهم استخداماته تتمثل في المجالات الاستشارية، فالمقياس أداة تشخيص لمستوى الضغط ومعدلات تكراره، ومن الممكن تطبيقه في منظمات الأعمال المختلفة للتأكد من أن مستويات الضغط في الحدود المعقولة. ومن الممكن استخدامه للتأكد أيضاً من أن انخفاض معدلات الأداء والتغيب والتمارض والنزاعات الشخصية وغير ذلك ليست ناتجة بسبب ارتفاع معدل الضغط عن الحدود المعقولة. وكما هو معلوم، هناك علاقة منحنية بين الضغوط والأداء الوظيفي، فالضغط عندما يكون بدرجة معقولة يمكن أن يساهم في إسنارة حماس الأفراد، واستنهاض همتهم، وإثارة دافعيتهم للعمل مما يرفع مستوى الأداء، وهذا جانب إيجابي للضغط، ولكن إذا وصل الضغط إلى مستوى مرتفع فإن الأداء يبدأ في التدهور.

ويمكن للدراسات القادمة التحقق أكثر من الصدق التلازمي للنسخة العربية لمقياس ضغوط العمل بالتحقق من ارتباطاته مع مقاييس ضغوط عمل أخرى متوفرة في الساحة البحثية النفسية. ونظراً لوجود عدة نسخ متكافئة من مقياس مسح ضغوط العمل في خمس لغات مختلفة، فيمكن للمهتمين في مجال الدراسات النفسية عبر الثقافات إجراء مقارنات بين عدة وظائف فسي مجتمعات ثقافية مختلفة. من جانب آخر، لم تكن أعداد المجاميع المهنية متوازنة، لذا حيداً لوقامت الدراسات اللاحقة بتلافي هذا القصور، بل محاولة تجريب مجاميع مهنية جديدة لم تستخدمها هذه الدراسة. ويلحظ الباحث أن هناك مجموعتين مهنتين مهملتين تقريباً في دراساتنا النفسية، ليس في العالم العربي فقط ولكن حتى في العالم الغربي، وهما المزارعين وقائدي سيارات الأجرة. ولا يعرف الباحث سبباً لذلك، ويتمنى تسليط الضوء أكثر على هاتين الفئتين.

وأخيراً يسر المؤلف أن يزود الباحثين المهتمين في استخدام المقياس بالبنود الخاصة به للأغراض البحثية، ويسره تلقي أي ملاحظات أو تصويبات تسهم في إثراء المقياس.

المراجع

١. آدم غازي العتيبي (١٩٩٧). علاقة ضغوط العمل بالاضطرابات السيكمومترية والغياب الوظيفي لدى الموظفين العاملين في القطاع الحكومي بدولة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية*، ٢٥ (٢)، ١٧٧-١٩٩.
٢. حصة الناصر (٢٠٠٠). إعداد الصورة العربية لقائمة سبيلبرجر للشخصية (الحالة والسمة). *دراسات نفسية*، ١٠ (٣)، ٣٤٦-٣٨٠.
٣. حمدي الفرماوي (١٩٩٢). مقياس الضغط النفسي المهني للمعلم: كراسة تعليمات. الكويت: دار القلم.
٤. طلعت منصور وفيولا البيللوي (١٩٨٩). قائمة الضغوط النفسية للمعلمين: كراسة التعليمات. القاهرة: مكتبة الأنجلومصرية.
٥. عويد المشعان (١٩٩٨). مصادر الضغط في العمل: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٨ (٢١)، ١١٠-١٤٢.
٦. غسان الحلو (٢٠٠٤). مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمى المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين. *مجلة دراسات للعلوم التربوية*، ٣١ (٢)، ٢٨١-٣٠٣.
٧. فوزى عزت (١٩٩٧). الضغوط النفسية لمعلمى المرحلة الابتدائية وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ٧ (١٦)، ١٥٥-١٨٤.
٨. محمد الشبراوى الأنور (٢٠٠٣). ضغوط مهنة التدريس وبعض المتغيرات الشخصية للمعلم. *مجلة علم النفس*، ١٧ (٦٧، ٦٨)، ١٤٨-١٦٣.
٩. محمود غلاب (٢٠٠٢). العلاقة بين ضغوط العمل وكل من الرضا الزوجى والقلق والاكتئاب لدى عينة من الأزواج والزوجات. *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، ١٢ (٣٧)، ٢٤٣-٣٠٠.
١٠. مصطفى باهي وأنور وجدي الوكيل (١٩٩٥). الضغوط النفسية لدى مدربي رياضة المبارزة. المؤتمر العلمي نحو رعاية متكاملة للموهوبين رياضياً، كلية التربية الرياضية، جامعة المنيا، ٨٧ - ١٠٥.
١١. نجاة موسى، مديحة عبدالفضيل (١٩٨٩). أساليب مواجهة المشكلات في علاقتها بكل من الضغوط النفسية والاحترق النفسى لدى عينة من معلمى المدارس الثانوية بمدينة المنيا (دراسة تنبؤية). *مجلة البحث فى التربية وعلم النفس (جامعة المنيا)*، ١٢ (١)، ٤٦١-٤٩٢.

١٢. نجدي حبشي، رافت باخوم (٢٠٠٠). الضغوط النفسية لعمل مدراء ونظار ووكلاء المدارس الابتدائية والاعدادية والثانوية بمدينة المنيا. مجلة البحث في التربية وعلم النفس، ١٣ (٣)، ١٨١-٢٤٦.
١٣. هنداي محمد حافظ (١٩٩٩). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بضغوط العمل بمدارس التربية الخاصة. مجلة كلية التربية بدمياط جامعة المنصورة، ٣٢ (١)، ٦١-٩٣.
١٤. Barone, D.F. (١٩٩٥). Developing a transactional psychology of work stress. In R. Crandall & P.L. Perrewe (Eds.), *Occupational Stress: A handbook* (pp. ٢٩-٣٧). New York: Taylor & Francis.
١٥. Baroun, K.A. (٢٠٠٠). Job stress and sex role among kuwaities Employees. *Derasat Nafseyah*, ١٠(٢), ٢٦٧-٢٨٦.
١٦. DiSalvo, V., Lubbers, C., Rossi, A.M., & Lewis, J. (١٩٨٨). The impact of gender on work-related stress. *Journal of Social Behavior & Personality* ٣ (٣), ١٦١-١٧٦.
١٧. Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (١٩٩٦). Managing occupational stress: A national and international perspective. *International Journal of Stress Management*, ٣, ٦٩-٨٣.
١٨. French, J.R.P., Caplan, R.D., & Van Harrison, R. (١٩٨٢). *The mechanisms of job stress and strain*. New York: Wiley.
١٩. González, M., J., & Prieto, J.M. (٢٠٠٥). Spanish adaptation of the Job Stress Survey: All dressed up and ready to go to work. In Spielberger & I.G. Sarason (Eds.), *Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity*, Vol. ١٧. Washington, DC: Taylor & Francis.
٢٠. Haseth, K. (٢٠٠٥). Norwegian Adaptation of the Job Stress Survey. In Spielberger & I.G. Sarason (Eds.), *Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity*, Vol. ١٧. Washington, DC: Taylor & Francis.
٢١. Hodapp, V., Tanzer, N., Korunka, C., Maier, E., & Pestemer, I. (٢٠٠٥). The German adaptation of the Job Stress Survey: A multi-study validation in different occupational settings. In Spielberger & I.G. Sarason (Eds.), *Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity*, Vol. ١٧. Washington, DC: Taylor & Francis.
٢٢. Lazarus, R.S. (١٩٩١). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behaviour and Personality*, ٦(٧), ١-١٣.

٢٣. Nelson, D.L. & Quick, J. C.(٢٠٠٣). Organizational Behavior: Foundations, Realities, and Challenges. *Fourth Edition*, Mason, OH: South-Western, a division of Thompson Learning.
٢٤. Spielberger, C. D. (١٩٧٩). *State-Trait Anger Expression Inventory: STAXI professional manual* (revised research edition). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
٢٥. Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (١٩٩٩). *Job Stress Survey: Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
٢٦. Steffy, B.D. & Jones, J.W., (١٩٨٨), Workplace stress and indicators of coronary-disease risk. *Academy of Management Journal*, ٣١, ٦٨٦—٦٩٨.
٢٧. Ullrich, A. & Fitzgerald, P. (١٩٩٠). Stress experienced by physicians and nurses in the cancer ward. *Social Science and Medicine*, ٣١, ١٠١٣—١٠٢٢.

Arabic Adaptation of the Job Stress Survey

Othman

Alkhadher

Abstract

This study described the procedures used in developing the Arabic adaptation of Spielberger's & Vagg (1999) Job Stress Survey (JSS). The preliminary form of the Arabic version (JSS-A) was administered to 443 workers from six different occupational groups (teachers, social workers, air traffic controller, nurses, clerks, and firemen) varying in size from 20 to 143 subjects. Factor analyses results showed that factor structure of the Arabic version was similar to that of the original American version, and that Job Pressure and Lack of Organizational Support were the main factors. The values obtained by means of the coefficient were .89 for Job Stress Severity (JS-S), .89 for Job Stress frequency (JS-F), .88 for Job Stress Index (JS-X), .79 for Job Pressure Index (JP-X), and .82 for Job Stress Severity Index (JS-X). The concurrent validity of JSS-A with the Arabic version of both the Job Stress Measure (Steffy & Jones, 1988) and the State-Trait Personality Inventory (Spielberger, 1979) were statistically significant. The results illustrate the cross-cultural construct validity of the JSS. Substantial differences were found between the groups that were studied in the JS-S, JS-F, JS-X, JP-X, and LS-X. Generally, nurses reported the highest mean scores in these measures while clerks and social workers reported the lowest levels. Females reported higher mean scores in JS-X, JS-S, and JP-X than males.