

تعريب وتقنين مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل لـ: Yarker وآخرون (2008) على البيئة الجزائرية على عينة من مديري المدارس الابتدائية

Arabization and Standardization of the behavioral competency index tool for managing Psychological health in the work environment by: Yarker et al (2008) on the Algerian environment on a sample of primary school principals

زكية قريح^{1*}، مكران جفال²

¹مخبر الدراسات السوسولوجية: العمل، التربية، الشبكات والمجال، جامعة بجاية (الجزائر)، zakia.grireh@univ-bejaia.dz

²مخبر الدراسات السوسولوجية: العمل، التربية، الشبكات والمجال، جامعة بجاية (الجزائر)، mokrane.djeffal@univ-bejaia.dz

تاريخ النشر: 2024-09-30

تاريخ القبول: 2024-09-23

تاريخ الاستلام: 2024-04-30

ملخص: يهدف هذا المقال إلى عرض الخطوات التي مر بها الباحثان في تعريب أداة مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل لـ: Yarker وآخرون (2008) على البيئة الجزائرية لقياس الكفاءة السلوكية لدى المسؤولين المباشرين لإدارة الصحة النفسية لدى موظفيهم، ولتحقيق هذا الغرض تم اتباع الخطوات العلمية والمنهجية اللازمة. وذلك بترجمته من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية وتطبيقه في صورته الأولية مكونا من (66) بندا موزعة على 4 أبعاد رئيسية، على عينة قدرها (340) من مديري المدارس الابتدائية بولاية الوادي، تم اختيارهم عشوائيا وتم التأكد من خصائصه السيكومترية بعد عملية الترجمة، أظهرت نتائج التقنين مؤشرات مقبولة ودالة على صلاحية المقياس لقياس ما وضع لأجله.

الكلمات المفتاحية: كفاءة سلوكية؛ صحة نفسية في العمل؛ مدير مدرسة ابتدائية؛ خصائص سيكومترية؛ تعريب وتقنين.

Abstract: this article aims to present the steps that researches went through in arabizing the behavioral competency index tool for managing psychological health in the work environment by: Yarker et al (2008) in the Algerian environment to measure the behavioral competency of those directly responsible for managing psychological health among their employees. To achieve this purpose, scientific steps were followed, and the necessary methodology for this. This was done by translating it from English to Arabic and applying it in its initial form, consisting of (66) items distributed over 4 main dimensions, on a sample of (340) primary school principals in the state of El-Oued, who were randomly selected, and its psychometric properties were confirmed after the translation process. The results of the standardization showed acceptable indicators indicating the validity of the scale to measure what it was designed to do.

Keywords: Behavioral competence; Psychological health at work; Primary school principal; Psychometric properties; Arabization and Standardization.

*المؤلف المراسل:

1- مقدمة

تعد الكفاءة من أهم الركائز التي تتمحور حولها الوظائف باعتبارها مصطلح استخدم في انصاف العمال ذوي الأداء المرتفع من قبل علماء النفس الصناعي، نظرا للتأثرات الإيجابية التي يعود بها على أداء الفرد وتحقيق أهداف المؤسسة، وما يحققه من فاعلية للفرد وفعالية للمؤسسة، وتتمثل في مجموعة من السلوكيات التي يظهرها الفرد في أدائه لمهمة ما، وهي من متطلبات التوظيفات في الوقت الراهن سواء في القطاع العام أو الخاص لاجتياز الفرد في مسابقة التوظيف وشغل منصب في مؤسسة ما، وتلعب الكفاءة دورا فعالا ومهما في ممارسات إدارة الموارد البشرية في عملية الاستقطاب والتوظيف، ويكون الاعتماد على نهج الكفاءة هنا على الفرد قبل البدء في العمل، ولا تقتصر فقط على ذلك بل تتعداه للمسؤول الذي يمارس مهامه على الموظف باعتباره السلطة الأعلى وموظفا في المؤسسة التي تتطلب منه كفاءة في التسيير وأداء مهامه.

تختلف الكفاءات التي يتحلى به المسؤول في أداء مهامه، منها الكفاءة الأكاديمية التي يجب أن تتوفر لديه عند إقباله على الوظيفة، ومنها الإدارية التي يظهرها في ممارسة الوظيفة كما تنص عليها المهام المنوطة للوظيفة، والتي سمحت له بالترقية للمنصب الأعلى، وهناك الكفاءة السلوكية التي من الضروري أن يتحلى بها هو وكل فرد في بيئة العمل والمتمثلة في الممارسات المتعلقة بالجانب النفسي والاجتماعي في عملية التسيير وما ينتج عنها من التقليل من المخاطر النفسية والاجتماعية للموظفين، والتي تعد من بين مهامه المتمثلة في تعزيز الصحة النفسية لديهم.

يعد الإجهاد في مكان العمل من المشاكل الكبيرة والخطيرة في بيئة العمل، ومصدر قلق للمسؤولين (Donaldson-Feilder et al., 2008)، وبدأ الاهتمام به عند اقتران علم النفس بالعمل، ويسعى علم النفس في بيئة العمل إلى تمتع الفرد بصحة نفسية جيدة من خلال تحديد المؤشرات التي تساعد على تحقيق ذلك والتي من بينها تحسين الظروف والعوامل الوظيفية التي من بينها إدارة الصحة النفسية من قبل المسؤولين؛ وتعد البيئة النفسية الاجتماعية من أكثر المهددات له، التي تساهم بدورها في تزايد عبء العمل وما تبعه من أمراض مرتبطة بالعمل (Siegrist, 2015)، ولطالما كان انخفاض الصحة النفسية في العمل بسبب مشاكل بين المسؤول والموظف (Racu, 2023)، وزاد اهتمام الباحثين المهتمين بالعمل وتنظيمه به لما له من آثار سلبية على الجانب النفسي للموظف مركزين على نهج المسؤولين وعلاقاتهم معهم (Lalević, 2021)، لما له دور في التقليل من المخاطر المرتبطة به لموظفيهم وما لهم من تأثير مباشر على صحتهم النفسية من خلال سلوكياتهم اليومية المرتبطة بمهامهم وتمتعهم بالكفاءة في ذلك (Donaldson-Feilder et al., 2008; Kakkanad et al., 2023). ونظرا لأن عدم تمتع الموظف بالصحة النفسية مكلف جدا على المستوى الإداري فمن الضروري والواجب على المسؤولين الاهتمام بكفاءتهم في التسيير (Heinsman et al., 2010)، وتمتع المسؤول بالكفاءة السلوكية يسمح له بإدارة الصحة النفسية على مستوى المؤسسة وخارجها، وذلك لارتباط سلوكيات المسؤولين وعلاقاتهم وأساليب عملهم بالصحة النفسية للموظفين (Skakon et al., 2010).

يعد قطاع التربية والتعليم من أهم القطاعات المسؤولة عن تكوين النشء، بداية من المدرسة الابتدائية باعتبارها مؤسسة عمومية مختصة في تربية الفرد وتعليمه، يديرها مدير الذي بدوره يكون المسؤول المباشر والممارس للسلطة على جميع الموظفين والأعوان العاملين في المدرسة تبعا للمرسوم التنفيذي 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008، ويشغل المدير منصبا مركزيا في المؤسسة، وتحقيق أهداف التعليم لا يكون إلا من قبله

وأسلوب تسييره وبما أن الإجهاد مرتبط ببيئة العمل وظروفه، وإدارته مهمة وأمر ضروري (Kirby, 2023). وأساتذة التعليم الابتدائي موظفين معرضون للإجهاد، وعملية التعليم تتطلب تمتعه بالصحة النفسية كغيرها من الوظائف، وللمديرين أهمية حيوية في تعزيز الصحة النفسية في العمل وإدارتها (Lewis et al., 2010)، وهو ما يتوجب على المدير التمتع بالكفاءة السلوكية لإدارته، وأن القياس النفسي للكفاءة السلوكية أصبح ضرورة لاعتباره مؤشرا من مؤشرات الصحة النفسية في العمل.

1.1- مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تكمن مشكلة دراستنا في ندرة الأدوات التي تقيس الكفاءة السلوكية للمسؤولين في البيئة العربية - في حدود علم الباحثين-، والتي تتوافق مع مهامهم ونشاطاتهم الإدارية، فتم الحصول على دراسات سابقة في البيئة الغربية لذا ذهب الباحثين إلى تعريب مقياس الكفاءة السلوكية للمسؤول-مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية- لتعزيز الصحة النفسية لدى المرؤوسين ل: Yarker وآخرون، والسعي إلى تقدير الخصائص السيكومترية لها للتأكد من جاهزيتها للتطبيق في أبحاث ودراسات مستقبلية، وبناء على ما سبق يمكن طرح التساؤلات الآتية:

- هل يتمتع مقياس مؤشر كفاءة إدارة الصحة النفسية في الدراسة الحالية بدلالات الصدق بعد تطبيقه على عينة من مديري المدارس الابتدائية؟
- هل يتمتع مقياس مؤشر كفاءة إدارة الصحة النفسية في الدراسة الحالية بدلالات الثبات بعد تطبيقه على عينة من مديري المدارس الابتدائية؟

2.1- فروض الدراسة:

- يتمتع مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل في الدراسة الحالية بدلالات الصدق بعد تطبيقه على عينة من مديري المدارس الابتدائية.
- يتمتع مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل في الدراسة الحالية بدلالات الثبات بعد تطبيقه على عينة من مديري المدارس الابتدائية.

3.1- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في توفير مقياس لقياس الكفاءة السلوكية للمسؤولين يتلاءم والبيئة المحلية بحيث يعتبر مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية من بين المقاييس المهمة للمسؤولين، حيث سعت هاته الدراسة إلى تعريبه وتقنيته.

4.1- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- تعريب مقياس الكفاءة السلوكية للمسؤول لإدارة الصحة النفسية للموظفين.
- تقنين مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية في بيئة العمل على البيئة الجزائرية من خلال تقدير دلالات الصدق والثبات.
- إثراء البيئة العربية بأداة لقياس الكفاءة السلوكية للمسؤولين لتعزيز الصحة النفسية في بيئة العمل.

5.1- حدود الدراسة:

الحدود البشرية: تتكون عينة الدراسة من مديري المدارس الابتدائية.

الحدود المكانية: طبقت الدراسة بقطاع التربية الوطنية بولاية الوادي.

الحدود الزمنية: أجريت الدراسة خلال شهر نوفمبر - مارس من السنة الدراسية (2023 - 2024).

6.1- تحديد مصطلحات الدراسة:

الكفاءة السلوكية: ممارسة من ممارسات إدارة المورد البشري في بيئة العمل تظهر في سلوكيات يومية وفورية للمسؤول المباشر تتعلق بالجانب النفسي والاجتماعي للموظف بغرض التقليل من الإجهاد النفسي وتحقيق الرفاهية النفسية من خلال الاحترام والمسؤولية وإدارة العواطف والنزاهة، التسيير وتوصيل العمل الحالي والمستقبلي، التفكير المنطقي - تسيير المواقف الصعبة، التسيير الداخلي للفريق (الإدارة).

الصحة النفسية في العمل: وهو خلو الموظف من الإجهاد النفسي وتمتعته بالرفاهية النفسية في العمل الناتجة عن ممارسات مسؤوله المباشر وكفاءته السلوكية في تحقيق ذلك.

الخصائص السيكمترية: وهو تمتع مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل بعد تطبيقها على عينة من مدرّاء المدارس الابتدائية بولاية الوادي بدلالات الصدق والثبات مقبولة تتوافق مع خصائص المقياس الجيد.

مدير المدرسة الابتدائية: هو المسؤول الأول في مدرسته، وهو المشرف المباشر على جميع شؤونها التربوية والتعليمية والإدارية والاجتماعية، والمسؤول المباشر على المعلمين والموظفين داخل المؤسسة.

التعريب والتقنين: عملية ترجمة مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل لـ: Yarker وآخرون (2008) من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية وفق معايير الترجمة العلمية، وحساب خصائصه السيكمترية على عينة من مديري المدارس الابتدائية في البيئة الجزائرية.

7.1- الدراسات السابقة:

دراسة Lewis وآخرون (2024) هدفت إلى تحديد الكفاءات والسلوكيات المطلوبة للعمل عبر مجموعة كاملة من خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية، وتم اتباع المنهج النوعي والكمي لجمع البيانات في بريطانيا، وتم التوصل إلى إطار لكفاءات الرعاية المتكاملة في بيئة العمل.

هدفت دراسة John وآخرون (2023) للتعرف على كيفية إدارة الإجهاد لدى العاملين، على 50 موظفا من موظفي تكنولوجيا المعلومات بـ Infopark - الهند - تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتم استخدام الاستبيان لمعرفة مسببات الإجهاد لدى أفراد العينة، وتم اتباع المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها: يجب على الإدارة أن تزود الموظفين بالخطوات اللازمة للتغلب على الإجهاد، بالإضافة إلى معلومات حول الأسباب السلبية للضغط النفسي وأضراره. التأثير على تحقيق الأهداف وكذلك على أهدافهم الشخصية. لتعزيز ظروف العمل، يجب على الإدارة تقديم سياسات جيدة وأفكار بناءة للموارد البشرية. يمكن إدارة التوتر وتنظيمه بعدة طرق بالتعاون مع كل من الموظفين والشركة، والاهتمام بالجانب النفسي والاجتماعي في بيئة العمل من خلال عدة ممارسات تسمح بذلك.

هدفت دراسة Journoud و Pezé (2012) إلى التعرف على تدريب المديرين على الوقاية من المخاطر النفسية والاجتماعية يسير على النهج الصحيح أم لا، بإتباع المنهج الوصفي باستخدام المقابلة مع مصمم العروض والمديرين المشاركين في الدورات التدريبية والملاحظة للمديرين غير المشاركين في الدورات التدريبية وتحليل الوثائق كأدوات لجمع البيانات وتم الاعتماد على نموذج Yarker وزميلاتها (2008)، ومن بين النتائج

المتوصل إليها أنه إذا كان للمدير دور مهم يلعبه فيما يتعلق بالصحة النفسية لمروؤوسيه، فإنه ومع ذلك يعتمد على أساليب تنظيمية وإدارية ينشأ منها مجال خاص للمناورة يسمح لها بممارسة دورها بفعالية أو لا.

دراسة Lewis وآخرون (2010) هدفت إلى التعرف على السلوكيات الإدارية المحددة المرتبطة بالإدارة الفعالة للإجهاد في التمريض وبناء إطار كفاءة إدارة الإجهاد الذي يمكن دمجه ومقارنته مع أطر إدارة التمريض. وأجريت مقابلات شبه منظمة مع 41 موظفًا في المملكة المتحدة. باتباع المنهج الوصفي أسلوب تحليل المحتوى، وكانت نتائج الدراسة تحديد 19 كفاءة (أو مجموعة من السلوكيات) في إدارة الإجهاد لدى الموظفين، وأن للمديرين أهمية حيوية في الحد من التوتر في العمل وإدارته.

هدفت دراسة Donaldson-Feilder وآخرون (2008) إلى تحديد السلوكيات الممارسة من قبل المدير التي تقلل من الإجهاد، وتم إجراء مقابلات على 400 موظف ومدير و 50 متخصصًا في الموارد البشرية، فيما يتضمن آرائهم حول السلوكيات المهمة والفعالة وغير الفعالة لإدارة الإجهاد لدى الموظفين، وتم التوصل إلى تجميع السلوكيات التي تم تحديدها في موضوعات لإنشاء إطار عمل مكون من 19 "كفاءة" من قبل المسؤول لمنع وتقليل التوتر في العمل، كم تم التوصل إلى أن للمدير دور في منع وتقليل الإجهاد النفسي لدى الموظفين.

مما سبق نلاحظ أن جميع الدراسات المتعرض لها هدفت إلى تحديد الكفاءات السلوكية للمسؤولين في التقليل من الإجهاد النفسي والرفع من مستوى الرفاهية النفسية لدى الموظفين واتفقت الدراسات السابقة أن للمدير دور في إدارة الإجهاد النفسي والتقليل منه من خلال الكفاءات السلوكية التي يبدوها في ممارساته لإدارة المورد البشري بصفة دورية ودائمة. وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة في الحصول على مقياس لتعريبه.

2- الطريقة والأدوات:

1.2- منهج الدراسة:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي لتوافقه مع الأهداف التي تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقها.

2.2- مجتمع وعينة الدراسة:

تحدد مجتمع الدراسة من جميع مديري المدارس الابتدائية بولاية الوادي- في الموسم الدراسي 2023-2024، حيث بلغ مجتمع الدراسة 382 مديرا ومديرة، تم اختيار منهم 340 مدير ومديرة بطريقة عشوائية بسيطة.

3.2- أداة الدراسة:

التعريف بالأداة:

هي أداة تهدف لمعرفة مؤشرات الكفاءة السلوكية من قبل المسؤولين المباشرين في بيئة العمل أعدت من قبل: Yarker, Jo, Lewis, Rachel, Donaldson-Feilder, Emma سنة (2008) في مشروع بحثي ممول من قبل المدير التنفيذي للصحة والسلامة، والمعهد المعتمد لشؤون الموظفين والتنمية، والمستثمرون في الأفراد في المملكة المتحدة على مرحلتين، كانت المرحلة الأولى سنة 2007 وكان ضمن البحث أيضا في هاته المرحلة الباحث Paul, Flaxman، والمرحلة الثانية 2008 يهدف إلى تحديد السلوكيات الإدارية المرتبطة بالإدارة الفعالة للصحة النفسية في العمل وبناء الإدارة لإطار الكفاءة لمنع وتقليل الإجهاد النفسي في العمل. ويهدف المشروع أيضًا إلى التعرف على تلك السلوكيات المرتبطة بكل من معايير إدارة الصحة والسلامة والبيئة

وتلك السلوكيات المرتبطة بالتنفيذ من المعايير. وتتكون من 66 بنداً مقسمة على أربعة أبعاد متمثلة في الكفاءات السلوكية الرئيسية للمسؤول وكل كفاءة تضم ثلاث كفاءات سلوكية فرعية تمثلت في:

1- الاحترام والمسؤولية وإدارة العواطف والنزاهة: وشمل هذا البعد سبعة عشر بنداً مقسمة على ثلاث كفاءات فرعية وتمثلت فيما يلي:

- النزاهة: ويضم خمسة بنود.

- إدارة العواطف: وشمل ستة بنود.

- النهج المراعي: وتمثل في ستة بنود.

2- التسيير وتوصيل العمل الحالي والمستقبلي: ومجموع البنود في هذا البعد وصلت إلى اثنان وعشرون بنداً متضمنة ثلاث كفاءات سلوكية فرعية متمثلة في:

- إدارة العمل الاستباقية: وشمل تسعة بنود.

- حل المشكلات: وتنتمي إليه أربعة بنود.

- المشاركة/ التمكين: ويحتوي تسعة بنود.

3- التفكير المنطقي- تسيير المواقف الصعبة: وكان مجمل بنود هذا البعد اثني عشر بنداً مقسمة على ثلاث كفاءات سلوكية فرعية تمثلت في:

- إدارة الصراع: ويحتوي على خمسة بنود.

- استخدام الموارد التنظيمية: ويشمل ثلاثة بنود.

- تحمل مسؤولية حل القضايا: ويضم أربعة بنود.

4- التسيير الداخلي للفريق (الإدارة): ووصلت بنوده إلى خمسة عشر بنداً مقسمة على ثلاث من الكفاءات السلوكية وهي:

- التواصل الشخصي: وينتمي إليه أربعة بنود.

- المرونة: وشملت ثلاثة بنود.

- المشاركة التعاطفية: وتمثل ثمانية بنود.

شملت الأداة بنود موجبة وأخرى سالبة وهي موضحة في الجدول الموالي:

جدول (1) البنود الموجبة والسالبة في المقياس المعرب

المجموع	العبارات السلبية	العبارات الإيجابية	الكفاءة الجزئية	البعد
5	2	3	النزاهة	الاحترام والمسؤولية وإدارة
6	4	2	إدارة العواطف	
6	6	0	النهج المراعي	
17	12	5	المجموع	التسيير وتوصيل العمل الحالي والمستقبلي
9	0	9	إدارة العمل الاستباقية	
4	1	3	حل المشكلات	
9	1	8	المشاركة	
22	2	20	المجموع	التفكير المنطقي- تسيير المواقف الصعبة
5	1	4	إدارة الصراع	
3	0	3	استخدام الموارد التنظيمية	
4	1	3	المشاركة / التمكين	
12	2	10	المجموع	التسيير الداخلي للفريق (الإدارة)
4	0	4	التواصل الشخصي	
3	0	3	المرونة	
8	1	7	المشاركة التعاطفية	
15	1	14	المجموع	

المجموع	49	17	66
---------	----	----	----

المصدر: إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد البنود الموجبة في مقياس مؤشر كفاءة إدارة الإجهاد بلغ 49 بند، و 17 بند سلبي بمجموع 66 بنداً.

يتم الإجابة على البنود من خلال سلم ليكرت الخماسي: (أوافق بشدة، أوافق، أوافق قليلاً، محايد، لا أوافق بشدة) وفق سلم التصحيح الآتي: 5، 4، 3، 2، 1 والعكس بالنسبة للبنود السلبية.

خطوات الترجمة: تمت الترجمة عبر الخطوات الآتية:

- أخذ الموافقة من قبل من Yarker, Jo و Lewis, Rachel من جامعة لندن.
 - الترجمة من اللغة الأصلية (الإنجليزية) إلى العربية من قبل أستاذ جامعي تخصص ترجمة.
 - عرض الترجمة على أستاذ مختص في اللغة العربية وأستاذ تخصص علم النفس.
 - عرض النسخة المعربة مع النسخة الأصلية على مجموعة من المختصين في اللغة للتأكد من مطابقة اللغة العربية للغة الأجنبية.
 - الترجمة العكسية من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية وتمت من طرف أستاذ جامعي تخصص لغة إنجليزية.
 - عرض النسخة المترجمة عكسياً مع النسخة الأصلية على مجموعة من المختصين في اللغة وواحدة من صاحبات المقياس، للتأكد من مطابقة البنود الأصلية مع البنود المترجمة عكسياً.
- والجدول الآتي يوضح الأساتذة المختصين المشاركين في عملية التعريب للمقياس:

جدول (2) القائمة الاسمية للأساتذة المشاركين في عملية التعريب

الاسم واللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الوظيفة
جلال سلطاني	ترجمة	دكتوراه	أستاذ محاضر ب جامعة حمة لخضر - الوادي
عادل جربيع	انجليزية	دكتوراه	أستاذ محاضر أ جامعة حمة لخضر - الوادي
عفاف قريشي	انجليزية	ماستر	أستاذة بمعهد التكوين والتعليم المهني بورقلة
عفاف صايبي	انجليزية	دكتوراه	أستاذ محاضر أ جامعة عبد الرحمن ميرة - بجاية
أحمد جمعة عزت	علم النفس	دكتوراه	أستاذ مشارك جامعة الشرقية - سلطنة عمان
Lewis Rachel	علم النفس	دكتوراه	أستاذة من الدرجة الثالثة - Goldsmiths, University - لندن - المملكة المتحدة
محمد العربي خضير	لغة عربية	ماجستير	أستاذ مساعد جامعة حمة لخضر - الوادي
أحمد نور الدين بالعربي	انجليزية	دكتوراه	أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
برهان أوداينية	ترجمة	ماجستير	أستاذ مساعد جامعة الجزائر

المصدر: إعداد الباحثين

في ضوء ذلك تم تعديل المقياس المترجم بعض التغيرات الطفيفة فيما يخص الصياغات اللغوية، وأصبح المقياس جاهزاً للتقنين.

الأساليب الإحصائية:

بعد الحصول على الاستمارات من قبل العينة محل الدراسة، تمت عملية تفريغ البيانات ومعالجتها عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss22)، باتباع أساليب إحصائية تتناسب مع أهداف الدراسة وتمثلت في:

- النسبة المئوية.
- اختبار "ت".

- معامل الارتباط "بيرسون".
- معامل الارتباط "سبيرمان براون".
- معادلة "ألفا كرونباخ".

3- النتائج ومناقشتها:

2.3- التحقق من الفرضية الأولى:

والتي كان نصها: تتمتع مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة لنفسية في بيئة العمل في الدراسة الحالية بدلالات الصديق بعد تطبيقه على عينة من مديري المدارس الابتدائية، وللتحقق من ذلك تم حساب الصديق بالطرق الموالية:

الصديق الظاهري:

للتحقق من الصديق الظاهري تم عرض الصورة المعربة المكونة من 66 بنداً على مجموعة من المحكمين المختصين في علم النفس والقياس النفسي، بلغ عددهم 8 أساتذة موضحين في الجدول الموالي:

جدول (3) معلومات لأساتذة المشاركين في عملية التحكيم

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	التخصص	الوظيفة	البلد
محمد عرقوب	دكتوراه	علم النفس التنظيم والعمل	أستاذ جامعي	وهران- الجزائر
سليم كفان	دكتوراه	علم النفس التنظيم والعمل	أستاذ جامعي	سطيف- الجزائر
زهير بغول	دكتوراه	علم النفس التنظيم والعمل	أستاذ جامعي	سطيف- الجزائر
أمجد عزات جمعة	دكتوراه	علم النفس التربوي	أستاذ جامعي	سلطنة عمان
عائكة غر غوط	دكتوراه	علم النفس	أستاذة جامعية	وادي سوف- الجزائر
النوي بالطاهر	دكتوراه	علوم التربية	أستاذ جامعي	وادي سوف- الجزائر
علي رسن شندوخ الناصري	دكتوراه	الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي	أستاذ جامعي	العراق
العبد قرين	دكتوراه	علم النفس	أستاذ جامعي	برج بوعريج- الجزائر

المصدر: إعداد الباحثين

من خلالهم تم التحصل على مجموعة من الملاحظات مكنتنا من تعديل المقياس، في حين تم تعديل البنود التي أشير إليها بتعديل صياغات، والجدول الموالي يوضح الفقرات الموافقة عليها والفقرات غير موافقة عليها:

جدول (4) نسب اتفاق الخبراء المحكمين على المقياس المعرب

البند	عدد الأساتذة الموافقين	عدد الأساتذة غير الموافقين	النسبة المئوية
1، 2، 3، 4، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 14، 15، 16، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 51، 52، 53، 54، 55، 56، 57، 58، 60، 61، 62، 63، 64، 65	8	0	100%
5، 8، 9، 12، 13، 16، 17، 49، 50، 55، 59، 66	6	2	75%

المصدر: إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ البنود بعد عرضها على الأساتذة المحكمين، وكان مجمل البنود مقبولة بنسبة 100% أربعة وخمسون بنداً، أما البنود المؤشر عليها بأنها لا تقيس ما وضع لقياسه بنسبة قبول 75% بمجمل اثني عشر بنداً، وهو ما يبين أن الباحثين احتفظ بجميع البنود بناء على ذلك، في حين قدموا جملة من التعديلات، وتم تعديلها من ناحية الصياغة اللغوية، مثل البند الذي ينص على: "أشعر بالذعر من المواعيد

النهائية (آجال التسليم)"، وأصبح بعد التعديل: "أشعر بالارتباك من المواعيد النهائية لتسليم المهام"، والبند الذي كن نصه: "أظهر عدم مراعاة (تقدير) للتوازن بين العمل والحياة الشخصية لفريق العمل"، وبعد التعديل نص البند على: "أظهر عدم مراعاة التوازن بين العمل والحياة الشخصية لفريق العمل"، وكذلك البند: "أنا شخص متردد في اتخاذ القرارات"، وأصبح بعد التعديل: "أتردد في اتخاذ القرارات". إضافة إلى اقتراح تعديل بدائل الإجابة بحيث أصبحت: أوافق بشدة، أوافق، أحيانا، لا أوافق، لا أوافق بشدة، وأصبح المقياس جاهزا لعرضه على عينة التجربة الاستطلاعية.

صدق المحتوى (التجربة الاستطلاعية):

قام الباحثان بتجربة استطلاعية وذلك بعرض المقياس المعرب على عينة من المجتمع الأصلي للدراسة من أجل الوقوف على الإيجابيات والسلبيات التي قد تواجهها في تطبيق المقياس مستقبلا وبهدف معرفة مدى مفهومية البنود من حيث الصياغة ومدى استيعاب أفراد العينة لها ووضوح التعليمات، ومقدار تفهم عينة التجربة الاستطلاعية لبنود المقياس وبدائله، وطبقت على 15 مدير مدرسة ابتدائية من بلدية الوادي تم اختيارهم عشوائيا، بحيث كانت البنود مفهومة بنسبة 100% بالنسبة لـ 11 مدير، ونسبة تتراوح بين (65%-70%) بالنسبة لـ 4 من المديرين وقد تبين من خلالها أن تعليمات المقياس وفقراته واضحة لأغلب مدراء المدارس الابتدائية، وقد تبين أن بعض البنود غير مفهومة من قبل العينة وقام الباحثان بتعديلها حسب اقتراحات عينة التجربة الاستطلاعية من جانب الصياغة، وتغيير مصطلح المستخدمين بالموظفين، مثل البند الذي كان ينص: "أدعم المستخدمين عند حالات المعاملة السيئة"، وأصبح: "أدعم الموظفين عند حالات المعاملة السيئة"، وكان الوقت المستغرق للإجابة (20-36) دقيقة تقريبا بمتوسط 28 د، وعليه أصبح المقياس في صورته الأولى من أجل توزيعه على عينة التقنين.

صدق المقارنة الطرفية: تم حساب الصدق وفق طريقة المقارنة الطرفية، والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار "ت" بين الفئة الدنيا والفئة العليا:

جدول (5) نتائج اختبار "ت"

مجموعات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t.test	قيمة sig
الفئة الدنيا	92	227,94	20,73	22,75	0,00
الفئة العليا	92	282,86	10,29		

المصدر: إعداد الباحثين

من خلال الجدول (5) نلاحظ أن قيمة "ت" قدرت قيمة بـ 22,75 وهي قيمة دالة عند مستوى الدلالة 0,01 وهو ما يؤكد صدق المقياس المعرب.

صدق الاتساق الداخلي:

وعليه تم حساب معاملات الارتباط لكل من: درجات كل بند بالبعد الفرعي وكل بعد فرعي بالبعد، ودرجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس وفيما يلي جداول توضح ذلك:

جدول (6) قيمة معامل ارتباط كل فقرة بالبعد في المقياس المعرب

الابعاد	الابعاد الفرعية	الفقرة	قيمة معامل الارتباط	قيمة sig
1	1	1	0,463	0,00
		2	0,599	0,00
		3	0,607	0,00
		4	0,724	0,00
		5	0,707	0,00
		6	0,468	0,00
	2	7	0,358	0,00
		8	0,575	0,00
		9	0,418	0,00
		10	0,062	0,251
		11	0,617	0,00
		12	0,684	0,00
2	3	13	0,665	0,00
		14	0,700	0,00
		15	0,463	0,00
		16	0,492	0,00
		17	0,634	0,00
		18	0,618	0,00
	4	19	0,757	0,00
		20	0,555	0,00
		21	0,817	0,00
		22	0,566	0,00
		23	0,736	0,00
		24	0,773	0,00
3	5	25	0,726	0,00
		26	0,739	0,00
		27	0,585	0,00
		28	0,656	0,00
		29	0,623	0,00
		30	0,748	0,00
	6	31	0,753	0,00
		32	0,745	0,00
		33	0,633	0,00
		34	0,725	0,00
		35	0,691	0,00
		36	0,734	0,00
4	7	37	0,803	0,00
		38	0,667	0,00
		39	0,346	0,00
		40	0,508	0,00
		41	0,542	0,00
		42	0,695	0,00
	8	43	0,665	0,00
		44	0,436	0,00
		45	0,088	0,107
		46	0,761	0,00
		47	0,678	0,00
		48	0,650	0,00
5	9	49	0,800	0,00
		50	0,799	0,00
		51	0,742	0,00
		52	0,752	0,00
		53	0,855	0,00
		54	0,773	0,00
	10	55	0,834	0,00
		56	0,789	0,00
		57	0,824	0,00
		58	0,830	0,00
		59	0,595	0,00
		60	0,556	0,00
6	12	61	0,233	0,00
		62	0,610	0,00
		63	0,659	0,00
		64	0,584	0,00
		65	0,653	0,00
		66	0,665	0,00

المصدر: إعداد الباحثين

يتبين من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول (6) أن غالبية معاملات ارتباط بنود المقياس دالة عند مستوى الدلالة 0,01، عدا البند رقم (10) في البعد الثاني من المحور الأول، والبند رقم (45) في البعد الثامن من المحور الثالث، وعليه قرر الباحثين استبعاد البندين.

جدول (7) معامل الارتباط بين البعد الدرجة الكلية للمقياس المعرب

الأبعاد	الأبعاد الفرعية	معامل الارتباط	قيمة SIG
1	1	0,687	0,00
	2	0,702	
	3	0,832	
	4	0,900	
2	5	0,776	
	6	0,895	
	7	0,875	
3	8	0,508	
	9	0,834	
	10	0,860	
4	11	0,803	
	12	0,903	

المصدر: إعداد الباحثين

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن معاملات الارتباط تتراوح بين (0,508-0,903) وهي معاملات مقبولة عند مستوى الدلالة 0,01.

جدول (8) معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس المعرب والمحور

المحور	معامل الارتباط	قيمة SIG
الاحترام والمسؤولية وإدارة العواطف والنزاهة	0,635	0,00
التسيير وتوصيل العمل الحالي والمستقبلي	0,897	
التفكير المنطقي- تسيير المواقف الصعبة	0,777	
التسيير الداخلي للفريق (الإدارة)	0,866	

المصدر: إعداد الباحثين

يوضح الجدول (8) نتائج معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمقياس مع أبعاده الأربعة وأسفرت النتائج عن معاملات تتراوح بين (0,635-0,897) عند مستوى الدلالة 0,01، وهي معاملات مقبولة، وبناء على النتائج المتحصل عليها نجد أن المقياس يتمتع باتساق داخلي وعليه فهو يعبر عن تمتعه بالصدق. وعليه من خلال النتائج المتحصل عليها في حساب الصدق، بحيث تم استبعاد البند رقم (10) من البعد الفرعي الثاني للبعد الأول والتي تنص على: أنقبل الاقتراحات الداعمة لتحسين عملي كنقد موجه لي، والبند رقم (45) التابعة للبعد الفرعي الثامن من البعد الثالث والتي نصت على: أحافظ على النظام العام قبل المسائل الفردية، فهي تبين تحقق الفرض الأول للدراسة الحالية.

2.3- التحقق من الفرضية الثانية:

والتي نصت على: تتمتع مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل في الدراسة الحالية بدلالات الثبات بعد تطبيقه على عينة الدراسة، ومن أجل إثبات ذلك تم حساب الثبات بالطريقتين التاليتين: التجزئة النصفية:

تم اتباع طريقة التجزئة النصفية لحساب صدق المقياس، والجدول الآتي يوضح نتائج معامل الارتباط المتحصل عليه:

جدول (9) نتائج معامل الارتباط للمقياس المعرب

حجم العينة	قيمة الارتباط	
340	0,840	النصف الأول
	0,879	النصف الثاني
	0,874	ارتباط النصف الأول مع الثاني
	0,879	معامل الارتباط قبل التصحيح
	0,936	معامل الارتباط بعد التصحيح وفق معادلة سبيرمان براون

المصدر: إعداد الباحثين

من خلال تم التوصل إليه في حساب الثبات وفق طريقة التجزئة النصفية حيث قدرت قيمة "ر" بـ 0,879، وتم تصحيحها وفق معادلة سبيرمان براون بحيث قدرت قيمة "ر" بعد ذلك بـ 0,936 وهي قيمة عالية تدل على ثبات المقياس.

ألفاكرونباخ:

تم إتباع طريقة التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفاكرونباخ، والجدول الموالي يوضح النتائج:

جدول (10) قيم ألفاكرونباخ للمقياس المعرب

البعد	مجمّل الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
الاحترام والمسؤولية وإدارة العواطف والنزاهة	16	0,716
التسيير وتوصيل العمل الحالي والمستقبلي	22	0,908
التفكير المنطقي- تسيير المواقف الصعبة	11	0,773
التسيير الداخلي للفريق (الإدارة)	15	0,856
المقياس	64	0,934

المصدر: إعداد الباحثين

ما يوضحه الجدول أعلاه نتائج تحليل تباين مفردات المقياس، وأن قيمة معامل الثبات لأبعاد المقياس تتباين ما بين (0,716-0,908) وهي معاملات جد مقبولة، وقدّرت قيمة الثبات الكلي للمقياس بـ 0,934 وهي نتيجة مرتفعة تدل على ثبات المقياس، وتراوحت قيمة ألفاكرونباخ للمقياس الأصلي بين (0,90-0,93)، وعليه تحقق الفرض الثاني لهاته الدراسة.

بناءً على النتائج المتحصل عليها للصدق والثبات وبعد استبعاد البعدين غير الدالين، تمكن الباحثان من إعداد النسخة النهائية لمقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل مكونة من 64 بنداً.

4-خلاصة:

هدفت هاته الدراسة إلى تعريب مقياس الكفاءة السلوكية للمسؤولين لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل، حيث تم التحقق من خصائصه السيكمترية، وبعد احترام كافة الخطوات المنهجية لتعريب وتكييف المقاييس الأجنبية والتأكد من صدقها وثباتها في البيئة الجزائرية على عينة من المسؤولين المباشرين والمتمثلة في مديري المدارس الابتدائية، وما شمله من تعديلات وحذف لفقرات غير دالة، أصبح المقياس جاهزاً لاستخدامه من قبل الباحثين في البيئة المحلية والبيئة العربية.

- الإحالات والمراجع:

المرسوم التنفيذي 08-315 المؤرخ في 11 أكتوبر 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية.

Donaldson-Feilder, E., Yarker, J., & Lewis, R. (2008). Line management competence: the key to preventing and reducing stress at work. *Strategic HR Review*, 7(2), 11-16.

Heinsman, H., de Hoogh, A. H. B., Koopman, P. L., & van Muijen, J. J. (2008). Commitment, control, and the use of competency management. *Personnel Review*, 37(6), 609-628.

Jhon, asha., shigha, metty. & rojan, lena (2023). A study on stress management of employees of it field with reference to infopark kakkanad. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 5(3), 1-11.

Journoud S. & Pezé S. (2012). La formation des managers à la prévention des risques psychosociaux est-elle sur la bonne voie?. *La Revue Des Sciences De Gestion*, 253, 51-59. <https://doi.org/10.3917/rsg.253.0051>

Kirby, R. (2023), Dealing with stress at work. *Trends Urology & Men Health*, 14(1), 1-1.

Lalević N. (2021). Stress at work: a special phenomenon or a type of general stress? - milanko čabarkapa: professional stress: psychology of stress at work institute for textbooks belgrade 2017. *Sociološki pregled / Sociological Review*, 55(1), 208-222.

- Lewis, R., Yarker, J., Donaldson-Feilder, E., Flaxman, P., & Munir, F. (2010). Using a competency-based approach to identify the management behaviours required to manage workplace stress in nursing: a critical incident study. *International Journal of Nursing Studies*, 47(3), 307–313.
- Lewis R. Duckworth J. Willis D. & Yarker J. (2024). Developing a competency framework for integrated care working across healthcare social care and allied professions. *British Journal of Healthcare Management*, 30(1), 25–36.
- Racu, C. (2023). Workplace stress management. *Lucrări științifice ale Simpozionului Științific Internațional al Tinerilor Cercetători*, 2, 151-154.
- Siegrist, J. (2015). Stress at Work. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 23(2), 546–550.
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 24(2), 107-139.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

قريش، زكية ومقران، جفال (2024). تعريب وتقنين مقياس مؤشر الكفاءة السلوكية لإدارة الصحة النفسية في بيئة العمل لـ Yarker (2008) على البيئة الجزائرية على عينة من مديري المدارس الابتدائية . *مجلة العلوم النفسية والتربوية*. 10(3)، الجزائر : جامعة الوادي، الجزائر. 125-137.