

**THE PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE ARABIC  
VERSION IN THE ALGERIAN ENVIRONMENT FOR THE OF  
EFFORTS-REWARDS IMBALANCE MODEL**

**CHEBAANI Nadjoua<sup>1</sup>**

**CHEBAANI Fatma<sup>2</sup>**

**CHEBAANI Hassna<sup>3</sup>**

**Abstract**

Occupational stress threatens individual's health; in return it affects the institutions' health. And it's considered by the World Health Organization s one of the most common diseases on the 21st century, and as a prevalent epidemic. And there are several theories and models that explain this phenomenon, for example and from the most important models we have the Effort-Reward Imbalance by Siegrist 1996, and the basic assumption of the ERI model is that the effort at work must be compensated with an appropriate return, and the imbalance between the two factors will lead to stress. In our research we found this scale in different languages (German, English, French, Spanish) but it has not been translated to the Arabic language, so our study, and apply to a sample of. 264employees from the Sonelgaz foundation in order to check the psychometric properties of this Arabic version in the Algerian environment.

**Key words:** stress at work, psychometric properties, Effort-Reward Imbalance model, Arabic version in Algerian's environment.

<sup>1</sup> Magister in Biological Sciences University of Malaga (Spain), [amer1808@hotmail.com](mailto:amer1808@hotmail.com)

<sup>2</sup> Doctor in Education Sciences Higher Normal School Of Kouba (Algeria), [amer1808@hotmail.com](mailto:amer1808@hotmail.com)

<sup>3</sup> Doctor of labor medicine, Sonelgaz (Algeria), [amer1808@hotmail.com](mailto:amer1808@hotmail.com)

## الخصائص السيكومترية للنسخة العربية في البيئة الجزائرية لنموذج اختلال التوازن بين الجهود و المكافآت

شبعاني نجوى:ماجستير العلوم البيولوجية جامعة مالاغا اسبانيا

شبعاني حسناء: دكتورة في طب العمل سونلغاز الجزائر

شبعاني فاطمة:دكتورة في علم النفس التربوي المدرسة العليا للأساتذة بالقبة الجزائر

### الملخص

الضغوط المهنية تشكل خطرا على صحة الأفراد وفي المقابل على صحة المؤسسات وتعتبرها المنظمة العالمية للصحة إحدى الأمراض البارزة التي تصيب الأفراد في القرن الواحد والعشرين ومن الأوبئة المتفشية، وهناك عدة نظريات ونماذج مفسرة لهذه الظاهرة وأحد أهم هذه النماذج نجد نموذج عدم التوازن والجهد مقابل العائد (أو المكافأة) Effort-Reward Imbalance (ERI) Model لسيفريست (Siegrist, 1996) والافتراض الأساسي لنموذج (ERI) هو أن الجهد المبذول في العمل يجب أن يتم تعويضه بعائد ملائم، وعدم التطابق بين الجهد المبذول في العمل والعائد سيؤدي إلى معايشة خبرات وضاعطة وفي إطار هذا النموذج قام Siegrist ببناء مقياس لضغوط العمل، ومن خلال بحثنا وجدنا لهذا المقياس عدة صور بلغات مختلفة (ألمانية، انجليزية فرنسية، إسبانية) ولم نجد له صورة باللغة العربية، لذا هدفت دراستنا إلى أنجاز صورة باللغة العربية، وتطبيقها على عينة قوامها (264) موظف من مؤسسة سونلغاز من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية لهذه الصورة المعربة، في البيئة الجزائرية. الكلمات المفتاحية ضغوطات العمل خصائص سيكومترية، نموذج اختلال التوازن بين الجهود و المكافآت النسخة العربية في البيئة الجزائرية.

مقدمة:

ضغوط العمل من المظاهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات، حيث أنها تؤثر على كل أعضاء المنظمة، سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين، وتعرف على أنها عبارة عن حالة تنتج عن تفاعل بين الفرد والبيئة التي يعمل فيها، بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص (العميان، 2010) قد يكون بعض منه مفيد وإيجابي، كونه يثير روح المنافسة في العمل وتحقيق الأداء المتميز، تنمية وزيادة مهارات و تركيز الموظفين.. الخ من الإيجابيات. ولكن منه الضغط السلبي، وهو الصورة التي تؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الموظف بحيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسي (Natasja van Vegchela 2006) ، وتسبب انخفاضاً في الروح المعنوية، ارتباكاً، شعور بتراكم العمل الشعور بالأرق، القلق، والأمراض البسيكوسوماتية... الخ (Siegrist et al 2006)

يمكن القول أن أي عامل يمكن له أن يتعرض للضغوط في مجال عمله لكن تختلف ردود الفعل من واحد لآخر تجاه هذه الضغوط، فهناك من يتعامل معها على أنها مشكلة بسيطة ويسهل حلها ولا تكون عائق في بذل الجهد أمام مسؤولياته وطموحاته المهنية والتقدم في العمل، وفي المقابل نجد آخرون لا يستطيعون التكيف مع هذه الضغوط وينظرون لها على أنها عائق كبير أمام طموحاتهم وربما لا يقومون بأعمالهم بالشكل المطلوب لأن قدراتهم ومهاراتهم أنهكت في مواجهة تلك الضغوط وهذا ما يؤثر على مردود المنظمة.

النظريات والنماذج المفسرة للضغوط متعددة وذلك راجع لتعدد ظاهرة الضغوط المهنية من جهة وكذا تعدد التخصصات التي تناولت الموضوع. من أهم النماذج التي تعتنى بالتقييم الكمي لضغوط العمل هما نموذج التطلب و التحكم (Demande-Control Model: DC) لكرزك (Karasek et al 1997) (Karasek 1997) (1981)، و نموذج اختلال التوازن بين الجهود و المكافئات (Effort-Reward Imbalance: ERI)

لسيغريست (Siegrist 1990)

; Siegrist 1996 ; Siegrist and Peter 2000).

نموذج سيغريست Siegrist الذي ظهر سنة 1986 والذي يركز على بعدين أساسيين لتفسير ضغوط العمل هما الجهود والمكافئات حيث اعتبر الجهود تلك القدرات الفكرية والعضلية التي يقدمها العامل أثناء

العمل والتعويضات أو المكافآت تلك العوائد التي يتحصل عليها العامل مقابل تأديته لعمله، وقد تكون هذه العوائد مادية كالأجرة والعلاوات... الخ، ومعنوية مثل التقدير والاحترام... الخ.

فكرة Siegrist في تفسير ضغوط العمل بسيطة حيث يرى أن ضغوط العمل تنشأ لما يشعر الفرد بأن التعويضات التي يتحصل عليها أقل من الجهود التي يقدمها (وعواع، 2019)، وعلى هذا الأساس ومن أجل التقدير الكمي للشعور بالاختلال بين الجهود والمكافآت وتحت هذا المنظور قام Siegrist ببناء أداة لقياس الاختلال بين الجهود والمكافآت Effort- Reward Imbalance واختزل باللغة اللاتينية على تسميته بـ (ERI).

ولأهمية هذه الأداة ترجمت إلى عدة لغات عالمية منها على سبيل الذكر لا الحصر الفرنسية (Niedhammer et al, 2000) الإسبانية في بيئتها الأيبيرية (Macias Robles et al, 2003) و اللاتينية (Garcia-Arreola et al, 2016) في المكسيك و (Ansoleaga et al, 2013) في الشيلي و (Diaz 2008) and Feldman) في فنزويلا وصورة باللغة البرتغالية (Chor et al, 2008) في المجتمع البرازيلي و اللغة الإيرانية (Babamir et al, 2018) إلا انه عند البحث عن صورة معربة لهذه الأداة . وفي حدود اطلاعنا لم نجد نسخة مكيفة للمجتمعات العربية، ما عدى صورة أردنية (Almadi & al, 2013) كان قدر أشار إليها Siegrist في إحدى دراساته (Siegrist & al, 2014) ولم نحصل عليها إلا بعد انطلاقتنا في إعداد هذا العمل وكما لا يخفى علينا أن أدوات القياس النفسية يجب أن تدرس خصائصها السيكومترية لكل مجتمع تطبق فيه ( زيدان وبوجراة، 2017) لذا رأينا من الضروري إتمام هذا العمل وإصدار صورة معربة ومكيفة على المجتمع الجزائري.

و كذلك بهدف الكشف عن مدى انتشار الضغوط المهنية بين العمال والموظفين في البيئة الجزائرية، وذلك حسب ما يدركه الموظف أو العامل، فكانت هذه المحاولة لترجمة مقياس (ERI) إلى اللغة العربية في إطار خصوصية الأوساط المهنية في المجتمع الجزائري ، واستخراج خصائصه السيكومترية وإجراء بعض التعديلات عليه من أجل أن يلاءم بيئتنا، هادفين من وراء ذلك دعم وإثراء المجال النفسي بالجزائر بمقاييس من هذا النوع، لاستغلالها في البحوث والدراسات النفسية مستقبلا.

**تساؤلات الدراسة:** على ما تقدم صيغ التساؤل الرئيسي لهذه الدراسة كما يلي:

هل يحتفظ مقياس (ERI) بعد ترجمته بمؤشرات مقبولة من الصدق والثبات بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء.

**تساؤلات الدراسة:** من أجل محاولة منا للإجابة على هذا التساؤل قمنا بتحليله إلى سؤالين فرعيين كالتالي:

- هل يتمتع مقياس (ERI) بعد ترجمته وتعديله بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص المقياس الجيد بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء ؟
- هل يتمتع مقياس (ERI) بعد ترجمته وتعديله بمعاملات ثبات مقبولة تتناسب وخصائص المقياس الجيد بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء ؟

### فرضيات الدراسة

- يحتفظ مقياس (ERI) بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص المقياس الجيد بعد تطبيقه على عينة عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء.
- يحتفظ مقياس (ERI) بمعاملات ثبات مقبولة تتناسب وخصائص المقياس الجيد بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء.

### أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- إجراء ترجمة وتعديلات على النسخة الفرنسية من هذا المقياس، بما يتناسب وطبيعة البيئة الجزائرية.
- استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس (ERI) المترجم والمعدل بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء .
- إثراء المكتبة النفسية سواء على الصعيد المحلي أو العربي بأداة قياس لإدراك الضغوط المهنية تتوفر على الشروط العلمية للاختبارات النفسية الجيدة، مما يدعم حركة القياس النفسي.

### أهمية الدراسة

- الدراسة الحالية لها أهمية خاصة بالنظر إلى الموضوع الذي تناوله، وهو محاولة توفير مقياس يهتم بالكشف عن درجة إدراك الضغوط المهنية من وجهة نظر الموظف أو العامل تحت منظور نموذج اختلال التوازن بين الجهود والمكافآت.
- تأتي هذه الدراسة في ظل ندرة . في حدود علمنا . المقاييس التي تقيس الضغوط المهنية تحت هذا المنظور (الجهود/ المكافآت) خصوصا في البيئة الجزائرية.

### حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- أجريت الدراسة في المدة الزمنية بين جانفي 2018 و جانفي 2019 .
- على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء و المنتمون الى فروعها التالية: شركة توزيع الكهرباء و الغاز (SDA Belouzdad)، شركة اشغال الكهرباء كهريف (KAHRIF) و الشركة الام.
- طبق هذا المقياس باللغتين الفرنسية والعربية، وكانت عينتنا فقط من العمال الذين أجابوا بشكل اختياري على الصورة المعربة.

### الأدوات ومنهج البحث:

الأدوات الإحصائية: ومن أجل دراسة:الصدق: صدق التكوين الفرضي وذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون، و دراسة التحليل العامل و من أجل دراسة الثبات: قمنا بحساب معامل ألفا . كرونباخ، وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

### إجراءات الدراسة الميدانية

المنهج المستخدم: اعتمدنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي باعتباره المنهج الأكثر ملاءمة للإجابة على تساؤلات الدراسة، ويمدنا بمعلومات وبيانات دقيقة تكشف لنا عن الخصائص السيكومترية لمقياس (ERI).

## مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة كل عمال وموظفي شركة سونلغاز (الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء والغاز) التي تنظم (44) مؤسسة. عينة الدراسة أخذت من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء فقط، والمنتسبون إلى فروعها التالية: شركة توزيع الكهرباء والغاز (SDA Belouzdad) التي تنظم (600) عامل، وشركة أشغال الكهرباء كهريف (KAHRIF) والتي تنظم (300) عامل، والشركة الأم التي تنظم (450) عامل، والذين وافقوا على الإجابة على المقياس باللغة العربية. وتوزعوا كالتالي في الجدول رقم (1)

الجدول رقم (1): الخصائص الاجتماعية والمهنية لعينة الدراسة

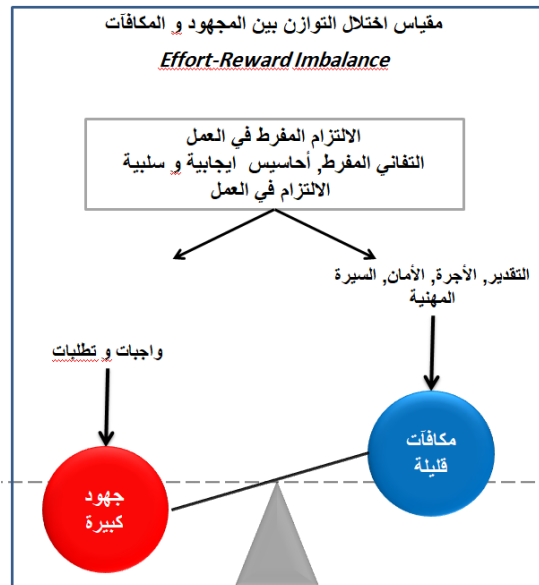
النسبة	التكرار	الخصائص
		<b>الفئات العمرية</b>
20,5%	54	21 . 31 سنة
56,85%	150	32 . 42 سنة
17%	45	43 . 53 سنة
5,7%	15	54 . 64 سنة
		<b>المستوى الدراسي</b>
1,5%	4	إبتدائي
7,2%	19	متوسط
44,7%	118	ثانوي
46,6%	123	جامعي
		<b>منصب العمل</b>
36,4%	96	إطار
33,3%	88	إطار متوسط
30,3%	80	عامل يدوي
		<b>الأقدمية في العمل</b>
59,5%	157	1-10 سنوات
28,4%	75	11-20 سنة

8,3%	22	30-21 سنة
3,8%	10	40-31 سنة
الحالة المدنية		
32,2%	85	أعزب
66,3%	175	متزوج
1,5%	4	مطلق

### الأداة المستخدمة وهي موضوع الدراسة

وصف مقياس الدراسة في شكله الأصلي: حسب دراسة السيكومترية للنسخة الفرنسية استعمل Siegrist نسخة مقياس تتكون من 46 بند (Niedhammer & al, 2000) وفي سنة 2014 اعتمد Siegrist نسختين من مقياس (ERI) واحدة طويلة تتكون من 22 بند، ونسخة مختصرة تتكون من 16 بند (Siegrist & al, 2014). يتكون من ثلاث أبعاد، بعد الجهود الخارجية، بعد المكافآت وبعد الجهود الذاتية و مكوناتها موضحة في الشكل رقم 1.

### الشكل رقم (1) الجهود الخارجية و الذاتية لمقياس ERI





البعد الأول والمتمثل في الجهود الخارجية يتكون من ستة (6) بنود (من البند 1 إلى البند 6)، والتي تقيس درجات التطلب في محيط العمل بحيث هناك عبارتان هما الخامسة والسادسة اللتان تستبدلان حسب الفئة العمالية الموجه لها المقياس، فالعبارة 5 تقدم للعمال الذين يبذلون الجهد الجسدي، والعبارة 6 تقدم للموظفين الإداريين. والتنقيط يكون من 1 إلى 4 (غير منزوع إطلاقاً، منزوع قليلاً، منزوع، إلى منزوع كثيراً). الدرجة القصوى التي يمكن أن يتحصل عليها المفحوص في هذا البعد هي: 12 وأدنى قيمة يتحصل عليها هي 6، كلما كانت الدرجة مرتفعة كلما كانت الجهود الخارجية مرتفعة.

البعد الثاني وهو بعد المكافئات يضم 10 بنود، من البند 7 إلى البند 17، هذا البعد يتفرع إلى ثلاث أبعاد فرعية هي: التقدير ويضم 5 بنود، التحكم في المسار المهني ويضم 5 بنود، والراتب فيه بند واحد. يكون التنقيط من 1 إلى 4 على سلم ليكرت (غير منزوع إطلاقاً، منزوع قليلاً، منزوع، إلى منزوع كثيراً)، الدرجة الكلية لها تتراوح بين 11 و22 درجة حيث كلما كانت الدرجة مرتفعة كانت المكافئات قليلة.

البعد الثالث وقياس الجهود الداخلية (النفسية) وتقيس درجة التطلب في محيط العمل، وتضم البنود من 18 إلى البند 46، وينقسم هذا أربعة أبعاد فرعية هي: البعد الفرعي الأول: عدم الصبر والتهيج المفرط (البنود 20،25،26،31،36،39،40،45)، والبعد الفرعي الثاني: هو عدم القدرة عن الابتعاد عن العمل (البنود 21،24،27،32،33،37،41،44،46)، والبعد الفرعي الثالث الاحتياج للمساندة والدعم يضم البنود (18،28،30،34،35،42)، والبعد الفرعي الرابع المنافسة والعدائية الكامنة (يضم البنود 19،22،23،29،28،43). ويكون التنقيط من 1 إلى 4 على سلم ليكرت (لا أوافق بشدة، لا أوافق، أوافق، وأوافق بشدة) (Marie-Therese Giorgio, 2019)، الدرجات الكلية لكل بعد فرعي موضحة في الجدول في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): توزيع بنود مقياس ER

الدرجة الدنيا والقصوى	البنود	البعد
[32 - 8]	20،25،26،31،36،39،40،45	عدم الصبر والتهيج المفرط
[36 - 9]	21،24،27،32،33،37،41،44،46	عدم القدرة عن الابتعاد عن العمل
[24 - 6]	18،28،30،34،35،42	الاحتياج للمساندة والدعم
[24 - 6]	19،22،23،29،28،43	المنافسة والعدائية الكامنة

النتيجة النهائية لاستعمال هذه الأداة هو الخروج بمؤشر اختلال التوازن بين الجهود والمكافآت على شكل نسبة يرمز لها بـ (R) باعتماد المعادلة التالية:

$$(R) = 11/6 \text{ (الجهود الخارجية / المكافآت)}$$

تفسير نتائج الأداة يكون كالتالي:

$1 = (R)$  معناه هناك توازن بين الجهود الخارجية والمكافآت.

$1 < (R)$  معناها اختلال بين الجهود الخارجية والمكافآت

وعن طريق هذا المؤشر يمكننا التمييز بين الموظفين أو العمال المعرضين للضغوط المهنية أو غير معرضين.

## عرض النتائج

### نتائج الفرضية الأولى

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى والتي تنص على أن المقياس (ERI) يحتفظ بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص المقياس الجيد بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء (سونلغاز)

وللتحقق من ذلك قمنا باختبار صدق التكوين الفرضي، والتحليل العاملي للمقياس.

### صدق التكوين الفرضي

بعد حساب معاملات الصدق من خلال طريقة صدق التكوين الفرضي وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين فقرات المقياس والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه. هذا الإجراء الإحصائي يستخدم لعزل أو حذف بنود قد لا تنسجم مع البعد المفروض تنتمي إليه ولا تنسجم مع المقياس، وتحديد مؤشر الصدق الفرضي عن طريق معاملات الارتباط بين الأبعاد المحورية والأبعاد الفرعية.

- بالنسبة لبعء الجهود الخارجية كانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (3):

الجدول رقم(3): يبين معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية لبعء الجهود الخارجية والبنود

#### المنتمية إليه

معاملات ارتباط بيرسون	بعء الجهود الخارجية
0,52**	1. أنا تحت ضغط الوقت بشكل مستمر بسبب أعباء العمل الثقيلة.
0,63**	2. كثيرا ما أقاطع و أزعج في عملي.
0,64**	3. لدي الكثير من المسؤوليات في عملي.
0,72**	4. غالبا ما أُجبر على ساعات عمل إضافية.
0,69**	5. عملي يتطلب جهدا جسديا.
0,66**	6. في السنوات الأخيرة أصبح عملي أكثر تطلبا.

\*\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,01

يتضح من خلال الجدول رقم (3) أن معاملات الارتباط تتراوح بين (0,52 و 0,72) وجميع معاملات ارتباط البنود مع الدرجة الكلية لبعء الجهود الخارجية دالة إحصائيا عند مستوى (0,01) وهذا ما يعبر على أن البنود تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق، ويمكن الوثوق في هذا البعد في الكشف عن مستويات الجهود الخارجية.

- بالنسبة لبعء المكافآت كانت النتائج كما هي في الجدول رقم (4):

الجدول رقم(4): يبين معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية لبعء المكافآت والبنود المنتمية إليه

معاملات ارتباط بيرسون	بعء المكافآت
0,52**	7. أتحصل على التقدير (الاحترام) الذي أستحق من رؤسائي في العمل.
0,42**	8. أتحصل على التقدير (الاحترام) الذي أستحق من زملائي في العمل.
0,57**	9. في عملي استفيد من دعم جيد في المواقف الصعبة.
0,39**	10. أعامل بشكل غير عادل في عملي.
0,30**	11. أتحصل على الاحترام والتقدير الذي أستحق باجتهادي في عملي.
0,50**	12. أعيش في فترة أتوقع فيها تغييرات غير مرغوب فيها بوضيقي في العمل

0,49**	13. احتمالات ترقيتي في عملي ضعيفة.
0,26**	14. استقرار الوظيفي مهدد
0,48**	15. وضعي المهني الحالي يتناسب جدا مع تكويني.
0,57**	16. نظرا لاجتهادي في عملي حظوظي في الترقية مُرضية.
0,52**	17. الراتب الذي أتقاضاه كافي بالنسبة للمجهود الذي أبذله في عملي.

\*\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,01

\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,05

من الجدول رقم (4) تبين النتائج أن البنود المنتمية لبعده المكافآت مرتبطة ارتباط قوي مع الدرجة الكلية للبعد وتتراوح معاملات الارتباط بين (0,260 و 0,570) وكلها دالة عند مستوى (0,01) وهذا ما يعبر على أن الفقرات تتمتع بدرجة مرتفعة من صدق الاتساق الداخلي.

- بالنسبة لبعده الجهود الذاتية فكانت نتائج معامل الارتباط بيرسون موضحة في الجدول رقم (5):

الجدول رقم (5): بين معامل ارتباط بيرسون بين الدرجات الكلية لبعده الجهود الذاتية والبنود المنتمية

إليه

معاملات ارتباط بيرسون	بعده الجهود الذاتية
0,59**	18. ابسط تعطيل عن عملي يزعجني كثيرا.
0,41**	19. بعض الاشخاص يجعلونني أنفعل كثيرا.
-0,16**	20. في العمل غالبا ما أجد نفسي مضغوط بالوقت.
0,44**	21. اغضب بشدة عندما لا يفهم الشخص بسرعة.
0,48**	22. اجمع كل طاقتي حتى أكون دائما مسيطر على الوضع.
0,38**	23. لا يزعجني أن أقاطع عند أداء مهماتي اليومية.
0,09	24. غالبا ما أريد القيام بمهام تفوق طاقتي.
0,14*	25. في ذهني غالبا ما أكون مستعدا لإنجاز مهماتي المقبلة.
0,15*	26. إذا كان هناك شيء يجب القيام به بشكل جيد، أفضل أن أقوم به انا شخصيا.
0,22**	27. اغضب كثيرا عندما امنع من القيام بعمل أنا مكلف به.
0,08	28. أبدأ بالتفكير بمشاكل العمل حالما أستيقظ في الصباح
-0,03	29. عندما أعود إلى البيت يمكنني أن استرخي بسهولة وأنسى كل شيء يخص عملي
0,16*	30. المقربون مني يقولون أنني أضحي كثيرا من أجل عملي.
-0,03	31. بالنسبة لي العائلة و الحياة الخاصة أولى من العمل.
0,12	32. يبقى العمل يشغل بالي حتى عندما أذهب إلى النوم.
0,06	33. من وقت لآخر أحب أن يشغلني الآخريين عن عملي.

0,17\*\*

34. عندما أوجل أي عمل أجد صعوبة في النوم تلك الليلة.

\*\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,01

\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,05

النتائج الملاحظة في الجدول رقم (5) تبين أن البنود 24،30،31 لا ترتبط بشكل دال مع بعد الجهود الذاتية وبالتالي يمكن عزلها أو إعادة صياغتها، وأن البند 20 يرتبط بشكل دال إحصائياً عند مستوى (0,01) والارتباط هذا قوي لكن بشكل عكسي. أما فيما يخص البنود الأخرى فكلها دالة إحصائياً عند مستوى (0,05 و 0,01) وارتباطها ايجابي.

و قمنا أيضاً باختبار صدق الاتساق الداخلي وذلك بتحديد مؤشر الصدق الفرضي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد و الأبعاد الفرعية للمقياس ERI، يستعمل هذا المؤشر لعزل أو حذف البنود التي لا تنسجم مع باقي بنود المقياس الموضحة في الجدول رقم (6)

## الجدول رقم(6): معاملات الارتباط بين الأبعاد الرئيسية و الأبعاد الفرعية

المكافآت	التقدير	التحكم في		عدم القدرة على		الجهود الخارجية
		المسار المهني	الراتب	الجهود الذاتية	على الصبر و التهييج	
0,09	0,06	0,07	0,10	-0,07	-0,06	-0,13*
	0,82**	0,87**	0,52**	-0,02	0,01	0,04
		0,49**	0,23**	0,04	0,04	0,04
			0,35**	-0,06	-0,05	-0,01
				-0,03	0,05	0,08
					0,63**	0,21**
						0,54**

\*\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,01

\*الارتباط مهم عند مستوى الدلالة 0,05

من خلال الجدول (6) يتضح أن كل الأبعاد الفرعية مرتبطة بالأبعاد التي تنتمي إليها وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01 فالأبعاد الفرعية: التقدير، المسار المهني و الراتب مترابطة بشدة ببعد المكافآت على التوالي (0,823، 0,521، 0,870) كما هو الحال بالنسبة للأبعاد الفرعية: التهييج وعدم القدرة

على الابتعاد عن العمل فهي مرتبطة مع البعد المنتميتها لها و هو الجهود الذاتية على التوالي ( 0,206، 0,633) و كما كان متوقعا. بينما معاملات الارتباط بين الأبعاد الثلاثة للمقياس الجهود الخارجية والمكافآت والجهود الذاتية هي ضعيفة بالنسبة للعينة ككل.

### الصدق العاملي

تمت دراسة البناء العاملي لأبعاد مقياس (ERI) من خلال تطبيق النسخة المعربة على عينة من عمال (سونلغاز) وقد استخدمت طريقة المكونات الرئيسية مع تدوير المحاور بطريقة الفاريماكس Varimax، والاعتماد على محك كايزر Kaiser – Normalization وفي ضوء هذا المحك يقبل العامل الذي يساوي أو يزيد جذره الكامن عن الواحد الصحيح، وكذلك يتم قبول العوامل التي تتشعب بما ثلاث بنود بالعامل (0,3).

### دراسة التحليل العاملي لبعد الجهود الخارجية

ويتكون هذا البعد من (6) بنود وأسفرت النتائج الموضحة في الجدول رقم (7):

الجدول رقم (7): التحليل العاملي لبعد الجهود الخارجية

العامل 2	العامل 1	المتغير
		الجهود الخارجية
0,731	0,488	1. أنا تحت ضغط الوقت بشكل مستمر بسبب أعباء العمل الثقيلة.
0,178	0,625	2. كثيرا ما أقاطع و أزعج في عملي.
0,347	0,657	3. لدي الكثير من المسؤوليات في عملي.
-0,403	0,720	4. غالبا ما أُجبر على ساعات عمل إضافية.
-0,364	0,689	5. عملي يتطلب جهدا جسديا.
-0,233	0,669	6. في السنوات الأخيرة أصبح عملي أكثر تطلبا.
1,04	2,50	الجذر الكامن
17,28	41,67	نسبة التباين

يظهر من قراءة الجدول رقم (7) أن البنود (6) التي يتألف منها هذا البعد قد توزعت إلى مجموعتين مختلفتين تشبع كل منها بعامل معين وقد بلغ الجذر الكامن للعامل الأول (2,50) ويفسر (41,67%) من التباين الكلي، وهي نسبة مرتفعة تؤثر على مدى مساهمة هذا العامل في هذا البعد من مقياس (ERI)، وقد تشبع على هذا العامل (5) بنود مرتبة حسب حجم تشبعها كما يلي: البنود (4,5,6,3,2)، أما العامل الثاني فقد كان جذره الكامن (1,04) ويفسر (17,28%) من التباين الكلي وهي نسبة تؤثر في مدى مساهمة هذا العامل في بعد الجهود الخارجية وتشبع على هذا العامل بند واحد هو البند (1). وهذه النتيجة لم تكن نفسها المكونة للنسخة الأصلية في بعد الجهود الذاتية، وحسب رأينا هذا راجع لاختلاف البيئتين اللتين طبقت فيهما المقياس، واختلاف ثقافتهما واعتباراتها للوقت وضغطه.

### التحليل العملي لبعد المكافآت

بالنسبة لبعد المكافآت فالتحليل العملي أوضح في بادئ الأمر حلا بأربعة عوامل و التي تفسر (65,36%) من نسبة التباين. العامل الأول مرتبط بالبنود 10, 11, 12, 13 العامل الثاني يجمع بين البعد الفرعي التقدير (7, 8, 9) العامل الثالث يضم البنود 15, 16, 17 اما العامل الرابع فهو انفراد بند واحد وهو البند 14 وهذا الموضح في الجدول التالي:

ونظرا لأنه كان من المنتظر التحصل على ثلاث عوامل حسب النسخة الأصلية فتمت إعادة الاختبار و فرض حل ب 3 عوامل و كانت النتائج الموضحة في الجدول رقم (8)

### الجدول رقم (8) التحليل العملي لبعد المكافآت

العامل 3	العامل 2	العامل 1	البند
,02	-,04	,72	7. أتحصل على التقدير (الاحترام) الذي أستحق من رؤسائي في العمل.
,01	-,02	,59	8. أتحصل على التقدير (الاحترام) الذي أستحق من زملائي في العمل.
,27	-,06	,75	9. في عملي استفيد من دعم جيد في المواقف الصعبة.
-,23	,74	,03	10. أعامل بشكل غير عادل في عملي.
,17	,64	-,23	11. أتحصل على الاحترام والتقدير الذي أستحق باجتهادي في عملي.
,01	,79	,07	12. أعيش في فترة أتوقع فيها تغييرات غير مرغوب فيها بوضعي في العمل
-,04	,84	,01	13. احتمالات ترقيتي في عملي ضعيفة.
,93	-,07	,09	14. استقرار الوظيفي مهدد
-,09	,01	,60	15. وضعي المهني الحالي يتناسب جدا مع تكويني.
,01	-,04	,77	16. نظرا لاجتهادي في عملي حظوظي في الترقية مُرضية.

,33	,05	,54	17. الراتب الذي أتقاضاه كافي بالنسبة للمجهود الذي أبذله في عملي.
1,04	2,24	2,89	الجذر الكامن
10,34	20,77	24,93	نسبة التباين

يظهر من قراءة الجدول رقم (8) أن البنود (11) التي يضمها بعد المكافآت من مقياس (ERI) قد توزع على ثلاث مجموعات تشيع كل مجموعة بعامل معين، وقد بلغ الجذر الكامن للعامل الأول (2,89) ويفسر (24,93%) من التباين الكلي وهي نسبة تعبر عن مدى مساهمة هذا العامل في هذا البعد، وقد تشيع على هذا العامل (6) بنود مرتبة حسب حجم تشيعها كما يلي: البنود (8,17,16,9,7,15)، وفيما يخص العامل الثاني فكان جذره الكامن يقدر بـ (2,24) ويفسر (20,77%) من التباين الكلي وتعبر عن مدى مساهمة هذا العامل في بعد المكافآت وقد تشيع على العامل الثاني 4 بنود مرتبة حسب حجم تشيعها كما يلي: البنود (11,10,12,13). أما العامل الثالث فقد تشيع بيند واحد هو البند (14) حيث قدر الجذر الكامن للعامل الثالث (1,04) أما نسبة مساهمته في البعد فقد قدرت بـ (10,34%).

### دراسة الصدق العملي لبعد الجهود الذاتية

في ما يتعلق ببعد الجهود الذاتية فقد أجري اختبار الصدق العملي للبنود 17 نتائج هذا الاختبار مسجلة في الجدول (9) ونستوضح من خلاله 7 عوامل التي تفسر لنا 62 من نسبة التباين نلاحظ أن العامل الأول مرتبط بـ 12 بند، منها 7 بنود من أصل 8 المتوقعة والتي تشكل البعد الفرعي عدم الصبر والتهيج المفرط وكذلك مرتبط بـ 6 بنود أخرى من أصل 9 المتوقعة والمكونة للبعد عدم القدرة على الابتعاد عن العمل والعاملان الثاني والثالث مرتبطين بالقدرة على الابتعاد عن عمل فالثاني من البند 29 و الثالث بالبندين 31 و 33 أما العامل الرابع فهو مرتبط ببند وحيد و هو البند 23

### الجدول (9) التحليل العملي لبعد الجهود الذاتية

العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4	العامل 5	العامل 6	العامل 7	البند
0,43	0,09	-0,28	-0,25	-0,49	0,21	0,36	18. ايسر تعطيل عن عملي يزعجني كثيرا.
0,41	-0,15	0,32	-0,44	-0,37	0,04	0,22	19. بعض الاشخاص يجعلوني أنفعل كثيرا.
0,55	-0,05	0,33	-0,05	0,02	-0,40	0,26	20. في العمل غالبا ما أجد نفسي مضغوط بالوقت.
0,55	-0,20	-0,13	0,05	0,51	0,46	0,29	21. اغضب بشدة عندما لا يفهم الشخص بسرعة.
0,42	0,44	-0,24	0,32	-0,02	-0,01	0,20	22. اجمع كل طاقتي حتى أكون دائما مسيطر على الوضع.
-0,03	0,26	0,001	0,65	-0,07	0,09	0,27	23. لا يزعجني أن أقاطع عند أداء مهماتي اليومية.



0,09	-0,09	0,51	-0,22	-0,34	-0,02	<b>0,41</b>	24. غالبا ما أريد القيام بمهام تفوق طاقتي.
-0,37	0,01	-0,11	0,10	-0,05	0,43	<b>0,54</b>	25. في ذهني غالبا ما اكون مستعدا لإنجاز مهامي المقبلة.
-0,21	0,15	-0,11	0,04	0,22	<b>0,44</b>	0,45	26. إذا كان هناك شيء يجب القيام به بشكل جيد، أفضل أن أقوم به انا شخصيا.
-0,13	<b>0,63</b>	0,08	-0,06	0,18	0,17	0,38	27. اغضب كثيرا عندما امنع من القيام بعمل أنا مكلف به.
-0,35	0,02	0,02	0,22	0,06	-0,37	<b>0,58</b>	28. أبدأ بالتفكير بمشاكل العمل حالما أستيقظ في الصباح
0,26	-0,07	0,35	-0,4	0,21	<b>0,53</b>	-0,02	29. عندما أعود إلى البيت يمكنني أن استرخي بسهولة وأنسى كل شيء يخص عملي
0,11	-0,43	0,03	0,13	-0,18	0,11	<b>0,64</b>	30. المقربون مني يقولون أنني أضحي كثيرا من أجل عملي.
-0,07	-0,06	0,26	0,06	<b>0,71</b>	0,03	0,25	31. بالنسبة لي العائلة و الحياة الخاصة أولى من العمل.
-0,01	-0,09	0,07	0,18	-0,07	-0,43	<b>0,65</b>	32. يبقى العمل يشغل بالي حتى عندما أذهب إلى النوم.
0,31	0,19	-0,14	0,24	<b>0,30</b>	-0,41	0,20	33. من وقت لآخر أحب أن يشغلني الآخريين عن عملي.
-0,27	0,05	-0,02	-0,32	-0,29	-0,14	<b>0,52</b>	34. عندما أوجل أي عمل أجد صعوبة في النوم تلك الليلة.
<b>1,01</b>	<b>1,10</b>	<b>1,15</b>	<b>1,26</b>	<b>1,30</b>	<b>1,58</b>	<b>3,28</b>	الجذر الكامن
<b>7,32</b>	<b>7,65</b>	<b>7,88</b>	<b>8,36</b>	<b>9,53</b>	<b>10,86</b>	<b>11,21</b>	نسبة التباين

يظهر من قراءة الجدول رقم (9) أن البنود 17 المتعلقة ببعد الجهود الذاتية، قد توزعت على 7 مجموعات تشبع كل مجموعة بعامل معين. حيث بلغ الجذر التربيعي للعامل الأول بـ 3,28، ويفسر 11,21% من التباين الكلي وهي نسبة تعبر عن مدى مساهمة هذا العامل في هذا البعد، وتشبع على هذا العامل 11 بند التالية وهي مرتبة حسب تشبعها (19,24,22,18,34,25,20,21,28,30,32). فيما يخص البند حصلنا على حجم تسبع جيد قدر بـ 0,555 لكن هذا بعد التدوير.

والعامل الثاني بلغ جذره الكامن بـ 1,58 ويفسر 10,86% من التباين الكلي، وتشبع هذا العامل بـ 2 من البنود كالتالي مرتبان حسب حجم تشبعهما هما البند 29 والبند 26. والعامل الثالث قدر جذره الكامن بـ 1,30 ونسبة التباين الكلي كانت 9,53% ومثله مثل البند الثاني تشبعه عليه بدان هما البند 31 والبند 33 وهذان البنود مرتبان حسب حجم تشبعهما على العامل الذي ينتميان إليه.

وفيما يخص العامل الرابع والسادس فقد تشبع عليهما بنودان مرتبان حسب العوامل على التوالي هما البند 23 والبند 28 وكان مجموع جذرهما الكامن يقدر بـ 2,41 ونسبة تباين العاملين مجتمعين 15,03%

### دراسة نتائج الفرضية الثانية

عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية والتي تنص على أن المقياس (ERI) يحتفظ بمعاملات ثبات مقبولة تتناسب وخصائص المقياس الجيد بعد تطبيقه على عينة من عمال الشركة الجزائرية لإنتاج وتوزيع الكهرباء (سونلغاز)

وللتحقق من ذلك قمنا باختبار معامل ألفا-كرونباخ و صدق التكوين الفرضي

### دراسة ثبات المقياس

الثبات يتمثل في الحصول على نفس النتائج عند إعادة تطبيق المقياس أو الأداة مرتين أو أكثر وفي ظروف متماثلة، على نفس الأفراد أو العينة ومن أجل ذلك قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ، ومن خلاله نحسب معامل التمييز لكل بند حين يتم حذفه. عند حساب معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للاداة ككل وجدنا ان معامل ألفا-كرونباخ = 0,63 وهو معامل ثبات مقبول أما عند حساب معاملات ألفا-كرونباخ لأبعاد مقياس (ERI) كما هي موضحة في الجدول رقم (10)

### الجدول رقم (10): معاملات ألفا-كرونباخ لأبعاد مقياس (ERI)

$\alpha$ Cronbach	أبعاد المقياس ERI
0,71	الجهود الخارجية
0,62	المكافآت
0,70	الجهود الذاتية

من الجدول رقم (10) فكانت معاملات ألفا-كرونباخ للأبعاد تتراوح بين 0,62 و 0,71 و هي معاملات مقبولة و هذا ما يعطينا إمكانية الثقة في ثبات نتائج استبيان (ERI)، وأعلى قيمة لمعامل ألفا-كرونباخ كانت لبعدها الجهود الخارجية وتقدر بـ 0,709. هذا ما يمكننا القول أن المقياس قادر على جمع بيانات صادقة وثباته.

ومن أجل معرفة درجة معامل ألفا كرومباخ للبيانات التي ينتمي إليها البنود في حالة حذفه كانت النتائج الموضحة في الجدول رقم (11)

### الجدول رقم (11): ألفا كرومباخ في حالة حذف البنود

نوع البند	البنود	الفا كرونباخ في حالة
	<b>الجهود الخارجية</b>	
0,71	1. أنا تحت ضغط الوقت بشكل مستمر بسبب أعباء العمل الثقيلة.	
0,67	2. كثيرا ما أقاطع و أزعج في عملي.	
0,67	3. لدي الكثير من المسؤوليات في عملي.	
0,65	4. غالبا ما أُجبر على ساعات عمل إضافية.	
0,65	5. عملي يتطلب جهدا جسديا.	
0,66	6. في السنوات الأخيرة أصبح عملي أكثر تطلبا.	
	<b>المكافآت</b>	
0,58	7. أتحصل على التقدير (الاحترام) الذي أستحق من رؤسائي في العمل.	
0,60	8. أتحصل على التقدير (الاحترام) الذي أستحق من زملائي في العمل.	
0,57	9. في عملي استفيد من دعم جيد في المواقف الصعبة.	
0,61	10. أعامل بشكل غير عادل في عملي.	
0,65	11. أتحصل على الاحترام والتقدير الذي أستحق باجتهادي في عملي.	
0,59	12. أعيش في فترة أتوقع فيها تغييرات غير مرغوب فيها بوضعيتي في العمل	
0,59	13. احتمالات ترقية في عملي ضعيفة.	
0,63	14. استقرار الوظيفي مهدد	
0,59	15. وضعي المهني الحالي يتناسب جدا مع تكويني.	
0,57	16. نظرا لاجتهادي في عملي حظوظي في الترقية مرضية.	
0,59	17. الراتب الذي أتقاضاه كافي بالنسبة للمجهود الذي أبذله في عملي.	
	<b>الجهود الذاتية</b>	
0,67	18. أبسط تعطيل عن عملي يزعجني كثيرا.	
0,67	19. بعض الأشخاص يجعلونني أنفعل كثيرا.	
0,65	20. في العمل غالبا ما أجد نفسي مضغوط بالوقت.	
0,68	21. اغضب بشدة عندما لا يفهم الشخص بسرعة.	
0,67	22. اجمع كل طاقتي حتى أكون دائما مسيطر على الوضع.	
0,70	23. لا يزعجني أن أقاطع عند أداء مهماتي اليومية.	
0,67	24. غالبا ما أريد القيام بمهام تفوق طاقتي.	
0,66	25. في ذهني غالبا ما أكون مستعدا لإنجاز مهماتي المقبلة.	

0,66	26. إذا كان هناك شيء يجب القيام به بشكل جيد، أفضل أن أقوم به أنا شخصياً.
0,67	27. اغضب كثيراً عندما امنع من القيام بعمل أنا مكلف به.
0,66	28. أبدأ بالتفكير بمشاكل العمل حالما أستيقظ في الصباح
0,71	29. عندما أعود إلى البيت يمكنني أن استرخي بسهولة وأنسى كل شيء يخص عملي
0,65	30. المقربون مني يقولون أنني أضحي كثيراً من أجل عملي.
0,68	31. بالنسبة لي العائلة و الحياة الخاصة أولى من العمل.
0,65	32. يبقى العمل يشغل بالي حتى عندما أذهب إلى النوم.
0,69	33. من وقت لآخر أحب أن يشغلني الآخرين عن عملي.
0,66	34. عندما أوجل أي عمل أجد صعوبة في النوم تلك الليلة.

توضح نتائج الجدول (11) لاختبار الاتساق الداخلي بالنسبة لجميع بنود الأبعاد الثلاثة للمقياس إذا ما قمنا بحذف احد البنود من كل بعد من الأبعاد أن قيم معاملات الفا. كرونباخ مرتفعة و ثابتة في مجملها، بالنسبة للجهود الخارجية يظهر أن البند رقم واحد 1 قد يكون الأقل انسجاما مع باقي البنود.

### مناقشة النتائج

إن نتائج هذه الدراسة المتمثلة في تكيف النسخة العربية في البيئة الجزائرية لمقياس اختلال التوازن بين الجهود والمكافآت ERI ، تظهر أن هذه الأداة تستجيب للمعايير السيكومترية: من الصدق والثبات. فيما يخص دراسة الصدق التكويني الفرضي فقد وجدنا أن كل العبارات كانت منسجمة بشكل كبير مع الأبعاد التي تنتمي إليها وبمستوى دلالة مرتفع، وفيما يخص دراسة صدق التكويني الفرضي للأبعاد يتضح ان بعد المكافآت مرتبط مع أبعاده الفرعية وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01 المتمثلة في : بعد التقدير بعد المسار المهني وبعد الراتب على التوالي (0,82، 0,52، 0,87) وهذه النتيجة متقاربة مع نتيجة دراسة نيدهامر (Niedhammer & al, 2000) حيث كانت نتائجها بالنسبة لبعد المكافآت على الترتيب السابق كانت (0,89، 0,91، 0,36)

بالنسبة للأبعاد الفرعية للجهود الذاتية وهي: بعد التهيج وبعد عدم القدرة على الابتعاد عن العمل فهي مرتبطة بشكل دال والنتيجة على التوالي ( 0,21، 0,63 ) كما كان متوقعا وكانت متقاربة مع نتائج نيدهامر (Niedhammer & al, 2000) التالية مرتبة كما هي سابقا ( 0,78، 0,80).

بينما معاملات الارتباط بين الأبعاد الثلاثة للمقياس الجهود الخارجية والمكافآت والجهود الذاتية هي ضعيفة بالنسبة للعينة ككل وهي نتيجة مشابهة لدراسة نيدهامر (Niedhammer & al, 2000) وهذا راجع إلى أن الأبعاد مستقلة عن بعضها البعض ولكنها تقيس محيط النفسي الاجتماعي للعمل.

في اختبار صدق التحليل العاملي للمقياس ككل كانت النتائج على العموم تتفق ونتائج الدراسات السابقة مثل دراسة نيدهامر (Niedhammer et al, 2000)، وماسياس روبلس (Macias Robles, 2003) وتوفيق المدي (Almadi, 2013) وسيغريست (Siegrist et al 1990)، وهنسون (Hanson EKS et al 2000). بالنسبة للجهود الخارجية فقد انفرد البند رقم 1 والمتعلق بضغط الوقت بعامل ونفسر ذلك بأن عينة الدراسة مكونة من 30% العمال اليدويين المعنيين بضغط الوقت أكثر من فئة الإطارات، وأيضا هناك عامل آخر قد يفسر هذه النتيجة هي الاعتبارات الثقافية للوقت في بيئتنا الاجتماعية.

التحليل العاملي لبعده المكافآت لا يميز الثلاثة الأبعاد الفرعية المنتظرة من سيغريست (Siegrist) كبعد فرعي التقدير وبعده التحكم في المسار المهني وبعده المكافأة المادية (الراتب) ومقارنة بأعمال مماثلة فقد وردت مثل هذه النتائج في أعمال Siegrist et al 2004 وNiedhammer et al 2000. فبالنسبة لنتائج دراستنا فلتحليل عاملي لهذا البعد (بعده المكافآت) ظهر تمايز لبعدين هما: بعد التقدير الإيجابي المتمثل في احترام الرؤساء والزملاء والآفاق المرضية للترقية و الراتب المرضي أما البعد الثاني فتمثل في الجمع بين البنود ذات التقدير السلبي عند العامل مثل المعاملة الغير العادلة، التغيير الغير مرغوب فيه، والاحتمالات المنخفضة للترقية، وهذا مثبت باختبار معاملات الارتباط بين البنود (15 و 16 و 17 و 7 و 8 و 9) (النتيجة غير مدرجة) وبين (10 و 11 و 12 و 13) أما البند 14 فهو غير مرتبط بأي من هذه البنود إذ التحليل العاملي يقترح بعدين فرعيين التقدير الإيجابي والتقدير السلبي أما البند 14 ونفس هذه النتيجة كون كل أفراد عيبتنا هم موظفون دائمون فليس لديهم شعور بالتهديد للطرده من الوظيفة وبالتالي مفهوم ضغط الأمن الوظيفي غير وارد لديهم، مما يجعلنا نفكر في عدم حذف هذا البند واجراء دراسات أخرى مع فئات عمالية ينطبق عليها هذا الشعور بالتهديد (نحن بصدد إجراء دراسات لتأكيد هذه الفرضية). وهذا قد يوضح إحصائيا بعدم ارتباطها ببقية بنود بعده وهذا ما يعبر عنه عن طريق معامل الاتساق الداخلي الفا كرونباخ (النتيجة غير مدرجة)

بالنسبة لبعده الجهود الذاتية فنتائج اختبار التحليل عاملي لا تظهر التمييز النظري المنتظر حسب اعتبارات باني الاختبار (سيجرست) إلى بعدين فرعيين وهما بعد التهيج والاندفاع المفرط وبعده صعوبة الابتعاد عن العمل، وإنما يظهر تجمع معظم البنود في عامل واحد وكأنه مقياس وحيد البعد حسب دراستنا، حيث أن بعد الجهود الذاتية يعبر عن كيفية المواجهة في محيط العمل وهذه صفات غير ثابتة وتتغير حسب نوعية

الشخصية (Taru Feldt, 2016) و نتائجنا تتفق مع ما تحصلت عليه كل من دراسة (Richard et al 1998) حول الموظفين السويديين و كذلك دراسة (Niedhammer et al 2000) حول الموظفين الفرنسيين و كذلك دراسة (Macias Robles et al 2003) حول الموظفين الأسبان. وبهذا نؤكد بتحقيق الفرضية الأولى التي تنص على أن مقياس اختلال التوازن بين الجهود والمكافآت في صورته المعربة والمكيفة على البيئة الجزائرية تتمتع بالصدق. فيما يخص دراسة ثبات المقياس ودراسته المتمثلة في حساب معاملات الفا كرونباخ فهي في مجملها مقبولة حيث سجلت على التوالي القيم 0.71 و 0.70 لبعدها الجهود الخارجية و بعد الجهود الذاتية. إلا في حالة بعد المكافآت والذي قيمته 0,62 والتي تعتبر أقل من القيمة المنتظرة عند (سيغريست) بـ 0.70 و القيمة التي توصلنا إليها مقبولة عند نونالي (Nunnally,1967)، وهذه النتيجة كانت متوقعة بالنظر إلى نتائج التحليل العاملي لهذا البعد وانعزال البند رقم 14 وانفراده بعامل مستقل وهذا ما أضعف من نتيجة ألفا. كرونباخ لهذا البعد بالرغم من أن 0.62 مقبولة. وبناء على هذه النتائج نؤكد على تحقق الفرضية الثانية التي تنص على أن مقياس اختلال التوازن بين الجهود والمكافآت في صورته المعربة والمكيفة على البيئة الجزائرية يتمتع بثبات مقبول جدا.

### الاستنتاج العام

مقياس اختلال التوازن بين الجهود والمكافآت في صورته المعربة والمكيفة على البيئة الجزائرية يتمتع بصدق وثبات مقبولين جدا وبالتالي يمكن تعميم نتائج استعماله على بيئة العمل في الجزائر بشكل موثوق به. على ضوء هذه النتائج سيقتضى ضروريا و مهما التطبيق الواسع لهذا المقياس ERI المكيف باللغة العربية على عينات أكبر عددا و مع مختلف الفئات العمالية و خاصة العمال اليدويين و كذلك مع عمال من القطاع الخاص حتى يتسنى لنا اختبار كل البنود و تمحيصها.

### المراجع:

- العميان، محمود سلمان.(2010). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. دار وائل للنشر. الطبعة 5، عمان، الأردن.
- زيدان، جميلة. بوجراة محمد.(2017). الخصائص السيكومترية لأدوات القياس النفسي والتربوي والاجتماعي. مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع. العدد 1، جمادى الثانية/ رجب 1438 (ص 209 . 215)

- وعواع، صلاح الدين.(2019). علاقة الضغوط وأتمات الشخصية والصحة العامة (دراسة ميدانية لمؤسسة إنتاج الكهرباء بالمسيلة). أطروحة دكتوراه، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر.
- Almadi T, Cathers I, Moi Chow C. 2013. An Arabic version of the Effort-Reward Imbalance questionnaire: translation and validation study. *Psychological Reports: Measures and Statistics*, 113(1): 275-290.
- Ansoleaga, E., Montañó, R., Vézina, M. 2013. Validation of two complementary instruments for measuring work stress in Chilean workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, Volume 5, Issue 2.
- Babamiri, M., Siegrist, J., Zemestani, M. 2018. The Factorial Structure and Psychometric Properties of the Persian Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Safety and Health at Work* 9. 334-338.
- Chor D; Werneck GL; Faerstein E; Guimarães de Mello Alves M; Rotenberg L. 2008. The Brazilian version of the effort-reward imbalance questionnaire to assess job stress. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 24(1):219-224.
- García-Arreola, O., Unda-Rojas, S., Hernández-Toledano, R. A., Tovalín-Ahumada, H. 2016. Psychometric Behavior of the Short Version of Effort-Reward Imbalance Questionnaire in a Sample of 395 Mexican Teachers UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México), Ciudad, México *Psychology Research*, Vol. 6, No. 4, 209-219.
- Giorgio Marie Thérèse. <https://www.atousante.com/risques-professionnels/sante-mentale/stress-professionnel/mesure-desequilibre-efforts-recompenses-questionnaire-siegrist/> (13/11/2019).

- Hanson EKS., Schaufeli W., Vrijkotte T., Plomp NH., Godaert GRL. 2000. The validity and reliability of the Dutch effort-Reward imbalance questionnaire. *J. Occup. Health Psychol.* 5: 142-55.
- Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P and Amick B. 1998. The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology.* 3:322-355.
- Karasek RA. 1979. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Admin Sci Q.* 24: 285-308.
- Karasek RA., Baker D.; Marxer F. ; Ahlbon A. Theorell T. 1981. Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of swedish men. *Am j. Public Health.* 71: 694-705.
- Macías Robles M. D, Fernández-López J. A, Hernández-Mejía R, Cueto-Espinar A, Rucáño I and Siegrist J. 2003. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo “Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa”. *Med. Clin. (Barc);* 120 (17): 652-7.
- Matschinger H, Siegrist J, Siegrist K, Dittmann K. 1986. Type A as a coping career: towards a conceptual and methodological redefinition. In: Schmidt TH, Dembroski TM, Blümchen G. *Biological and psychosocial factors in cardiovascular disease.* Heidelberg: Springer.



- Van Vegchela, N., De Jongea, J., Bosmab, H., Schaufelia, W. 2005. Reviewing the effort–reward imbalance model:drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*. 60: 1117–1131.
- Niedhammer I., Siegrist J., Landre M. F., Goldberg M., Leclerc A. 2000. Etude des qualités psychométriques de la version française du modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses. *Rev. Epidém. Et Santé Publ.*, 48:419-437.
- Nunnally Jum. 1967. *Théorie psychométrique*. New York: McGraw-Hill, 1994. 640p
- Peter, R., Alfredsson, L., Hammar, N., Siegrist, J., Theorell, T., Westerholm, Peter. 1998 High effort, low reward, and cardiovascular risk factors in employed Swedish men and women: baseline results from the WOLF Study *J Epidemiol Community Health*. 52:540–547
- Siegrist J, Li J and Montano D. 2014. Psychometric properties of the Effort-Reward Imbalance questionnaire. Department of Medical Sociology, Faculty of Médecine, Duesseldorf University, Germany.
- Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I and Peter R. 2004. The measurement of Effort-Reward Imbalance at work: European Comparisons. *Soc. Sci. Med.* Apr; 58(8):1483-99.
- Siegrist J. and R. Peter. 2000. The Effort-Reward Imbalance model. *Occup Med*. 15: 83-87.
- Siegrist J., Peter R., Junge A., Cremer P., Seidel D. 1990. Low status control, high effort at work and ischemic heart disease : prospective évidence from blue-collar men. *Soc. Sci. Med.* 31 : 1127-1134.

- Siegrist J, Theorell T. 2006. Socioeconomic position and health: the role of work and employment. In: J Siegrist, M Marmot (Eds.). *Social Inequalities in Health. New evidence and policy implications*. Oxford: Oxford University Press.
- Feldt, T., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., Rantanen, J., Huhtala, M., Kinnunen, U. 2016. Overcommitment as a predictor of effort–reward imbalance: evidence from an 8-year follow-up *Scand J Work Environ Health*. 42(4):309–319.