

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس

الرقم التسلسلي:...../2023

رقم التسجيل:.....

تكييف مقياس الالتزام في العمل

على عينة من مديري
مراكز ومعاهد التكوين المهني

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف الأستاذ:

أ.د/ قدوري رابح

إعداد الطالب:

بن رقطة عمار

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ
بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ يُقْضَىٰ إِلَيْكَ
وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا }

"سورة طه، آية: 114".

شكر و عرفان

الحمد لله أهل الحمد والثناء، والصلاة والسلام على نبينا محمد صلى
الله عليه وسلم وعلى آله وصحبه وسلم.

تتسابق الكلمات وتتزاحم العبارات لتُنظَّم عقد الشكر الذي لا يستحقّه
إلّا من كان سندا لي، إليك يا من كان له قدم السبق في ركب العلم والتعليم
إليك يا من بذلت ولم تنتظر العطاء، إليك أهدي عبارات الشكر والعرفان
أستاذي ومشرفي الأستاذ الدكتور: رابح قدوري على نصائحه وصبره
وتوجيهاته طيلة سنتين من المرافقة، كما لا انسي شكر والدي على
تحفزي ودعمي المادي و المعنوي لاستكمال المسار العلمي وخالص
احترامي و تقديري لرفيقة دربي و أم أولادي على مؤازرتي في أحلك
الظروف

كما يطيب لي أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى كل
من مدّ لي يد المساعدة ووجهني، وخاصة الزميلات: ق.ح / م.س
كما يسعدني في الختام أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان
للجنة المناقشة لقبول مناقشة المذكرة والحكم عليها وإثرائها بأرائهم
وتوصياتهم.

وقفنا الله لما فيه خير للبلاد والعباد أنه سميع الدعاء
وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

ملخص الدراسة باللغة العربية

هدفت الدراسة إلى تكييف مقياس أوتريك (UWES) للالتزام في العمل على عينة من مديري مؤسسات التكوين المهني في كل من ولايات: البويرة، المسيلة، برج بوعرييج وبسكرة، والكشف عن مستويات الالتزام في العمل لدى عينة الدراسة بالرجوع إلى متغيرات البحث.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم الباحث النسخة الأصلية لمقياس أوتريك للالتزام في العمل (Utrecht Work Engagement Scale-17) باللغة الإنجليزية، باتباع خطوات وإجراءات تكييف الاختبارات النفسية التي نصت عليها اللجنة الدولية للاختبارات في دليلها لترجمة وتكييف الاختبارات النفسية.

وخلصت الدراسة التأكيد على صلاحية النسخة المكيفة للمقياس للتطبيق على مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر، كما أكدت على البنية العاملية للمقياس والمكونة من ثلاثة أبعاد متنسقة ومنسجمة بعضها ببعض.

وقد أشارت نتائج عينة التعبير إلى مستوى متوسط من الالتزام في العمل مع عدم وجود فروق تعزى لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي للموظف، في حين كانت النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى الالتزام في العمل تعزى إلى متغيرات السن والخبرة المهنية.

الكلمات المفتاحية : مقياس أوتريك (UWES) ، الالتزام في العمل، التكييف، التعبير .

Abstract :

This study aimed to accommodate (Adapt) the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) on a sample of vocational training centers' headmasters in the following states : Msila, Bouira, Bordj Bou Arridj and Biskra. It aimed also to find out how much they are committed to work according to the variables of the scale.

To achieve these aims, the researcher used the genuine copy of (Utrecht Work Engagement Scale -17) with its English version by following the steps and the procedures of accommodating the psychological tests approved by the International Committee for Testing in its guide of interpretation and accommodation of Psychological Tests.

Our findings show that the accommodated copy of the scale was approved when applied on our sample i.e. the headmasters of vocational training centers in Algeria. It has also approved the global structure of the scale which consists of three dimensions all coherent and corresponding with each other.

The results of the calibration (Standardization) sample showed an average level of work commitment regardless the gender or the diploma of the employee. However, the results showed differentiations in work commitment owing to the variables of age and work experience.

Key words : Utrecht Scale (UWES) – Work Engagement,(Commitment) - Adaptation (Accommodation) – Standardization,(Calibration) .

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
	ملخص الدراسة
	شكر وعرهان
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ- ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
3	تحديد الإشكالية
5	تحديد الفرضيات
6	أهداف الدراسة
6	أهمية الدراسة
7	تحديد المفاهيم إجرائيا
8	الدراسات السابقة
14	الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
21	منهج الدراسة
21	الدراسات الاستطلاعية
22	أدوات الدراسة
28	عينة الدراسة الأساسية
32	الأساليب الإحصائية المستعملة
الفصل الثالث عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
34	عرض نتائج الدراسة
42	مناقشة نتائج الدراسة
58	خاتمة
59	المراجع
62	الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	توزيع بنود مقياس (UWES-17) على أبعاده الثلاثة	23
2	إجراءات توحيد صيغة تعليمة المقياس	24
3	إجراءات توحيد صيغة بدائل الإجابة على المقياس	25
4	بدائل الإجابة على المقياس المكيف	26
5	أمثلة عن إجراءات توحيد صيغة بنود البعد الأول للمقياس	26
6	أمثلة عن إجراءات توحيد صيغة بنود البعد الثالث للمقياس	27
7	أمثلة عن إجراءات توحيد صيغة بنود البعد الثاني للمقياس	27
8	توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة	29
9	حجم العينة في كل خطوة من خطوات عملية التكيف:	32
10	دلالة اختبار بارتلليت للأبعاد مقياس الالتزام بالعمل للعينة	35
11	العوامل التي انتهى إليها التحليل العاملي بطريقة (PCM) لمقياس الالتزام في العمل	35
12	العوامل التي انتهى إليها التحليل العاملي بطريقة (PCM) لمقياس الالتزام في العمل قبل وبعد عملية التدوير للعينة	37
13	تشبعات البنود بالعامل الأول	39
14	تشبعات البنود بالعامل الثاني	39
15	تشبعات البنود بالعامل الثالث	40
16	مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المفترض لمقياس الالتزام في العمل	40
17	معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل	42
18	معاملات ارتباط البنود مع البعد الذي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية للمقياس.	43
19	قيمة T للفروق بين الجزأين العلوي والسفلي لمقياس الالتزام في العمل	44
20	قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للمقياس ككل ولأبعاده.	44
21	الميزان التقديري لمقياس ليكرت السباعي كما يحدده الدليل الخاص بالنسخة	45

		الأصلية	
--	--	---------	--

46	نتائج تطبيق مقياس أوتريكس للالتزام في العمل المكيف على عينة التعبير	22
47	الميزان التقديري لمقياس ليكرت السداسي كما يقترحه الباحث	23
47	تفسير نتائج أفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل وفقا للمتوسط الحسابي النظري ومتوسط مجموعة التعبير	24
48	الدرجات الخام لأفراد عينة التعبير وما يقابلها من درجات معيارية ودرجات تائية	25
50	الدرجات الخام وما يقابلها من الدرجات التائية	26
50	تفسير نتائج أفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل وفق الدرجة المعيارية	27
50	الفروق في الالتزام في العمل تبعا للجنس	28
51	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة وفي الدرجة الكلية للأداة تبعا لمتغير السن لدى أفراد العينة	29
52	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة وفي الدرجة الكلية للأداة تبعا لمتغير المؤهل العلمي لدى أفراد العينة	30
53	نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة وفي الدرجة الكلية للأداة تبعا لمتغير سنوات الخبرة لدى أفراد العينة	31

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
1	محددات الالتزام في العمل	17
2	نتائج الالتزام في العمل على جميع المستويات	18
3	منحنى بياني للعوامل المستخرجة لمقياس الالتزام في العمل	36
4	مخطط العوامل المدورة بطريقة الفاريماكس لمقياس الالتزام في العمل للعينة	38
5	النموذج المفترض لمقياس الالتزام في العمل.	41
6	متوسطات استجابات عينة الدراسة على أبعاد مقياس الالتزام في العمل	47

مقدمة

تبدل الجزائر منذ الاستقلال جهودا حثيثة في التصدي للتحديات التنموية التي تواجهها، وفي مقدمتها الفقر والبطالة، فعملت على تطوير نظام التعليم بشكل عام ونظام التعليم والتكوين المهنيين بشكل خاص، وذلك لتحقيق جودة وكفاءة المعاهد والمراكز وتثمين المؤهلات والشهادات المتحصل عليها.

فانطلقت وزارة التكوين والتعليم المهنيين في تنفيذ خطط إستراتيجية لإصلاح المنظومة الوطنية للتكوين المهني، والتي تثنّ المكاسب المحققة من الإصلاحات السابقة وتدعمها، بهدف معالجة النقائص ورفع التحديات الداخلية والخارجية في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، وامتدت خطة الإصلاح خلال السنوات الأخيرة لتعبّر عن الرؤية الإستراتيجية وأهم الرهانات والتوجهات والأهداف الإستراتيجية لهذه الخطة في اعتبار التكوين المهني رافدا أساسيا من روافد التنمية يستجيب لحاجيات الأفراد والمؤسسات والمجتمع.

ولذلك سعت الإصلاحات إلى إعادة هيكلة مراكز التكوين المهني في اتجاه يسمح بتحسين جودة الخدمات وتثمين التكوين المهني وافتتاح المراكز على محيطها الاقتصادي والاجتماعي، حيث أنه تم استحداث مراكز ومعاهد جديدة وعملت الوزارة المعنية على تحديث التخصصات والمناهج وتكوين الإطارات وتوفير التجهيزات والمعدات لتتمكن من تلبية متطلبات سوق العمل وتزويده بالموارد البشري الكفاء.

ولعلّ أهم ما ركّزت عليه، إضافة إلى الاهتمام بالهياكل، هو العمل على إرساء نظام ناجع لقيادة وتسيير مراكز ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين وذلك بتطوير كفاءات الموارد البشرية العاملة في القطاع من الطاقمين الإداري و البيداغوجي على حدّ سواء، وتطوير مهاراتها في مجالات البرمجة الإستراتيجية والتصرف ومتابعة تنفيذ المشاريع وتقنيات التواصل والاتصال لتطوير قدراتها على مواكبة التغيرات وضمان ديمومة الإصلاح.

والمديرون، باعتبارهم رأس العملية الإدارية ودفة الميزان لنجاح المؤسسة أو فشلها، يأتون في مقدمة الكوادر التي لا بد من العمل على اختيارها وتأهيلها بطريقة تسمح باستغلال القدرات والطاقات المناسبة في الأماكن المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسات التكوينية، فمهما كانت بيئة العمل صحية ومهما امتلكت المؤسسة من موظفين أكفاء إلا أنّ وجود مدير واحد فاشل قد يؤدي إلى تلوين مميزاتا وتحويلها إلى بيئة طاردة للكفاءات.

لذلك عندما تضع المؤسسات الحديثة خططها للنمو فأول ما تهتم به في تصميم الهيكل الوظيفي هو البحث عن صفات المدير الناجح في موظفيها، بحيث يمتلك هذا الشخص من المهارات الإدارية والفنية والشخصية، ما يجعله قادراً على إدارة الفريق والمؤسسة بنجاح، ولعلّ من أهم الصفات الواجب توفرها في

المدير الناجح، إضافة إلى صفات عديدة أخرى، هو الالتزام في العمل، على اعتبار أن الموظف الملتزم يكون أكثر التصاقاً بمنظمته وأكثر اجتهاداً في تحقيق أهدافها.

والالتزام في العمل مصطلح حديث الاستخدام في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، ونظراً لأهميته في زيادة الكفاءة و الفاعلية لأداء العاملين، ودوره الكبير في إقبالهم على العمل والاستقرار فيه، كان لزاماً على القائمين على امتحانات الترقية والتوظيف الاعتماد على مقاييس موضوعية لتحديد الأنسب من بين المتقدمين لشغل وظيفة مدير ، وتأتي الدراسة الحالية محاولة توفير وسيلة لقياس هذه السمة، من خلال تكييف أكثر المقاييس شهرة في هذا المجال وهو مقياس أوترخت للالتزام في العمل **Utrecht Work Engagement Scale (W E S)** واختصاراً **(U W E S)**، وقد انتشر هذا الاختبار ولقي رواجاً كبيراً في كل دول العالم، وطبق في العديد من المجتمعات ، حيث تم التأكد من خصائصه السيكمترية في أكثر من 10 دول ، ومتوفر ب 17 لغة .

ولتحقيق هدف الدراسة تم تقسيم البحث إلى جزأين، الأول يضم الإطار العام للدراسة، والذي سنتطرق فيه إلى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها إضافة إلى إبراز الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع البحث وكذا أهمية وأهداف الدراسة، أضف إلى ذلك الدراسات السابقة حول موضوع البحث والتحديد الإجرائي للمفاهيم والخلفية النظرية لمتغيرات البحث.

أما الجزء الثاني فيتضمن الجانب التطبيقي، و هو مقسم أيضاً إلى قسمين أساسيين حيث تم التطرق في القسم الأول منه إلى الإجراءات المنهجية للدراسة، المنهج المتبع، مجتمع الدراسة وعينة البحث وكذا أدوات البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة أما القسم الثاني فقد تم فيه عرض النتائج وتفسيرها ومناقشة نتائجها في ضوء الدراسات السابقة والفرضيات المقترحة.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

1. تحديد الإشكالية
2. تحديد الفرضيات
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهداف الدراسة
5. أهمية الدراسة
6. تحديد المفاهيم إجرائياً
7. الدراسات السابقة
8. الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة

كغيرها من الدراسات ذات الطابع الميداني، فرضت علينا دراستنا ضرورة تحديد الإطار العام لها، ففي هذه الحالة ليس بإمكان الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية أن يعالج موضوع بحثه إلا إذا حدد أهم أبعاده.

وعلى هذا الأساس سنحاول في هذا الفصل تحديد أبعاد بحثنا ومشكلته حيث سنتطرق فيه إلى إشكالية الدراسة وتساؤلاتها إضافة إلى إبراز الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع البحث وكذا أهمية وأهداف الدراسة أضف إلى ذلك الدراسات السابقة حول موضوع البحث والتحديد الإجرائي للمفاهيم والخلفية النظرية لمتغيرات البحث.

1. الإشكالية

يعدّ موضوع الالتزام في العمل من بين أهم المواضيع الحديثة التي تناولتها الأبحاث و الدراسات في ميدان العلوم الإنسانية والاجتماعية، وذلك لدوره البارز في زيادة الكفاءة والفاعلية، حيث يعتبر من المصطلحات الحديثة الاستخدام في مجال العمل و التنظيمات، ويصفه البعض على أنه نوع من الارتباط النفسي الذي يشعر به الفرد تجاه منظمته أو هو العملية التي تصبح فيها أهداف المنظمة و قيمها و الأفراد أكثر اندماجا و تطابقا وكلما تطابقت أهدافه مع أهداف المنظمة كلما تولدت لديه الرغبة القوية في المحافظة على عمله وبذل أعلى درجات الجهد للبقاء فيه و يظهر ذلك جليا من خلال أدائه وقيامه بالمهام المطلوبة منه في عمله (البقمي، 2012، 3).

لقد أدى الاهتمام بهذا المفهوم إلى شيوعه لدى المديرين والأكاديميين، ويرجع ذلك إلى الحقيقة التي تنص على أن الالتزام عند الموظف من أهم العوامل التي تحدد فعالية وكفاءة المنظمة، فكلما ارتفع مستوى الالتزام ارتفع مستوى الأداء، وانخفض مستوى الغياب وقلّ معدل الدوران، إضافة إلى ذلك فإن أثر الالتزام في حياة العمال قد يمتد إلى حياتهم الخاصة خارج نطاق العمل، فقد اتضح أن: " الموظف صاحب الالتزام التنظيمي المرتفع يشعر بدرجة عالية من الرضا والسعادة والارتباط العائلي." (صلاح الدين عبد الباقي، 2004، 188)، كما أن الالتزام في بيئة العمل يزيد من ارتباط الفرد بعمله ويقلل من السلوك السلبي كالإهمال، والتقصير في العمل، أو الغياب وترك العمل، بينما ضعف الالتزام لديه وعدم إحساسه بالمسؤولية يؤثر سلبا على سلوكه وعلاقته بزملائه ورؤسائه. (الزهراني، 2004، 4).

وقد أشار الوازن (2006) وصلاح الدين عبد الباقي (2004) إلى أهمية الالتزام التنظيمي في اعتباره عنصرا هاما في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين بها، لاسيما في الأوقات التي لا تستطيع فيها المنظمات تقديم الحوافز الملائمة لموظفيها، ودفعهم لتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز، كما أن التزام الأفراد للمنظمات التي يعملون بها يعتبر عاملا هاما أكثر من الرضا الوظيفي في التنبؤ ببقائهم في

- هل تتسق فقرات مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) مع خصائص الاختيار الجيد (الصدق، الثبات)؟
- ما هي المعايير المستخرجة من مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) المكيف استنادا إلى نتائج عينة من مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين؟
- ما مدى صلاحية مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) للتطبيق على عينة من مدراء مراكز ومعاهد التكوين المهني؟

2. الفرضيات

انطلاقا من تساؤلات الدراسة يمكن اقتراح فرضيات موضوع البحث على النحو التالي:

- يحتفظ مقياس الالتزام في العمل بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري عند تطبيقه على عينة من مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.
- يتمتع مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) المكيف بمعاملات صدق وثبات عالية بعد تطبيقه على عينة مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين مما يجعله صالحا للتطبيق في البيئة المحلية.
- تكييف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) يعطينا معايير تفسير جديدة مناسبة.
- صلاحية تطبيق مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) على عينة من مدراء مراكز ومعاهد التكوين المهني بعد عملية التكيف .

3. أسباب اختيار الموضوع

لعل السبب الرئيس الذي دفع الباحث إلى اختيار موضوع الدراسة هو مجال التخصص في القياس النفسي والتقويم التربوي، حيث وفي إطار تكوينه على مدار سنتين، لمس نقصا واضحا في ميدان بناء وتكييف الاختبارات والمقاييس، على الرغم من المحاولات المحتشمة هنا وهناك لسد الثغرات في هذا المجال، إلا أنها تبقى قليلة مقارنة بالحاجة الملحة لتلك الأدوات في عمليات التشخيص والانتقاء والتوجيه.

كما ينبع اختياره لموضوع الالتزام في العمل وكذا لمجتمع مدراء التكوين والتعليم المهنيين انطلاقا من مجال عمله، حيث يعمل الباحث كمدير لأحد مراكز التكوين المهني التابعة لولاية البويرة، وهو بذلك على إطلاع قريب بكل متطلبات هذه الوظيفة الإدارية المتعبة والتي يواجه شاكلها عقبات كثيرة تحول دون بقائهم في ذلك المنصب، ولعل ما دفع البعض ممن يشغلونه إلى الاستقرار فيه هو مستوى التزامهم المرتفع بالعمل وسعيهم الحثيث لتحقيق أهداف المؤسسة.

فالالتزام - لغة - بمعنى الاعتناق قد يكون باختيار الملتمزم، أو بمعنى امتثال طلب الالتزام، فيكون إيجاب على الملتمزم من غيره (ابن منظور، 1988)، وفي كل من القاموس الشامل (مصالح الصالح، 190، 1999) وكذا في معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (أحمد. ز. بدوي، 134، 1982) فيتفقان على شرح مصطلح (Engagement) بأنه الالتزام والارتباط ويعني ذلك هو مصطلح يعبر به عن رابطة قانونية تلزم فردا تجاه آخر بالقيام بعمل معين أو عدم القيام به.

اصطلاحاً:

الالتزام في العمل هو اعتقاد قوي وقبول من جانب أفراد التنظيم بأهداف وقيم المنظمة التي يعملون بها، ورغبتهم في بذل أكبر عطاء ممكن لصالحها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضويتها والدفاع عنها وتحسين سمعتها، فالالتزام في العمل هو استثمار متبادل بين الفرد والمنظمة باستمرارية العلاقة التعاقدية بينهما ويترتب عليه سلوك الفرد سلوكا يفوق السلوك الرسمي المتوقع منه، ورغبة الفرد في إعطاء مزيدا من وقته وجهده من أجل الإسهام في نجاح واستمرار المنظمة (حمدان، 8، 2008).

ويعرف أيضا بأنه الإيمان بأهداف المنظمة وقيمها والعمل بأقصى طاقة لتحقيق تلك الأهداف وتجسيد تلك القيم من خلال الوقت والجهد الذي يكرسه لهذا الغرض (عايدة الشمري، 2013، 2).

ويعرف بأنه شعور المرء الذاتي بأنه الجزء الإنساني من الوظيفة القائمة على التخصص، وارتباطه بالعاملين معه من المرؤوسين والرؤساء عبر مجموعة العلاقات الموضوعية والمشاعر والمصالح المشتركة الدافعة إلى صالح العمل ونموه وازدهاره في ضوء الاهتمام والإيمان بآليات وأهداف العمل المنتمية إلى إيديولوجية المجتمع وفلسفته، فالانتماء هو إدراك المرء لعمله وأهمية هذا العمل ومدى المصلحة المتحققة من هذا العمل وأهمية العمل المستمر لتحقيق النفع بين الجوانب الذاتية والوظيفية (الحمزاوي، 2003، 370).

ويعرف إجرائيا بأنه:

" رغبة مدير مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين في البقاء في المؤسسة والعمل فيها، وهذا يظهر من خلال الجهود العالية والحماس والافتخار الذي يظهره للمؤسسة التي يعمل فيها، وكذا شعوره بصعوبة ابتعاده عن المحيط الذي يعمل به." فهو " الدرجة التي يتحصل عليها مدير مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين على مقياس الالتزام في العمل المكيف في هذه الدراسة."

6. 2. الاختبار

يعرف كرونباخ (Cronbach,1960) الاختبار هو طريقة منظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر، ويعرفه شايس (Chase,1985) بأنه أداة قياس مقننة أو أسلوب منظم يصمم للحصول على قياس موضوعي لعينة من السلوك، بهدف موازنة أداء الفرد بمعيار معين أو بمستوى أداء محدد (صلاح الدين علام،2000، 28).

6.3. المقياس

يرى بعض العاملين في ميدان القياس النفسي أن لفظ مقياس أكثر عمومية لأنه يستخدم في كل ميادين البحث السيكولوجي عندما نسعى للحصول على أوصاف كمية، كما في بحوث الإدراك والإحساس والانتباه والمجال السيكو-فيزيائي العام، أي أن اللفظ يستخدم في الأغراض السيكولوجية العامة وفي صميم علم النفس التجريبي. (عماد علي،2007، 104).

ويمكن تسمية مقياس بالاختبار في مجال علم النفس الفارقي (الفروق الفردية)، وعليه نستخلص بأنه ليست جميع المقاييس اختبارات إلاّ عند استخدامها بعلم النفس الفارقي، كما أنه من جهة أخرى ليست كل الاختبارات مقاييس فبعض الاختبارات لا تعطي درجة كمية للسمة أو الخاصية لدى المفحوص وإنما قد يتحصل الفاحص على بيانات وصفية أو كيفية مثل الاختبارات الإسقاطية كما يؤيد (معمرية،2011) و(صلاح مراد وأمين سليمان،2005) هذا الاتجاه، ويضيفون أن الشكل المعتاد للاختبار هو أنه يتكون من مجموعة من الأسئلة أو العبارات أو المهام تقدم للمفحوص يستدل منها على مستواه في السمة موضوع القياس ولا تصل الدرجات التي يحصل عليها الأفراد على الاختبار على المستوى النسبي، أي تكون من المستوى الرتبي أو المسافات .

6.4. التكيف

يشير (بوسالم، 2015، 22) بأن مفهوم تكيف الاختبارات النفسية إلى كل الإجراءات التي يتبعها الباحث بداية من تقديره عما إذا كان باستطاعة الاختبار تقدير التركيبة نفسها عند نقل الاختبار من ثقافة إلى أخرى، وصولاً إلى محاولة الحصول على مفاهيم، مفردات وتعابير متعادلة ثقافياً لغوياً ونفسياً مع الثقافة الجديدة للاختبار. (معمرية ، 2007)

ويعرف بأنه كل الأنشطة بدء من تقرير عما إذا كان باستطاعة الاختبار تقدير تركيبة الاختبار نفسها في لغة وثقافة أخرى، مع محافظة الاختبار على بنيته الأصلية، وتتمثل هذه الأنشطة في معادلة صيغتين من اختبار واحد في ثقافتين مختلفتين لغوياً وثقافياً ونفسياً، والتي تشمل الاختلافات اللغوية والثقافية، قواعد الدرجات، لغة التعليمات، ألفة الاختبار، تكافؤ البنود، وبنية الاختبار، إدارة الاختبار، تكافؤ المنهج، صدق الاختبار المكيف، خصوصية المجموعة المستهدفة ومعايير الاختبار. (معمرية ، 2007).

ويعرّف إجرائياً بأنه: " مجموعة الإجراءات العملية التي قام بها الباحث بدءاً بترجمة المقياس وصولاً إلى استخراج المعايير".

7. الدراسات السابقة:

إن القيام بأي بحث علمي مهما كان مجاله يتطلب الاعتماد على عدة مصادر نظرية كانت أو ميدانية مما يستدعي الرجوع إلى الدراسات والأبحاث المتعلقة بموضوع الدراسة، والتي تم إجراؤها مسبقاً بغية الإلمام بمختلف متغيرات البحث من جهة والاستفادة من الإجراءات المعتمدة فيها من جهة أخرى، وهذا ما يمكن الباحث من رسم خطة صحيحة للعمل.

يقصد بالدراسات السابقة البحوث والدراسات التي سبق أن أجراها باحثون آخرون في هذا الموضوع أو الموضوعات المشابهة، وماهية هذه الدراسات والأهداف التي سعت إلى تحقيقها وأهم النتائج التي توصلت إليها ليتمكن الباحث فيما بعد من تمييز دراسته الحالية عن تلك الدراسات. (الحمداني، 2006، 87).

وقد قمنا بالاستئناس بالدراسات التالية، البعض منها محاولات تكييف للمقياس ذاته في بيئات أجنبية وعلى عينات مختلفة، والبعض الآخر استفدنا منه منهجياً من خلال التعرف على إجراءات ومراحل عملية التكيف.

7.1. دراسة علامو منجي وجافر علي خان (Alamelu Mangai, N.Jaffer Ali Khan)

(2020) بعنوان " تكييف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل على عينة من متعهدي العمليات التجارية "

(Adaptation of UWES on Business Process Outsourcing Sector)

هدفت الدراسة إلى تحليل مفهوم الالتزام في العمل ضمن مقياس (UWES) لفئة متعهدي العمليات التجارية (BPO)، وأجريت الدراسة على عينة تتكون من 120 فرداً ينتمون إلى مجتمع البحث، تم استخدام تحليل النسبة المئوية واختبارات (CMO & PCA) لتحليل المفهوم، وأوضحت الدراسة المتعلقة بالقيم المتوسطة لعوامل (UWES) والاعتمادية وكذلك القيم المتوسطة لـ (UWES) أن الاتساق الداخلي كان مقبولاً لتحديد الالتزام بالعمل، و أشار تحليل العوامل (PCA) للنموذج المخطط على (UWES) فيما يتعلق بالالتزام عمال (BPO) مناسبة البيانات لنظام (UWES)، كما أكدت الدراسة على الارتباط الحيوي بين تصورات متعهدي الأعمال التجارية بشأن عوامل مقياس ارتباط العمل في أوتريكيت (UWES)، كما أشارت إلى أن هناك تأثيراً لمتغيرات الدراسة كعائلة العامل، وعمر الموظفين، وأسلوب الأسرة، والمكاسب المالية، وجنس الموظف على نوع الالتزام النشط مع بيئة العمل.

7.2. دراسة جون تاياما وآخرون (JUN TAYAMA and all) (2019) بعنوان: " تقنين النسخة

اليابانية لمقياس أوتريكيت للالتزام في العمل "

(Validation of a Japanese Version of the UWES for Students)

سعت الدراسة للتحقق من صلاحية النسخة اليابانية من مقياس أوتريكس للالتزام في العمل للطلاب (UWES-S-J)، حيث تم فحص استجابات 824 طالباً جامعياً، وأشارت عملية تحليل جودة الملائمة لنموذج عامل واحد ونموذج ثلاثة عوامل إلى أن التوافق مع البيانات كان أفضل بالنسبة للنموذج ذو العوامل الثلاثة مقارنة بالنموذج أحادي العامل، بالإضافة إلى ذلك، كان لدى (UWES-S-J) اتساق داخلي جيد و موثوقية عالية بطريقة الاختبار - وإعادة الاختبار، بالنسبة للصدق المحتوى، أشارت النتائج إلى ارتباطات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين درجة (UWES-S-J) والدعم الاجتماعي، ومقياس المرونة، والسعادة الذاتية، ومنه خلصت الدراسة إلى أن النسخة اليابانية من مقياس أوتريكس للالتزام في العمل للطلاب (UWES-S-J) يتمتع بموثوقية وصلاحية جيدة، وبالتالي يمكن استخدامها لتقييم الالتزام في الدراسة بين الطلاب اليابانيين.

7.3 . دراسة بن راس نورة (2019) بعنوان: " الهوية المهنية وعلاقتها بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة " .

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الهوية المهنية بالالتزام في العمل لدى أساتذة جامعة قاصدي مرباح ورقلة وكذا الكشف عن الفروق في مستوى الهوية المهنية و الالتزام حسب متغير الجنس و الأقدمية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي و قد تكونت عينة الدراسة من (150) أستاذ و أساتذة من جامعة قاصدي ورقلة للعام الدراسي 2018 -2019 بنسبة 13 % من المجتمع الاصلي (1141 أستاذ و قد تم تصميم استبيان لقياس مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة ورقلة، و قد تكونت من 24 فقرة، أما الأداة الثانية فهي مقياس أوتريكس للالتزام في العمل المقنن في البيئة الجزائرية و المكون من 15 فقرة. و بعد تطبيق الأداة و جمع البيانات خلصت الدراسة إلى أن مستوى الهوية المهنية لدى أساتذة جامعة ورقلة كان مرتفعاً وأنهم يتمتعون بمستوى عالي من الالتزام في العمل، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام في العمل لديهم تعزى لمتغير الجنس و الأقدمية.

7.4 . دراسة فريديريك فليار وآخرون (Frédérique Vallières and all) (2017) بعنوان "قياس

الالتزام في العمل عند موظفي القطاع الصحي في سيراليون: تقنين مقياس أوتريكس للالتزام في العمل"

(Measuring work engagement among community health workers in

(Sierra Leone: Validation the Utrecht Work Engagement Scale

بحثت هذه الدراسة في مفهوم الالتزام في العمل التطوعي على عينة من 334 من العاملين في قطاع الصحة في مقاطعة بونتي بسيراليون، وتم استخدام نمذجة المعادلة البنائية للتحقق من صحة كل من

مقياس أوتركت للالتزام في العمل المكون من 09 عناصر (UWES-9) و 17 عنصراً (UWES-17)

وأشارت نتائج التحليل الخاص ب (UWES-17) إلى إبطال البنية ثلاثية العوامل داخل هذه المجموعة من العاملين في الصحة، حيث تم العثور على ارتباطات عالية بين العوامل الكامنة، وكانت النتائج الخاصة بصحة (UWES-9) متوافقة إلى حد كبير مع نتائج (UWES-17)، حيث كان النموذج المناسب لـ (UWES-9) مكافئاً بشكل عام للحلول ذات العامل الواحد، والعوامل الثلاثة، والعامل الثنائي، ولكن تم رفض نموذج العوامل الثلاثة نظراً لارتباطات العوامل العالية، وبناء على هذه النتائج، تقدم العينة الحالية دليلاً على أن مفهوم الالتزام في العمل يتم تمثيله بشكل أفضل على أنه بناء أحادي البعد بالنسبة لهذه الفئة.

7.5. دراسة أندري ف. لوفاكوف (Andrey V. Lovakova) (2017) بعنوان " الخصائص السيكومترية للنسخة الروسية لمقياس أوتركت للالتزام في العمل"

(Psychometric properties of the Russian version of the UWES-9)

هدف المقال إلى تحليل الخصائص السيكومترية للنسخة الروسية من مقياس أوتركت للالتزام في العمل (UWES-9) باستخدام عينة من 1783 موظفاً في مؤسسة روسية كبيرة، وبعد إجراء سلسلة من اختبارات التحليل العملي التوكيدي (CFA) للبنية العاملية للمقياس، تم التحقق من صحة النسخة الروسية (UWES-9) من خلال دراسة علاقتها بالإرهاق والرضا الوظيفي والرضا عن الحياة.

وأظهر التحليل العملي أن كلا من نموذجي عامل واحد وثلاثة عوامل من (UWES-9) يتناسبان بشكل جيد مع البيانات، لكن نموذج 03 عوامل أعطى مؤشرات ملائمة أفضل بشكل ملحوظ، ومع ذلك فإن الاختلافات طفيفة. لذلك، من الناحية العملية، فإن النماذج متطابقة، وبالتالي يمكن استخدام النسخة الروسية من (UWES-9) كمقياس ثلاثي الأبعاد ومقياس أحادي البعد للالتزام في العمل.

وبشكل عام، أشارت النتائج أن النسخة الروسية من (UWES-9) تُظهر مؤشرات صلاحية مقبولة مقارنة بالإصدار الأصلي وتلك الموجودة في اللغات الأخرى. لذلك يمكن التوصية باستخدام النسخة الروسية من (UWES-9) في البحث والممارسة.

7.6. دراسة الجفمي إيمان نافع (Aljagthami Eman-Nafa) (2016) بعنوان: " الخصائص السيكومترية للنسخة العربية لمقياس أوتركت للالتزام في العمل "

(Psychometrics of Arabic Version of the UWES-9)

بحثت الدراسة في النتائج الوصفية لبناء مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل بين معلمات المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية، وجمع البحث بيانات من المشاركين باستخدام استطلاع من المعلمات في المملكة العربية السعودية قدر عددهن بـ 414 معلمة، وأظهرت النتائج تناسقا داخليا مرتفعا لبنود المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ والتي قدرت بـ 0.85، كما تراوحت درجات الصدق بين الأبعاد الثلاث من 0.87 إلى 0.92 وقدرت درجة صدق البناء للمقياس ككل بـ 0.91. وخلصت الدراسة إلى التأكيد على صلاحية النسخة العربية لمقياس أوتريكيت للالتزام في العمل للتطبيق على المعلمات، كما أكدت على البنية العاملية للمقياس والمتكونة من ثلاثة أبعاد متسقة ومنسجمة بعضها ببعض.

7.7. دراسة آنا كلوديا (Ana Claudia Souza Vazquez) (2015) بعنوان " تكيف وتقنين النسخة البرازيلية من مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل " (Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the U W E S)

هدفت الدراسة إلى تكيف النسخة البرازيلية من مقياس الالتزام في العمل (UWES) والحصول على دليل على صلاحيته، وقد شارك في الدراسة 1167 عاملاً تتراوح أعمارهم بين 18 و 70 عاماً (بمتوسط $M = 36.8$ ، وانحراف معياري $SD = 10.3$)، تم إجراء الدراسات لتحديد المحتوى وبناء الصلاحية باستخدام المقياسين المكونين من 17 عنصراً و 9 عناصر، وأظهرت تحليلات العوامل الاستكشافية و التوكيدية أن الحل الأفضل هو أحادي العامل، وأكدت الدراسة على أن تطبيق نموذج عامل واحد أو ثلاثة عوامل يجب أن يستند إلى الهدف النظري لمقياس الالتزام في العمل باستخدام (UWES)، لذلك يكون القرار بين تفسير عالمي لعملية الالتزام في العمل (عامل واحد) أو فهم محدد وأعمق للديناميكية الداخلية لعملية الالتزام في العمل (ثلاثة عوامل).

كما أشارت إلى اتساق داخلي مرتفع، مع وجود فروق بين الفئات العمرية المختلفة، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن الإصدار الحالي من (UWES) صالح للاستخدام في البرازيل ويعزز فكرة أن مقياس الالتزام في العمل غير متحيز ثقافياً وصالح للتطبيق العالمي، على الرغم من ظهور بعض الاختلافات الثقافية.

7.8. دراسة فليكس غيلان (Félix Guillén) (2014)، بعنوان "تكيف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل في الوسط الرياضي " (An Adaptation of the UWES for the Sports Environment)

وهدف هذه الدراسة إلى تكيف (UWES) في الوسط الرياضي، حيث تكونت العينة من 240 لاعب كرة قدم إسباني من الدرجة الثالثة، تتراوح أعمارهم بين 15 و 38 عاماً، وأسفرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي عن بنية المقياس ثلاثية العوامل (الحيوية والاستغراق والإخلاص)،

وأعطت نتائج التطبيق على هذه الفئة مؤشرات مناسبة من الاتساق الداخلي للمقياس، وبذلك أظهرت هذه الأخيرة دعماً أولياً لصلاحية البناء، حيث أن الإرهاق الرياضي يرتبط سلباً بخصائص الالتزام الثلاثة، ومنه فقد وفرت هذه النتائج أدلة أولية على صلاحية استخدام (UWES) في الوسط الرياضي.

7.9. دراسة فابيان أوغوان (Fabian O. Ugwu) (2013) بعنوان: " تكييف مقياس أوتريك لالتزام في العمل على عينة من الأفراد في نيجيريا".

(ADAPTATION OF THE U W E S FOR NIGERIAN SAMPLES)

هدفت هذه الدراسة هو تكييف مقياس أوتريك لالتزام في العمل (UWES) على العينات النيجيرية، حيث تكونت العينة من مجموعتين من الموظفين في نيجيريا بإجمالي 268 فرداً، وأكد التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام تحليلات عامل المكون الرئيسي على النموذج الأصلي المكون من ثلاثة عوامل، وقد كان الاتساق الداخلي للنسخة الكاملة من المقياس مرتفعاً بدرجة كافية ($\alpha = 0.85$) و 0.89 للنسخة المختصرة، وسجل الاختبار معاملات ثبات مرتفعة بطريقة إعادة الاختبار مع فاصل زمني مدته ثلاثة أشهر 0.77 للمقياس الكامل بينما كانت 0.81 للنسخة المختصرة، كما أظهرت نتائج التطبيق باستخدام إحصاء تحليل التباين (ANOVA) أنه من بين المتغيرات الثلاثة التي تم اختبارها: العمر والجنس والمجموعات المهنية، أظهر الجنس فقط اختلافاً كبيراً في الاستجابة لمقياس الالتزام في العمل، وبذلك أشارت هذه النتائج، بشكل عام، إلى أن نظام (UWES) صالح وموثوق (متسق داخلياً)؛ وأن الدرجات يتم تمثيلها بشكل أفضل من خلال العوامل الثلاثة، وبالتالي التأكيد على البنية العاملية المكونة من ثلاث عوامل، مما يؤكد أن النسخة الكاملة (UWES-17) والنسخة المختصرة (UWES-9) مناسبة لمقياس الالتزام في العمل في نيجيريا.

7.10. دراسة ترافيس ج. دراك (Travis J. Drake) (2012) بعنوان " اختبارات قياس الالتزام في العمل: مقارنة بين مقياس JES و مقياس UWES"

(ASSESSING EMPLOYEE ENGAGEMENT: A COMPARISON OF THE JOB ENGAGEMENT SCALE AND THE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE)

هدفت الدراسة إلى مقارنة مقياسين للالتزام في بيئة العمل ومقارنتهما لتحديد ما إذا كان أحدهما أفضل من الآخر أو إذا كان كلاهما مناسباً لتقييم مجال العمل بشكل مناسب، المقياس الأول هو مقياس الارتباط الوظيفي (Job Engagement Scale) لـ (Rich و LePine و Crawford) (2010) استناداً إلى تصور (1990 Kahn) للالتزام الوظيفي، والمقياس الثاني هو مقياس الالتزام في العمل (Utrecht Work Engagement Scale) لـ (Bakker.2002)، استناداً إلى مفهوم (Leiter و Maslach) (1997) وتمت مقارنة المقياسين من خلال فحص صلاحية البناء المتقاربة والتمييزية، وفحص هيكل العامل

لكل مقياس وفحص الصلاحية المتعلقة بالمعيار لكل منها باستخدام استجابات من 470 عاملاً بالغاً، وأظهرت النتائج فروقاً ذات دلالة إحصائية بين (UWES-JES) من حيث البناء ودليل الصلاحية (الصدق والثبات).

7.11. دراسة مزيان لمياء (2016) بعنوان "تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية"

هدفت الدراسة إلى تقنين مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (UWES) على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية (293 أستاذ)، بالإضافة إلى الكشف عن مستويات الالتزام في العمل في ضوء بعض المتغيرات. ولتحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام مقياس الالتزام في العمل (UWES) ومقياس الاحترق النفسي (MBI) وبعد تطبيق المقياسيين وإتباع خطوات عملية التقنين كانت نتائج الدراسة كما يلي: تمتع مقياس الالتزام في العمل بخصائص سيكومترية جيدة، ووجود فروق غير دالة إحصائية في مستويات الالتزام بين الأساتذة في ضوء (الرتبة، و الأقدمية، والكلية)، ومن جهة أخرى تم وجود فروق دالة إحصائية في مستويات الالتزام بين الأساتذة في خلفية (الجنس، والجامعة) وذلك بالترتيب لصالح الإناث وجامعة بلعباس.

تعليق على الدراسات السابقة:

• من حيث مكان إجراء الدراسة:

تعتبر الدراسات السابقة بعضاً من الدراسات التي حاولت تكييف مقياس الالتزام في العمل في بيئات مختلفة وذلك للتأكد من صلاحيته، لذلك اختلفت مجالات إجراء الدراسة من بلدان في أوروبا وأخرى في أمريكا وثالثة في آسيا، والملاحظ أن هناك دراسة واحدة - في حدود علم الباحث - حاولت تكييف هذا المقياس في البيئة العربية، وما يلاحظ أيضاً أن الدراسات التي استخدمت هذا المقياس كأداة لجمع البيانات قليلة مقارنة بالمقاييس وطرق القياس الأخرى.

• من حيث المنهج: استعملت الدراسات السابقة المنهج الوصفي.

• من حيث النتائج: اختلفت نتائج الدراسات السابقة باختلاف أهدافها متغيراتها فمنها ما أكد على البنية العاملية ثلاثية الأبعاد للمقياس ومنها ما أكد على البنية أحادية العامل.

• من حيث العينة: اختلفت العينة من دراسة إلى أخرى وذلك بهدف التأكد من صلاحية المقياس على عينات مختلفة، وبيئات عمل متباينة.

8. الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

يتميز موضوع الدراسة باهتمامه بمعالجة قضية مهمة في مجال القياس النفسي والتربوي، وهي قضية تكيف الاختبارات النفسية والإجراءات الواجب إتباعها في ذلك، إضافة إلى تسليط الضوء على متغير لا يقل أهمية عن المتغير التقني الإجرائي ألا وهو موضوع الالتزام في العمل، والذي أثبتت الدراسات والبحوث العلمية وكذا التجربة الميدانية أهميته في تحقيق أداء أفضل للعاملين في المنظمة.

وفيما يلي سنحاول تسليط الضوء على هذه المتغيرات بشيء من الاختصار.

8.1. أهمية الالتزام في العمل:

أثبتت العديد من الدراسات أن أهمية الالتزام في العمل تجاوزت العديد من المستويات لتصل إلى

المستوى الاجتماعي والقومي ومن هاته الدراسات دراسة (مرزوق، 2011، 39-40) الذي جمع ما يلي:

- دراسة (بلاو وبول)، والتي أكدت الالتزام باعتباره أحد المتغيرات المهمة التي يكون الاعتماد عليها كمؤشر للتنبؤ بمستويات معدل دورات العمل وتغيب العاملين.

- دراسة (أولي وتشاتمان)، والتي أكدت على أهمية متغير الالتزام في العمل من خلال ارتباط ذلك المتغير بمجموعة المخرجات المهمة والتي يأتي في مقدمتها الأداء الوظيفي، السلوك الاجتماعي داخل الوظيفة والاتجاهات الايجابية نحو العمل إضافة إلى المبادرة والإبداع.

- دراسة (هانجل وبيري)، والتي أكدت على أهمية الالتزام خاصة فيما يتعلق بالتأثير الايجابي للالتزام على مجموعة الظواهر السلبية وخفض آثارها، إذ أوضحت تلك الدراسات أن ارتفاع مستوى الالتزام في بيئة العمل ينتج عنه انخفاض في مستويات مجموعة الظواهر السلبية وفي مقدمتها ظاهرة الغياب والتهرب من أداء العمل.

- دراسة (هاتفاني وباول)، والتي ربطت ما بين الالتزام والإنتاجية، حيث أكد الباحثون أن ارتفاع مستويات الالتزام لدى العامل الياباني نتيجة لطبيعة ثقافته هو السبب الأساس لتفوق المصانع والمنظمات اليابانية على مثيلاتها من المصانع والمنظمات الأمريكية.

- دراسة (ماثيو وزاجاك)، فقد تجاوزت أهمية ونتائج الالتزام لديها حدود الوظيفة وبيئة العمل لتصب في الصالح العام، حيث رأى الباحثان أن انخفاض معدل دوران وتراجع حركة انتقال العمالة وارتفاع جودة وفاعلية العمل، وربما ارتفاع الإنتاجية القومية كنتيجة للالتزام وكلها عوامل تصب في مصلحة المجتمع النهائية.

كما يلخص (عبد الرحمان، 1998، 78) أهمية الالتزام في النقاط الآتية:

- الالتزام في العمل هل من المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية (معدل دوران العمل) كون الفرد الملتزم في عمله يطول بقائه في المنظمة كما يسهم في تحقيق أهدافها.

- من خلال الالتزام في العمل يمكن تفسير كيفية إيجاد هدف للأفراد في حياتهم (عبد الباقي، 2004، 182).
- إن الالتزام في العمل عن طريق زيادة كفاءة وفاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة يؤدي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية له (أبو الروس وحنونة، 2011).
- الالتزام في العمل يقلل من ظاهرة التغيب والتزام الموظف بأداء المهام المكلف بها بكفاءة وجودة وبالتالي المساهمة في زيادة الإنتاجية.
- زيادة في إنتاجية المنظمة يسهم بشكل عام في زيادة الناتج القومي (من خلال زيادة كفاءة و فاعلية أداء الأفراد العاملين بالمنظمة) .
- الالتزام في العمل يحقق مفهوم الترابط في العلاقات الاجتماعية بين أفراد المنظمة.
- يساهم الالتزام في رفع مستوى رضا الموظف وبالتالي الشعور بالاستقرار الوظيفي لديه كما يخفض مستوى الغياب ومعدل دورانه.
- لكل مؤسسة عمومية كانت أو خاصة، مصانع أو شركات لهم أبجديات، أخلاقيات، قواعد وأسس تضبط مسارها الإنتاجي كما تتيح للموظف وضع كفاءته في خدمة المجتمع بالتزامه بـ: التقيد بمواقف العمل، قواعده، واحترام مكان العمل والمحافظة على مستلزمات العمل وتقديم الخدمة بنزاهة ودون خشية من أحد أو محاباة.

8. 2. أنواع الالتزام في العمل

يشرح (ريان، 2000، 460) بأن الخبراء يفرقون بين ثلاثة أنواع من الالتزام وهي:

1.2.8 الالتزام الاستمراري: هو مؤشر على قوة رغبة الفرد في البقاء في وظيفته لاعتقاده بان ترك المنظمة يكلفه كثيرا، فكلما طالت مدة خدمته في المنظمة فان تركه لها سيفقده دخله الشهري، منحة التقاعد الصادقة لبعض الزملاء وأغلب الموظفين يتجنبون التبعات السلبية.

2.2.8 الالتزام العاطفي: هو قوة رغبة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة، لأنه موافق على أهدافها وقيمتها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف.

3.2.8 الالتزام المعياري: هو شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين، فالأشخاص الذين يقوى لديهم الالتزام يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة، إذن فهو لا يريد أن يسبب قلقا لمنظمتة أو يترك انطبعا سيئا لدى زملائه بسبب تركع العمل وبالتالي هو التزام أدبي حتى ولو على حساب نفسه. (جرينبرج وبارون، 2004، 216).

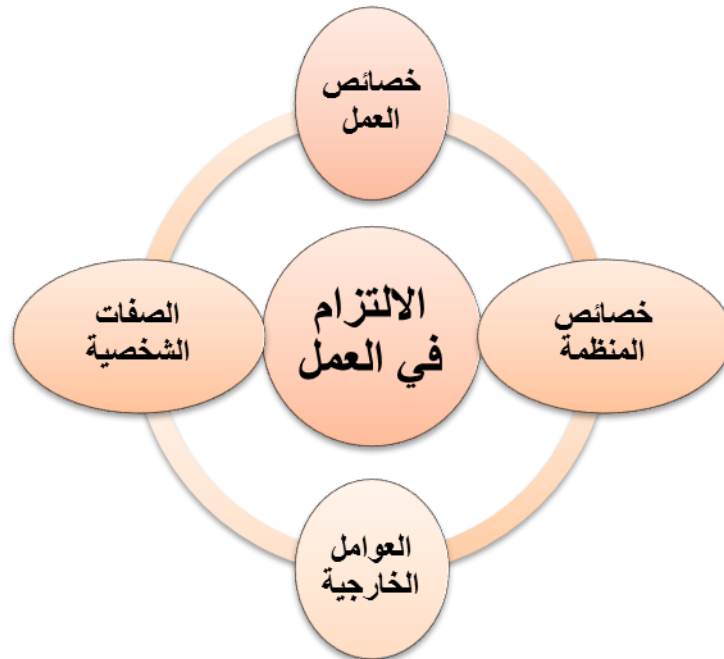
3.8 محددات الالتزام في العمل:

أجمع أغلب الباحثين على أربعة مجموعات أساسية من العناصر التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام في العمل (عبد الباقي، 2004، 182)

- الخبرات المرتبطة بالعمل (مثال: اتجاهات الجماعة).
- الخصائص أو سمات الهيكل التنظيمي (مثال: استقلال التنظيم، حجم التنظيم).
- الخصائص أو سمات المرتبطة بالمهام التي يؤديها الفرد (عبء وصراع الدور، غموض الدور).
- الخصائص أو السمات الشخصية للفرد (الجنس، العمر، المستوى التعليمي).

أما (حلس، 42، 2012) فيحدد العوامل المؤثرة في الالتزام:

- ✓ **العوامل المتعلقة بخصائص العمل:** وهي جميع العوامل المتعلقة بالعمل ذاته ومتطلباته المختلفة من مهارات وقدرات وما يستجد منها بمرور الزمن، وكذلك تبليغ الموظفين بنتائج أعمالهم، ومن هذه العوامل تحديد المهام ودرجة الاستقلالية أثناء العمل، وكذلك المعلومات المرتدة عن الأداء.
- ✓ **العوامل المتعلقة بالخصائص التنظيمية:** تنظيم وأوضاع المنظمة (المادية)، علاقات ترتبط بالموظف والوظيفة نمط العمل حرية اختيار جماعة العمل.
- ✓ **العوامل المتعلقة بالصفات الشخصية:** مهارات، قدرات التي يتم معرفتها من خصائص العامل كالسن، الجنس الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية، الحاجة إلى الانجاز.
- ✓ **العوامل المتعلقة بالعوامل الخارجية:** ويقصد بها مدي توفر فرص عمل أخرى في البيئة الخارجية للمنظمة.



شكل رقم (1) يوضح محددات الالتزام في العمل (من إعداد الباحث بناء على ما سبق ذكره).

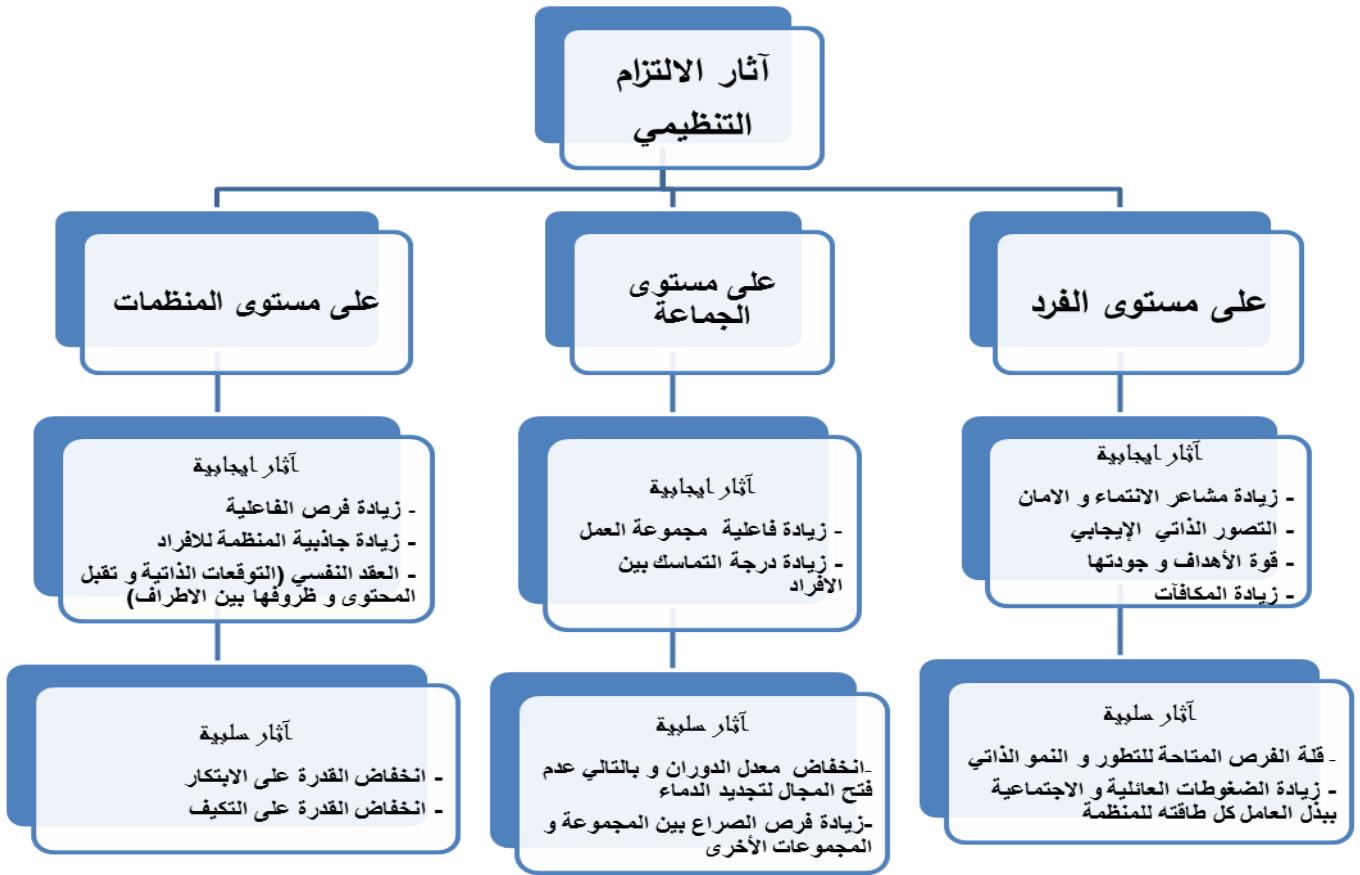
4.8 مؤشرات الالتزام التنظيمي

1.4.8 مؤشرات القوة

- ✓ عدم التفكير في الانتقال على منظمات أخرى.
 - ✓ الحديث بالخير عن المنظمة.
 - ✓ درجة اتحاد العاملين في بيئة العمل.
 - ✓ فاعلية مشاركة الأفراد في عمليات ونشاطات المنظمة.
 - ✓ الدفاع عن المنظمة من المظاهر السلبية والمشوشات الخارجية.
 - ✓ تفضيل المصلحة العامة عن الخاصة.
 - ✓ قوة مؤشر روح المسؤولية لدى الأفراد داخل المنظمة.
 - ✓ التركيز على حل المشكلات وتجنب الانتقاد الهدام والشكاوى الدائمة.
- هذا ما لخصه (أبو النصر، 2005) فيما يتعلق ببعض المؤشرات الدالة على الالتزام الجيد للعاملين في المنظمة.

2.4.8 مؤشرات ضعف الالتزام:

- من بين السلوكيات التي تؤثر على المنظمات والتي تدل على تدنى مستوى الالتزام بها (هيجان، 2003) :
- ✓ انخفاض إنتاجية العامل وجودة الإنتاج.
 - ✓ كثرة الشكاوى والنزاعات النقابية بين العامل ومنظّمته.
 - ✓ انخفاض مستوى الإبداع الابتكار والأعمال التطوعية.
 - ✓ التماطل في أداء الخدمات وطول فترة إنجازها.
 - ✓ ارتفاع معدل دوران العمل.



شكل رقم (2) يتضمن نتائج الالتزام التنظيمي على جميع المستويات (الوزان، 48، 2006-51)

5.8. تكييف المقاييس أو الاختبارات

نظرا للاختلافات الثقافية واللغوية والبيئية التي بنيت فيها المقاييس والاختبارات توجب تكييفهما بما يتناسب مع البيئة المستهدفة بإتباع إجراءات وخطوات أساسية، وترجع الحاجة على تكييف المقاييس والاختبارات بعد الاهتمام البالغ وتطور مجال القياس النفسي وتنوع المقاييس والاختبارات التي تقيس الخصائص النفسية وازدياد الحاجة لاستعمالها بهدف التشخيص والعلاج.

ويشرح (رونالد هامبلتون، 2006:) عملية التكييف بأن منطلقها إعداد تقرير عما إذا كان الاختبار تقدير تركيبته ذاتها في لغة أو ثقافة أخرى، اختبار المترجمين، تقرير التكييف المناسب الذي يجب القيام به لإعداد الاختبار للاستعمال في لغة ثانية على تكييف الاختبار والتأكد من تطابقه مع الشكل المكيف

والتكييف حسبه يأخذ أبعادا أكثر من ترجمة تركيبية الاختبار بين اللغات المختلفة ليشمل جملة من التعديلات المنطقية المدروسة والمرحلية والتي تحتاج إلى أدلة علمية لتأكيد ما إذا كان الاختبار بصورته الحالية للتطبيق ونتائجه تنطبق على العينة الجديدة وفق خصائصها الثقافية.

وتفسر (غضبان، 2017، 14) بأن القصد من التكيف ليست الترجمة الحرفية لمحتويات المقياس ولكن الأمر في جوهره يتعلق بخلق الجديد فيما يتعلق بمختلف عمليات التحويل والإضافة والإبدال، يضاف إلى ذلك مختلف التبريرات النظرية والعمليات الإحصائية، التي تخضع لها البنود الناتجة عن التعديل للتجريب داخل المجتمع في شكل أولى ثم يأتي التقنين الأخير على المجتمع.

1.5.8 إجراءات التكيف الثقافي للمقاييس والاختبارات:

يلخصها (نعومي، 2014، 158) فيما يلي:

- ✓ يجب الأخذ بعين الاعتبار الأدوات والتقنيات والوسائل المناسبة للتكيف ويجب أن يتضمن هذا الرأي تقويماً موضوعياً لصدق مواصفات القياس للمعايير في ثقافة النشء، ويجب ألا يحصل الافتراض بأن الأداة صادقة لمجرد استخدامها بشكل موسع.
- ✓ ينبغي مراجعة البنود واستمارات الإجابة لاختبار طرق المجموعات الثقافية المحددة أو المجموعات الدولية قبل البدء في عملية الترجمة.
- ✓ في الترجمة الأولية والترجمة الراجعة أو العكسية، ينبغي التأكد من أن المترجمين خبراء في اللغتين ويعملون بشكل منفرد في مرحلتي الترجمة من اللغة المصدر إلى اللغة الهدف والعكس.
- ✓ يجب دراسة إمكانية تكيف كل بند للثقافة المتلقية (تعديل، إصلاح، أو أهمل ووضع بديل).
- ✓ القيام بدراسة استطلاعية بالنسخة التجريبية.
- ✓ يجب دراسة بنية وعينة الأداة ومقارنتها مع بنية الأداة الأصلية عند تحليل المعطيات المتحصل عليها من النموذج التجريبي وهنا يمكن للباحث تقرير ما إذا كان هناك إلزامية إعادة بعض الخطوات السابقة قبل الاستمرار.
- ✓ من خلال تقييم صدق تحليل البناء السيكولوجي يمكن البرهنة على أن الاختبار صيغ بطريقة احترم فيها الإطار النظري للمقياس الأصلي عن طريق الرجوع للأبعاد والأبعاد الفرعية التي تقترحها النظرية والمتضمنة في المقياس، أما المستوى الآخر من صدق تحليل البناء السيكولوجي للمقياس، فيتمثل في تقييم ما إذا كان الاختبار ينتج آثار متوافقة مع الفرضيات المستمدة من النظرية، وهذا يتم عن طريق إجراء دراسات تستعمل فيها الصورة الجديدة للاختبار.
- ✓ القيام بالتحليل الإحصائي الضروري لإثبات خصائص القياس السيكولوجي للأداة المكيفة ثقافياً (حساب درجات الثبات للبنود، صدق الدرجات والمعايير) لذا توجب استعمال الأدوات الإحصائية المناسبة (مثل: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الاختبارات.... الخ).
- ✓ دراسة البيئة وصدق المعايير ومدى انسجامها مع الأغراض الأخرى المرجوة من استخدام الأداة الثقافية المتلقية.

الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة

1. منهج الدراسة.
2. الدراسة الاستطلاعية.
3. عينة الدراسة.
4. أداة الدراسة.
4. 1. وصف المقياس.
4. 2. خطوات تكيف المقياس.
5. الأساليب الإحصائية المستعملة.

...

يتضمن هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي أتبعته لتحقيق أهداف الدراسة بداية بتحديد المنهج المستخدم ثم إجراءات الدراسة الاستطلاعية وتحديد مجالات الدراسة وحدودها و عينة الدراسة، ووصف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (UWES) والخطوات المعتمدة في تكيفه على عينة من مديري مراكز و معاهد التكوين المهني وتحديد الأساليب الإحصائية المستعملة .

1. منهج الدراسة

تختلف المناهج باختلاف المواضيع ولكل منهج وظيفته وخصائصه، والمنهج كيفما كان نوعه فهو الطريقة التي يشكها الباحث للوصول إلى نتيجة معينة ، "ويقصد بالمنهج مجموعة من القواعد التي تتم وضعها قصد الوصول إلى حقيقة في العلم" (بوحوش والذبيات، 1995، 54).

ونظرا لطبيعة الموضوع والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على "دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، والتي يهتم بوصفها وصفا دقيقا من خلال تحديد خصائصها وأبعادها والعلاقات القائمة بينها، ويتم التعبير عنها كما ونوعا، كما لا يكتفي هذا المنهج بجمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة من أجل استقصاء مظاهرها وأسبابها وعلاقاتها المختلفة، وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسير ووصف نتائجها". (بدوي، 1997، 7).

2. الدراسة الاستطلاعية

كغيرها من الدراسات ذات الطابع الميداني ، وقبل الشروع في إجراءات تكيف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (Utrecht Work Engagement Scale)، كان لزاما علينا أخذ صورة عن الظروف الميدانية للدراسة الأساسية ، من خلال القيام بدراسة استطلاعية هدفت بالأساس إلى وضع خطة شاملة لتكيف المقياس، تتضمن تحديد الإجراءات والخطوات التي سوف نتبعها، وتجهيز جميع أدوات المقياس والتعرف على مجتمع الدراسة وخصائصه وتحديد عدد العينة وخصائصها، واكتشاف ميدان الدراسة الأساسية بصورة عامة و ذلك بالاتصال بمديري المؤسسات التكوينية لتنفيذ المراحل المتتابعة لعملية تكيف المقياس.

و اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود أو المجالات التالية:

- **المجال المكاني:** تم إجراء هذه الدراسة على عينة من مديري مراكز ومعاهد التكوين المهني في ولايات: المسيلة، البويرة، برج بوعريريج، وبسكرة.
- وتم اختيار هذه الولايات انطلاقا من استعداد مديريها للتعاون مع الباحث، وسهولة الاتصال بعينة البحث بحكم العلاقات الشخصية وعن طريق بعض الزملاء.

• **المجال الزمني:** تم إجراء هذه الدراسة الأساسية في الفترة الممتدة من بداية شهر أفريل 2023 إلى نهاية شهر ماي من نفس السنة، في حين سبقت هذه الفترة عمليات الترجمة والدراسة الاستطلاعية.

3. أداة الدراسة

بعد تحميلنا مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (**Utrecht Work Engagement Scale**) أمكننا الاطلاع على دليل المقياس، حيث يذكر فيه (**Bakker و Schaufeli**) أنهما قاما ببناء المقياس استناداً إلى مفهوم (**Maslach و Leiter**) للالتزام في العمل، والذي هو : " حالة ذهنية إيجابية ومرضية مرتبطة بالعمل وتتميز بالحيوية، والاستغراق و الإخلاص، ويشير مفهوم الالتزام إلى حالة معرفية عاطفية أكثر ثباتاً وانتشاراً لا تركز على أي كائن أو حدث أو فرد أو سلوك معين.

تتميز الحيوية (**Vigor**) بمستويات عالية من الطاقة والمرونة العقلية أثناء العمل، والاستعداد لاستثمار الجهد في العمل والمثابرة حتى في مواجهة الصعوبات، أما الإخلاص (**dedication**) فيشير إلى المشاركة بقوة في عمل الفرد والشعور بالأهمية والحماس والإلهام والفخر والتحدى، بينما الاستغراق (**Absorption**) يتميز بالتركيز التام والانخراط في العمل بسعادة يمر الوقت بسرعة ويصعب على المرء أن يبتعد بنفسه عن العمل. (**UWES Manual; p 4**).

3.1. وصف الاختبار

المتصفح لدليل المقياس يجد أن له أربع طبعات أو نسخ وهي كالتالي:

النسخة الأولى (UWES-24): وهي النسخة الأصلية لهذا المقياس، حيث تحتوي على أربعة وعشرون فقرة ممثلة في ثلاثة أبعاد فرعية، وهي بعد الحيوية و متكون من تسعة بنود و بعد الإخلاص و فيه ثمانية بنود و بعد الاستغراق ويتضمن سبعة بنود ليشكل في الأخير أربعة وعشرون بنود. والملاحظ أن بنود المقياس صيغت انطلاقاً من إعادة صياغة البنود صياغة ايجابية لمقياس الاحتراق النفسي "MBI".

النسخة الثانية (UWES-17): بعد التقييم السيكمترى على عينتين مختلفتين من الموظفين والطلاب ظهرت سبعة فقرات غير مناسبة للبنية العاملية للمقياس، و بالتالي تم حذفها ليصبح عدد فقرات المقياس 17 فقرة، حيث ظلت ستة فقرات في بعد الحيوية، و خمسة فقرات في بعد الإخلاص و ستة فقرات في بعد الاستغراق، وهي النسخة الأكثر استخداماً لقياس متغير الالتزام في العمل، وأكثر نسخة تم تكيفها في بيئات وعلى عينات مختلفة، وهي النسخة التي سيقوم الباحث بتكييفها في الدراسة الحالية.

النسخة الثالثة (UWES-15): وكشفت التحليلات السيكمترية وجود بندين ضعيفين في النسخة السابقة ، مع بقاء الثلاثة عوامل الموجودة في النسخة (UWES-17) ، وهي النسخة الأقل استخداما في ميدان قياس الالتزام في العمل.

النسخة الرابعة (UWES-9): وقد صممت هذه النسخة من طرف (شافلي واخرون سنة 2006 (إذ تكونت من تسعة بنود فقط، وعرفت هذه النسخة استخداما واسعا، حيث تم تقديم هذه النسخة المصغرة انطلاقا من نسخة (UWES-17) ، مع الحفاظ على البنية المتكونة من ثلاثة عوامل أساسية. وقد أثبتت الدراسات أن هذه النسخة تملك خصائص سيكمترية جيدة في العديد من البلدان مقارنة بالنسخة الأصلية لهذا المقياس.

❖ والدراسة الحالية تحاول تكييف النسخة الثانية من المقياس (UWES-1) التي تكونت من 17 بندا يطلب الإجابة على فقراتها استعمال سلم (ليكرت) السباعي، هذه الفقرات موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، يمثلها الجدول الموالي :

جدول رقم (3) يوضح توزيع بنود مقياس (UWES-1) على أبعاده الثلاثة

أرقام البنود	عدد البنود	البعد
.17-15-12-8-4-1	6	الحيوية (Vigor)
.16-14-11-9-6-3	6	الاستغراق (Absorption)
.13-10-7-5-2	5	الإخلاص (dedication)

3. 2. خطوات عملية تكييف المقياس:

إن عملية تكييف الاختبارات والمقاييس عملية منظمة تتطلب القيام بإجراءات منهجية متتابعة ومترابطة والتي يجب التعامل معها بدقة حتى يطمئن الباحث على موضوعية النتائج المتحصل عليها.

ويمكن تلخيص هذه الإجراءات في النقاط التالية:

3. 2. 1. مرحلة الترجمة: وقام الباحث فيها بالإجراءات التالية:

❖ الاطلاع على المقياس الأصلي، وتصفح دليله بدقة، والتعرف على محتوياته: عدد البنود العينة المستهدفة من المقياس، التعليمات، طريقة التصحيح، المعايير ...

❖ ترجمة بنود المقياس من قبل مجموعة من الأساتذة والمتخصصين في الترجمة (3 أفراد) ، والذين يتقنون اللغة المصدر (الإنجليزية) واللغة الهدف (العربية)، حيث تم إعلامهم بأهداف الدراسة وكذلك المفاهيم الأساسية للموضوع.

❖ إعداد صورة أولية للمقياس حيث تم في هذه المرحلة إجراء مقارنة بين النسخ المترجمة المقدمة من قبل المترجمين أو الخبراء المستعان بهم في الترجمة، وتجميعها في نسخة تجريبية حيث تم مراعاة حسن الصياغة اللغوية والنحوية لجميع المفردات.

ويمكن توضيح ذلك من خلال الجداول التالية:

✓ بالنسبة لتعليمة المقياس:

وجاءت تعليمة المقياس كالتالي :

"The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the '0' (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way. "

وقد تم تقسيم تعليمة المقياس من أجل تسهيل رصد الاختلافات:

الجدول رقم (4) يوضح إجراءات توحيد صيغة تعليمة المقياس

اللغة الانجليزية	الترجمة الأولية إلى اللغة العربية
The following 17 statements are about how you feel at work.	1-تتعلق الجمل الـ 17 التالية بما تشعر به في العمل. 2-العبارات 17 التالية تتعلق بشعورك تجاه عملك. 3-تتعلق الـ 17 عبارة الموالية بشعورك في العمل.
Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job.	1-يرجى قراءة كل جملة بعناية وتحديد ما إذا كنت قد شعرت بهذا الشعور تجاه وظيفتك. 2-الرجاء قراءة العبارات وتحديد شعورك تجاه وظيفتك. 3-يرجى قراءة كل عبارة بعناية وتحديد شعورك تجاه عملك.
If you have never had this feeling,	1-إذا لم يكن لديك هذا الشعور مطلقاً، فضع "0" (صفر) في

<p>الفراغ أمام الجملة. 2- إذا لم تشعر أبدا بهذا الإحساس، ضع 0 أمام الجملة. 3- إذا لم يكن لديك هذا الشعور أبدا، فضع "0" في الفراغ بعد الجملة.</p>	<p>cross the '0' (zero) in the space after the statement.</p>
<p>1- إذا كان لديك هذا الشعور، فاذكر عدد المرات التي تشعر بها من خلال اختيار الرقم (من 1 إلى 6) الذي يصف بشكل أفضل مدى شعورك. 2- إذا امتلكت هذا الشعور فاذكر عدد مرات ذلك باختيار الرقم من (0-6) الذي يصف درجة إحساسك به. 3- إذا كان لديك هذا الإحساس، فاذكر عدد المرات التي تحس بها من خلال اختيار الرقم (من 1 إلى 6) الذي يصف بشكل أفضل درجة إحساسك به.</p>	<p>If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.</p>

✓ بالنسبة لبدائل الإجابة

الجدول رقم (5) يوضح إجراءات توحيد صيغة بدائل الإجابة على المقياس

توحيد الترجمة	الترجمة إلى اللغة العربية	اللغة الانجليزية	درجة الاستجابة
أبدا	أبدا / إطلاقا / على الإطلاق	Never	0
غالبا لا بضع مرات في السنة أو أقل	على الأغلب لا / غالبا لا / تقريبا أبدا بضع مرات في السنة أو أقل	Almost never A few times a year or less	1
نادراً مرة في الشهر أو أقل	نادراً مرة في الشهر أو أقل	Rarely Once a month or less	2
بضع	أحيانا بضع مرات في الشهر	Sometimes A few times a month	3
غالباً مرة في الأسبوع	غالباً / عادة مرة في الأسبوع	Often Once a week	4
تقريبا دائما	تقريبا دائما / غالبا جدا	Very often	5

بضع مرات في الأسبوع	بضع مرات في الأسبوع	A few times a week	
دائماً	دائماً	Always	6
كل يوم	كل يوم	Every day	

وانطلاقاً من الترجمات المختلفة والمطابقة بينها توصل الباحث إلى تحديد البدائل التالية معرفة بأوزانها :

الجدول رقم (6) يوضح بدائل الإجابة على المقياس المكيف

البديل	أبداً	بضع مرات في السنة أو أقل	مرة في الشهر أو أقل	بضع مرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم
وزنه	0	1	2	3	4	5	6

✓ بالنسبة لأبعاد المقياس كل على حدة

الجدول رقم (7) يوضح أمثلة عن إجراءات توحيد صيغة بنود البعد الأول للمقياس

الرقم	اللغة الانجليزية	الترجمة إلى اللغة العربية	توحيد الترجمة
	Vigor	قوة / نشاط / حيوية	الحيوية
1	At my work, I feel bursting with energy	- في عملي، أشعر بالطاقة المتفجرة - في العمل يغمرنني شعور كبير بالطاقة. - في مكان العمل أشعر أنني مفعم بالطاقة.	في مكان العمل أشعر أنني مفعم بالطاقة.
8	When I get up in the morning, I feel like going to work	- عندما أستيقظ في الصباح، أشعر برغبة في الذهاب للعمل. - الاستيقاظ صباحاً يشعرني بالذهاب إلى العمل. - عندما أستيقظ في الصباح أرغب في الذهاب إلى العمل.	عندما أستيقظ في الصباح، أشعر برغبة في الذهاب للعمل.
15	At my job, I am very resilient, mentally	- في عملي، أنا قوي نفسياً ومرون. - أتعمد أن أكون مرناً في ذهني عندما يتعلق الأمر بالعمل. - في مكان عملي أكون مرناً فكرياً.	في مكان عملي أكون مرناً فكرياً.

الجدول رقم (8) يوضح أمثلة عن إجراءات توحيد صيغة بنود البعد الثاني للمقياس

الرقم	اللغة الانجليزية	الترجمة إلى اللغة العربية	توحيد الترجمة
	Absorption	استيعاب / امتصاص	الاستغراق
3	Time flies when I'm working	- الوقت يمضي بسرعة عندما أكون في العمل. - الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل . - الوقت يمضي بسرعة عندما أكون أعمل.	الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل .
11	I am immersed in my work	- أنا غارق في عملي. - غالبا ما أكون منغمسا تماما في عملي. - أشعر أن عملي يغمرنني.	أنا منغمس في عملي
14	I get carried away when I'm working	- أندمج في المهام التي أقوم بها في عملي. - أشعر كأنني أنعزل عن العالم وأحمل بعيدا عندما أكون في العمل. - أكون منغمس كليا عندما أعمل.	أندمج كليا في المهام التي أقوم بها في عملي.

الجدول رقم (9) يوضح أمثلة عن إجراءات توحيد صيغة بنود البعد الثالث للمقياس

الرقم	اللغة الانجليزية	الترجمة إلى اللغة العربية	توحيد الترجمة
	Dedication	تفاني / إخلاص	الإخلاص
2	I find the work that I do full of meaning and purpose	- أجد العمل الذي أقوم به مليئا بالمعنى والغرض. - أجد أن العمل الذي أقوم به شيء جدير بالعناء - أجد أن العمل الذي أقوم به له معنى وهدف.	أجد أن عملي له هدف ومعنى
7	My job inspires me	- عملي يلهمني - مهنتي هي مصدر إلهامي - مهنتي تلهمني	مهنتي هي مصدر إلهامي
10	I am proud on My job	- أنا فخور بعملي. - أنا فخور بالعمل الذي أقوم به. - أنا فخور بمهنتي.	أنا فخور بعملي.

❖ التأكد من إجراءات الترجمة والتكييف، حيث نأخذ بعين الاعتبار الاختلافات اللغوية والنفسية والثقافية للعينات المستهدفة من خلال اختيار الخبراء ذوي الخبرة اللازمة، وعليه قمنا بعرض الصورة الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة قسم اللغة العربية وآدابه الفحص سلامة التراكيب والجمل وخلوها من الأخطاء اللغوية على اختلافها، كما قدمت نسختان لأستاذين من قسم اللغة الانجليزية لإجراء الترجمة المعاكسة من اللغة الهدف (العربية) إلى اللغة الأصل (الانجليزية) للتحقق من جودة الترجمة.

3. 2. 2. مرحلة التجريب الأول:

بعد تجهيز النسخة التجريبية الأولى انطلاقاً من ملاحظات المحكمين، ثم تقديمها إلى عينة التجريب الأول (12 فرداً)، حيث تم توزيع المقياس على عينة عشوائية قصد تقييم درجة التوافق بين التعريف الإجرائي لمفهوم الالتزام في العمل و محتوى المقياس من خلال المؤشرات المقاسة بواسطة النسخة الأصلية، بهدف تقديم أدلة بأن تعليمات الاختبار و محتوى البنود لها نفس المعنى لجميع المجموعات، وإثبات أن شكل عرض البنود، بدائل الإجابة، التصنيف و فئات التصنيف، و أي إجراء آخر مناسبة لجميع الفئات المستهدفة، وذلك بأخذ ملاحظات أفراد عينة التجريب الأول بعين الاعتبار. وعلى ضوء هذه المرحلة تم ضبط تعليمة المقياس وبدائل الإجابة وصيغة بنود المقياس بصورة نهائية.

3. 2. 3. مرحلة التجريب الثاني :

وفي هذه المرحلة تم جمع البيانات الخاصة بالدراسة التجريبية للاختبار المكيف من أجل إجراء تحليل البنود و تقييم صلاحية المقياس بفحص الصدق والثبات، وهي المرحلة التي تسمح بالمراجعات اللازمة.

3. 2. 4. مرحلة التعيير :

وتم فيها تطبيق المقياس في صورته النهائية على عينة موسعة قصد استخراج معايير تفسير الأداء، انطلاقاً من حقيقة أن الدرجة الخام المستخرجة من المقياس لا يمكن تفسيرها إلا بمقارنتها بمعايير ثابتة.

4. عينة الدراسة

هدفت الدراسة إلى تكييف مقياس أوتريكث للالتزام في العمل على عينة من مديري مراكز ومعاهد التكوين المهني في ولايات المسيلة، البويرة، برج بوعريش وبسكرة، وهي الفئة المستهدفة في هذه الدراسة وبالتالي فإن مجتمع البحث هو جميع مديري تلك المؤسسات التكوينية في كل القطر

الجزائري ومنه يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة على أي مجتمع آخر يتشابه في خصائصه مع خصائص العينة التي تم إجراء الدراسة عليها.

ونظرا لخصوصية إجراءات العمل الميداني (مجال تكيف الاختبارات) الذي يقتضي اختيار العينة مع مراعاة تمثيلها للمجتمع الأصلي، ونظرا للعدد المحدود من الفئة المعنية بالدراسة، فقد تم اختيار جميع مديري مراكز ومعاهد التكوين المهني في الولايات المذكورة سابقا و المقدره بـ : (100 مدير)، بأسلوب المسح الشامل، وقد تم الاتصال بهم وتوزيع المقياس عليهم وفق مراحل عملية التكيف التي سنأتي على ذكرها لاحقا.

الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الدراسة

المجموع	الولاية				التكرار			
	بسكرة	برج بوعريبيج	المسيلة	البويرة				
92	21	24	24	23	التكرار	ذكر	الجنس	
92%	91.3%	96%	92.3%	88.5%	%الولاية			
92%	21%	24%	24%	23%	% المجموع			
8	2	1	2	3	التكرار	أنثى		
8%	8.7%	4%	7.7%	11.5%	%الولاية			
8%	2%	1%	2%	3%	% المجموع			
15	2	3	4	6	التكرار	أقل من 45 سنة		السن
15%	8.7%	12%	15.4%	23.1%	%الولاية			
15%	2%	3%	4%	6%	% المجموع			
65	15	13	20	17	التكرار	من 45-55 سنة		
65%	65.2%	52%	76.9%	65.4%	%الولاية			
65%	15%	13%	20%	17%	% المجموع			
20	6	9	2	3	التكرار	أكبر من 55 سنة		
20%	26.1%	36%	7.7%	11.5%	%الولاية			
20%	6%	9%	2%	3%	% المجموع			
81	19	23	16	23	التكرار	جامعي	المستوى الدراسي	
81%	82.6%	92%	61.5%	88.5%	%الولاية			
81%	19%	23%	16%	23%	% المجموع			

11	2	1	8	0	التكرار	ثانوي	
11%	8.7%	4.0%	30.8%	0.0%	%الولاية		
11%	2.0%	1.0%	8.0%	0.0%	%المجموع		
8	2	1	2	3	التكرار	السنة	
8%	8.7%	4.0%	7.7%	11.5%	%الولاية	الرابعة	
8%	2.0%	1.0%	2.0%	3.0%	%المجموع	متوسط	
24	4	10	4	6	التكرار	أقل من 5 سنوات	
24%	17.4%	40%	15.4%	23.1%	%الولاية		
24%	4%	10%	4%	6%	%المجموع		
53	13	6	17	17	التكرار	من 5-10 سنوات	
53%	56.5%	24.0%	65.4%	65.4%	%الولاية		
53%	13%	6%	17%	17%	%المجموع		
23	6	9	5	3	التكرار	أكثر من 10 سنوات	
23%	26.1%	36.0%	19.2%	11.5%	%الولاية		
23%	6%	9%	5%	3%	%المجموع		
100	23	25	26	26	التكرار	المجموع	
100%	100%	100%	100%	100%	%الولاية		
100%	23 %	25 %	26 %	26 %	%المجموع		

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

من خلال الجدول وبالنظر إلى تكرارات أفراد عينة الدراسة والبالغ حجمهم إجمالاً 100 فرداً، نلاحظ أن أفراد العينة قد توزعوا على مختلف المتغيرات بدرجات متفاوتة، وهذا ضمن تمثيل مختلف فئات المتغير الواحد، وهذا ما يعكس التوزيع العشوائي للعينة، حيث توزع أفراد العينة وفق ما يلي:

- ❖ بالنسبة لمتغير الجنس: كان عدد الذكور قدرب 92 فرداً أي بنسبة (92%) في حين نلاحظ أن عدد الإناث قدر ب 08 أفراد فقط، أي ما نسبته (8%) ، وهذا يوضح توجه الذكور للعمل في الأعمال الإدارية في مقابل عزوف الإناث عن ذلك نظراً لما تتطلبه رتبة المدير من أعباء ومهام، تكون في غالب الأحيان شاقة بالنسبة للمرأة.
- ❖ بالنسبة لمتغير السن: كان عدد الأفراد الأقل من 45 سنة يساوي (15) فرداً أي بنسبة تقدر ب (15%)، في حين كان عدد الذين يتراوح عمرهم بين 45 و 55 سنة يساوي (65) فرداً أي بنسبة (65%) ، أما عدد الأفراد أكثر من 55 سنة قدر ب (20) فرداً أي ما نسبته (20%).

ومن خلال القراءة الإحصائية لجدول الفئات العمرية لأفراد العينة يتضح أن ما يميز هؤلاء هو أن غالبية أفراد العينة هم من فئة يمكن القول بأنها فئة غير نشطة بالنظر إلى ارتفاع متوسط العمر، وهي فئة عمرية يمكن أن تقدم الإضافة للمؤسسة نظرا للخبرة التي تملكها، لكنها غير قادرة على ذلك على المدى الطويل عكس الفئة الأكثر نشاطا والأقل عمرا. وباعتبار متغير السن من أهم المتغيرات السوسيو-مهنية لأفراد العينة كونه يؤدي دورا هاما في فاعلية المؤسسة محل الدراسة، كما يعبر السن عن النشاط في ميدان العمل، وهذا إذا ما توافرت الظروف الملائمة للأداء الجيد.

❖ **بالنسبة لمتغير المستوى التعليمي:** كان عدد الأفراد الذين لديهم مستوى جامعي يساوي (81) فردا أي بنسبة تقدر ب (81%)، في حين كان عدد الذين لديهم مستوى التعليم الثانوي يساوي (11) فردا أي بنسبة (11%)، أما عدد الأفراد الذين لديهم مستوى سنة رابعة من التعليم المتوسط فقد ب (8) أفراد أي ما نسبته (8%) .

إن الاستقراء البسيط لأرقام الجدول الخاص بالمستوى التعليمي يبين أن أفراد عينة البحث جهم من ذوي المستوى التعليمي الجامعي، وهو أمر يتوافق مع ما تتطلبه المؤسسات الحديثة التي تشجع على التعليم والتحسين من المهارات المعرفية، ففعالية المؤسسات اليوم تقاس بمستوى التعليم ودرجة التكوين للعمال على اختلاف أنشطتها الوظيفية خاصة، كما يعكس سياسة التوظيف بالاعتماد على الشهادة الجامعية.

❖ **بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية :** كان أما بالنسبة للخبرة المهنية ، فقد كان عدد أفراد العينة الذين يزاولون هذه المهنة منذ أقل من 5 سنوات قدر ب (24) أفراد أي بنسبة (24%)، أما عدد الأفراد الذين تراوحت خبرتهم بين 5 و 10 سنوات قدر ب (53) فردا أي ما نسبته (53%)، بينما كان عدد أفراد العينة الذين يعملون في هذا القطاع منذ أكثر من 10 سنوات قدر ب (23) فردا أي ما نسبته (23%) .

وهذا التفاوت في النسب يعكس اهتمام مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين بالحفاظ على الموظفين ذوي الخبرة المهنية الطويلة، وكذا تأخر سن التقاعد لهذه الفئة، كما يعكس سعي المؤسسات إلى تجديد الطاقات البشرية من أجل تجديد العنصر البشري وكذلك مواكبة تغييرات النصوص القانونية لاكتساب رصيد معرفي أكبر.

❖ **وبعد تحديد العينة الكلية سنقوم باختيار عينة خاصة بكل مرحلة على حدة، وذلك تبعا لخطوات عملية التكيف والتي تقتضي اختيار عينة مختلفة لكل تجريب.**

4. 1. عينة التجريب الأولى:

واشتملت العينة التجريبية الأولى على مديري مؤسسات التكوين المهني لولاية البويرة، بحكم انتمائهم إلى نفس ولاية عمل المعني وسهولة الاتصال بهم، وقد بلغ حجم العينة (12 مديرا) ، تم اختيارهم بحيث يتم تمثيل الخصائص الديموغرافية كلها (الجنس، السن، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية) طلب منهم الإجابة عن الصورة الأولية للمقياس، وإبداء رأيهم حول بنود المقياس وتعليماته وبدائل الإجابة من حيث الوضوح والسلامة اللغوية، وتهدف هذه المرحلة إلى التقرب من العينة المستهدفة لتقييم درجة التوافق بين التعريف الإجرائي لمفهوم الالتزام في العموم محتوى المقياس.

4. 2. عينة التجريب الثانية:

واشتملت العينة التجريبية الثانية على مديري مؤسسات التكوين المهني من الولايات الأربعة، وقد بلغ حجم العينة (38 مديرا) ممن كانت إجاباتهم كاملة على مقياس الدراسة، والهدف من هذه المرحلة هو التأكد من الخصائص السيكمترية للمقياس بعد عملية التكيف.

4. 3. عينة الدراسة النهائية :

وفي إطار دراستنا تكونت العينة النهائية من (50 مديرا) يتوزعون على متغيرات الدراسة بشكل عشوائي، وفي هذه المرحلة يتم استخراج معايير تفسير الدرجات الخام على مقياس الالتزام في العمل المكيف.

والجدول رقم (2) يوضح حجم العينة في كل خطوة من خطوات عملية التكيف:

المجموع	العدد			
50	12	التجريب الأول	مرحلة	خطوات عملية التكيف
	38	التجريب الثاني	التقنين	
50	مرحلة التعيير			
100	المجموع			

5. الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات

يمكن حصر أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية فيما يلي:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري والتباين.

- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل ثبات ألفا كرونباخ.
- التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المركبات الرئيسية والتي يرمز لها اختصاراً بـ: **PCM**.
وقد تم استخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (**Spss V22**) أما للتحليل العاملي التوكيدي فقد تم استخدام برنامج : (**Lisrel 8.80**).

الفصل الثالث

عرض نتائج الدراسة و مناقشتها

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.
2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.
3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.
4. عرض النتائج تبعا لمتغيرات الدراسة
5. مناقشة

النتائج

تم تصميم هذه الدراسة بهدف تكييف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (UWES) على عينة من مدري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، واستخراج معايير خاصة بهذه الفئة، والتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس بحيث يمكن الاعتماد عليه في قياس مستوى الالتزام في العمل خاصة إذا كانت نتائج هذا القياس سيترتب عنها قرارات معينة في الترقية والتوظيف.

وكما سبق الذكر، فإن عملية التكييف تمت وفق مراحل عديدة متتابعة ومتراصة، وصولاً بإخراج نسخة مكيفة على عينة الدراسة، والتي يمكن تعميم نتائجها على عينات أخرى مماثلة.

وفيما يلي عرض مفصل لإجراءات التأكد من صلاحية النسخة المكيفة للمقياس والتحليلات الإحصائية المستخدمة وكذا القرارات المتخذة.

1. عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

والتي تنص على: " يحتفظ مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (UWES) المكيف بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري عند تطبيقه على عينة من مدري مؤسسات التكوين المهني."

وللتأكد من البنية العاملية للمقياس اعتمدنا على طريقة حساب الصدق العاملي:

1.1. التحليل العاملي التوكيدي بطريقة المكونات الأساسية لمقياس الالتزام في

العمل:

تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية (principal component) التي وضعها هوتلينج (Hotelling) و باعتماد على محك كايزر (kaiser normalization) الذي وضعه جوتمان (Guttman) ، وفي ضوء هذا المحك يقبل العامل الذي يساوي أو يزيد جذره عن الواحد الصحيح ، كذلك يتم قبول العوامل التي تشعب بها ثلاثة بنود على الأقل ، بحيث لا يقل تشعب البنود بالعامل عن (0.30) ، وقد تم اختيار طريقة المكونات الأساسية باعتبارها من أكثر طرق التحليل العاملي دقة ومميزات ، حيث تمكننا من استخلاص أقصى تباين لكل عامل ، وبذلك تتلخص المصفوفة الارتباطية للمتغيرات في أقل عدد من العوامل ؛ وقد تم إجراء التحليل العاملي على (17) بند يمثلون المقياس جاءت مجريات العملية كما يلي :

في البداية تم التحقق من توفر الشروط اللازمة لاستخدام طريقة المركبات الرئيسية لهوتلينج:

- حساب مصفوفة معاملات الارتباط للعينة الكلية، وقد تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) في حساب هذه الارتباطات من الدرجات الخام، حيث وجد فيها أن هناك علاقات ارتباطية طردية

وعكسية بين المتغيرات المختلفة وكذلك علاقات ارتباطيه قوية لكنها قليلة وعلاقات ارتباطيه متوسطة وأخرى ضعيفة، ربما يعزى ضعف العلاقات إلى مقياس (ليكارت) السداسي المستخدم في المقياس.

• قياس توافق كل متغير على حدة مع متغيرات العينة وهذا يمكن الحصول عليه من قيم مقياس ملائمة المعاينة (MSA) والموجودة في قطر مصفوفة معاملات الارتباط والملاحظ بالنسبة للعينة حيث أن جميع هذه القيم يجب أن لا تقل عن (0.30) وهي تتراوح ما بين (0.303-0.679) في هذه الدراسة

• ومن الجدول الذي يوضح مقياس " كايزر مير أولكن " للحكم على مدى كفاية العينة-Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KOM) واختبار " بارتلنت Bartlett's Test of Sphericity" نجد أن قيمة مقياس أولكن تساوي (0.532) وهي أكبر من (0.50) وهذا يدل على زيادة الاعتمادية Reliability للعوامل التي نحصل عليها من التحليل العاملي ، وكذلك نحكم بكفاية حجم العينة و أنها على درجة من التجانس بين العوامل كما نجد قيمة الاحتمال P-value من اختبار " بارتلنت " تساوي (0.000) وهي أقل من (0.01) وهذا يعني أن مصفوفة الارتباط لا تساوي مصفوفة الوحدة ، وأنه يوجد ارتباط بين بعض المتغيرات في المصفوفة ، أيضا فإن قيمة كاي مربع المحسوبة (179.844) أكبر من قيمة كاي مربع الجدولة (0.000) وهو دال عند مستوى 0.01 لدى العينة في اختبار بارتلنت، كل هذا يعني أنه يمكن إجراء التحليل العاملي للبيانات ، لكن من المناسب أن نحدد من البداية ما يلي :

الجدول رقم (10) : دلالة اختبار بارتلنت للأبعاد مقياس الالتزام بالعمل للعينة

درجة الحرية	المجدولة	كا ²
136	0.000	179.844

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

وعليه وبعد التحقق من شروط إجراء التحليل العاملي على قيم مصفوفة الارتباط المكونة من (17) بندا لدى العينة بطريقة المكونات الأساسية لهوتيلنج ثم تدويرها تدويرا متعامدا باستخدام طريقة الفاريماكس تم الحصول على النتائج التالية :

الجدول رقم (11) يوضح العوامل التي انتهى إليها التحليل العاملي بطريقة (PCM) مقياس الالتزام في العمل

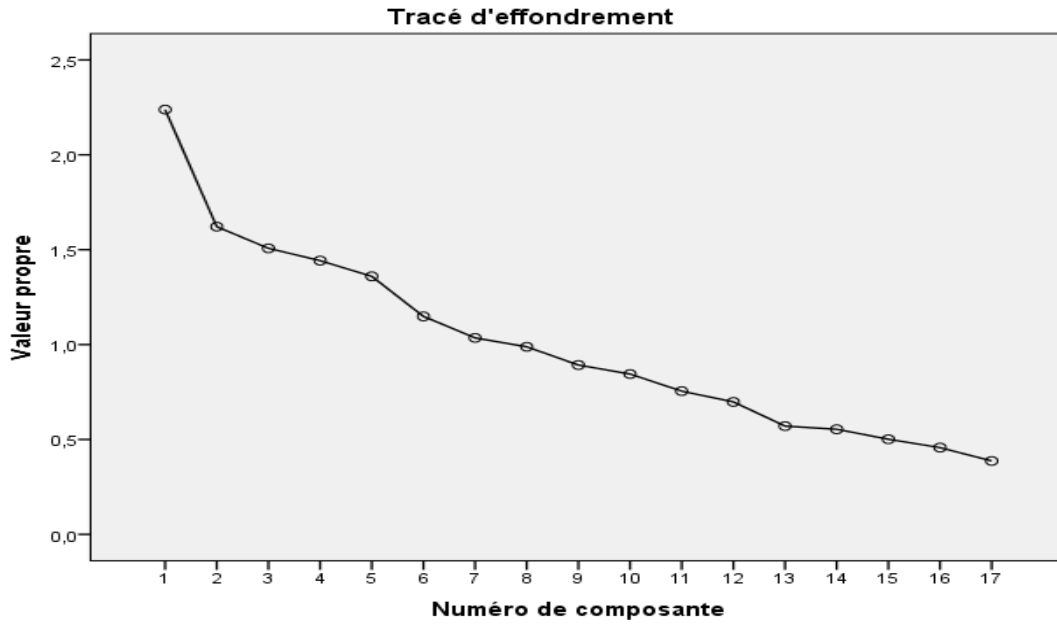
بعد التدوير			قبل التدوير			العوامل
النسبة التراكمية	نسبة مشاركة كل	الجذر	النسبة التراكمية	نسبة مشاركة كل	الجذر	
للتباين المفسر %	عامل في التباين	الكامن	للتباين المفسر %	عامل في التباين	الكامن	

	الكلي %			الكلي %		
11.301	11.301	1.921	13.168	13.168	2.238	1
21.729	10.429	1.773	22.705	9.537	1.621	2
31.570	9.841	1.673	31.570	8.865	1.507	3

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

انتهى التحليل العاملي لمقياس الالتزام في العمل إلى استخلاص ثلاث عوامل تستوعب معا ما نسبته (31.570%) من التباين الكلي لمصفوفة الارتباط، وهو ما يعني أن ما يقابل هذه النسبة من تشتت معاملات الارتباط بين بنود الدراسة يفسره هذا العامل، أما القدر من التباين الذي لا يستخلص في شكل العامل فهو تباين الخطأ، وهذا انطلاقا من فكرة اعتبار أن التباين الكلي لمصفوفة الارتباط يساوي الواحد صحيح.

الشكل رقم (3) يوضح منحنى بياني للعوامل المستخرجة لمقياس الالتزام في العمل



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

يوضح الشكل أن هناك ثلاث (03) عوامل يمكن الاعتماد عليها في تفسير التباين الكلي لمصفوفة الارتباط وهذا ما يؤكد النتائج التي حصلنا عليها من محك العوامل ذات الجذر الكامن الأكبر من واحد صحيح.

ومن الجدول الذي يوضح مصفوفة الارتباط الأبعاد (Matrix de correlations) قبل التدوير بين كل بعد والأبعاد التي تم استخلاصها قبل التدوير.

كما ويوضح مصفوفة المكونات (الأبعاد) بعد التدوير (component Matrix Rotated) يتضمن هذا الجدول نفس البيانات التي تضمنها الجدول السابق ولكن بعد التدوير، أي أن هذا الجدول يعرض التشبعات الخاصة بكل بعد على كل الأبعاد المستخلصة بعد التدوير، والغرض من التدوير هنا الوصول إلي وضع جديد للعوامل لكي يسهل تفسيرها.

الجدول رقم (12) يوضح العوامل التي انتهى إليها التحليل العائلي بطريقة (PCM) لمقياس الالتزام في العمل قبل وبعد عملية التدوير للعينة

مصفوفة الارتباط قبل التدوير				مصفوفة الارتباط بعد التدوير		
الأبعاد				الأبعاد		
البنود	3	2	1	3	2	1
01	0.088	0.227	0.584			0.620
02	0.411	0.112	0.268	0.499		
03	0.248	0.474	0.394		0.426	
04	0.071	0.272	0.565			0.709
05	0.505	0.172	0.173	0.485		
06	0.132	0.423	0.052		0.626	
07	0.370	0.037	0.505	0.320		
08	0.105	0.103	0.246			0.321
09	0.190	0.368	0.062		0.358	
10	0.425	0.113	0.097	0.408		
11	0.205	0.336	0.452		0.465	
12	0.325	0.041	0.503			0.412
13	0.373	0.037	0.282	0.457		
14	0.057	0.609	0.361		0.549	
15	0.189	0.368	0.289			0.553
16	0.286	0.577	0.406		0.519	
17	0.471	0.006	0.786			0.669

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

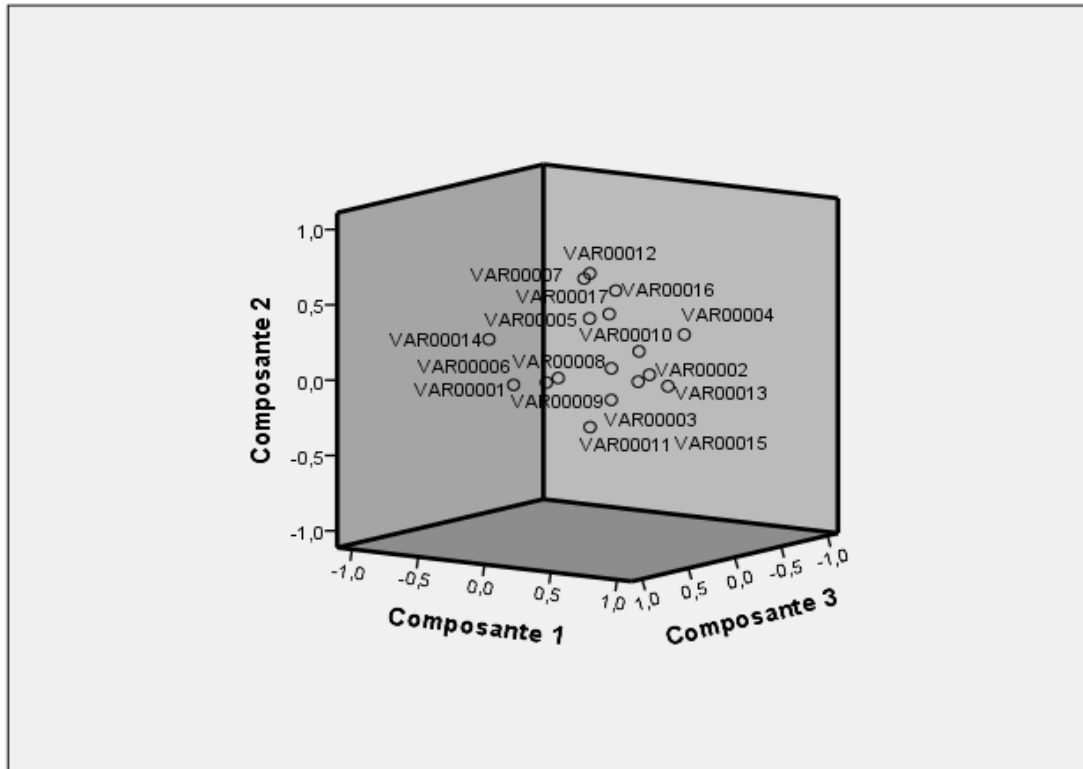
أن قيم الاشتراكات أو شيوخ المتغيرات (الأبعاد) تتراوح ما بين (0.320 - 0.709) ، ويمكن النظر إلى قيم الشيوخ حسب ما أشار إليها (مصطفى حسين باهي، 2002) على أنها معاملات ثبات للمتغيرات باعتبار أن معامل الثبات يعبر عن الحجم الحقيقي لتباين المتغير أي بعد استبعاد تباين الخطأ وعليه يمكن القول أن التحليل العاملي الأولي أظهر معاملات ثبات مقبولة للأبعاد ، كما أوضح لنا من ناحية أخرى أن العوامل الستة المستخرجة من التحليل متداخلة وتحتاج إلى تدوير للمحاور، لأن هدف التدوير هو الوصول إلى البناء البسيط وأيضا إكساب العامل معنى ذو دلالة نفسية و تخليصه قدر الإمكان من الآثار العارضة للمزج الفريد للمتغيرات.

وقد استخدمنا التدوير المتعامد لمحاور العوامل الثلاث المستخرجة بطريقة الفاريماكس، وذلك للتخلص قدر الإمكان من التشبعات السالبة للأبعاد وإعطاء العوامل معنى نفسي واضح للمتغيرات. و منه و بعد إعادة التدوير على ثلاث أبعاد يصبح لدينا (17) بند متشعبة على ثلاث عوامل تفسر (31.570%) من التباين الكلي.

الشكل رقم (4) يوضح مخطط العوامل المدورة بطريقة الفاريماكس

لمقياس الالتزام في العمل للعينة

Tracé des composantes dans l'espace après rotation



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (SpssV.22).

نلاحظ من الشكل رقم () تقارب وتمحور البنود حول محور واحد الالتزام مشكلة مقياس الالتزام بالعمل المستخرجة عن طريق التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس.

1. 2. تفسير العوامل المستخلصة من تدوير المحاور تدويرا متعامدا بطريقة الفاريماكس لمقياس

الالتزام في العمل:

لقد تم استخلاص ثلاث عوامل سوف نحاول تسميتها الاستناد إلى معيارين وهما: قيمة تشبع المتغيرات على العامل والتعريفات الإجرائية للمتغيرات المتشعبة على العامل، والنظرية التي تبنيها في السابق.

• العامل الأول:

وهو يضم الأبعاد التالية مرتبة ترتيبا تنازليا حسب تشبعاتها.

الجدول رقم (13) : تشبعات البنود بالعامل الأول

م	البند	التشبع	م	البند	التشبع
01	4	0.709	04	15	0.553
02	17	0.669	05	12	0.412
03	1	0.620	06	08	0.321

يتضح أن جميع تشبعات بنود هذا العامل الجوهرية تمتد قيمها العددية بين (0.709 – 0.321) وعليه يمكن تسمية هذا العامل بأنه: **الحيوية**

• العامل الثاني:

هو يضم الأبعاد التالية مرتبة ترتيبا تنازليا حسب تشبعاتها.

الجدول رقم (14) : تشبعات البنود بالعامل الثاني

م	البند	التشبع	م	البند	التشبع
01	6	0.626	04	11	0.465
02	14	0.549	05	3	0.426
03	16	0.519	06	9	0.358

يتضح أن جميع تشبعات بنود هذا العامل الجوهرية تمتد قيمها العددية بين (0.358 – 0.626) وعليه يمكن تسمية هذا العامل بأنه: الاستغراق.

• العامل الثالث:

هو يضم الأبعاد التالية مرتبة ترتيبا تنازليا حسب تشبعاتها.

جدول رقم (15) : تشبعات البنود بالعامل الثالث

م	البند	التشبع	م	البند	التشبع
01	2	0.499	04	10	0.408
02	5	0.485	05	07	0.320
03	13	0.457	-	-	-

يتضح أن جميع تشبعات بنود هذا العامل الجوهرية تمتد قيمها العددية بين (0.320-0.499) ، وعليه يمكن تسمية هذا العامل بأنه: الإخلاص .

1.3. التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الاحتمال الأقصى لمقياس الالتزام في العمل للعينة

في ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي تم افتراض تشبع المكونات مقياس الالتزام بالعمل لدى أفراد العينة على ثلاث عوامل وباستخدام التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الاحتمال الأقصى ببرنامج (Lisrel 8.80) أظهرت النتائج صدق النموذج المفترض، وذلك من خلال تقويم النموذج الأصلي والتحقق من استيفائه للمعايير المثلى وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات الإحصائية، تلك المؤشرات التي لها دلالتها الخاصة في الحكم على مدى مطابقة النموذج لمعايير الالتزام في العمل. وهي كالتالي:

الجدول رقم (16) : مؤشرات حسن المطابقة للنموذج المفترض لمقياس الالتزام في العمل

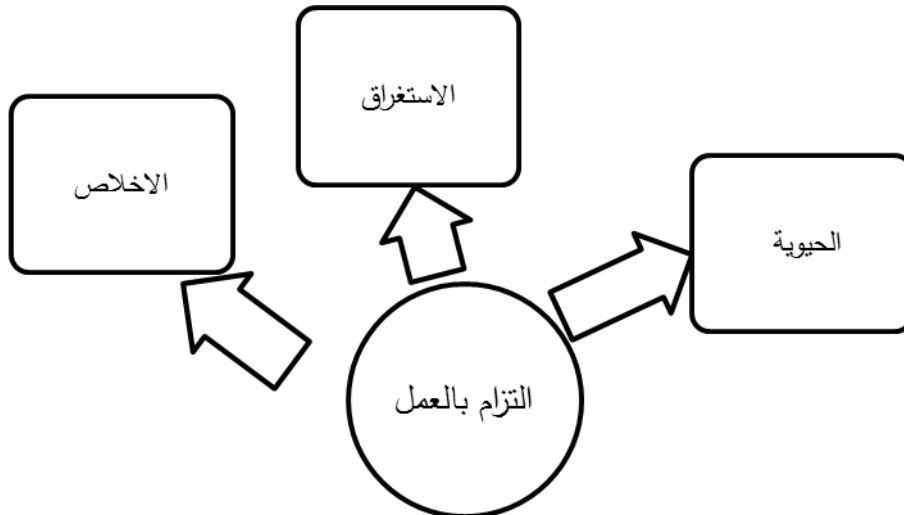
المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة المؤشر
كا ²	غير دالة	0.00
درجات الحرية df		1
نسبة كا ² من درجة الحرية x ² /df	5-0 ومن الأفضل 2-0	0.00
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RSMEA	0.08-0 ومن الأفضل 0.05-0	0.01

0.30	1-0	مؤشر المطابقة المعياري NFI
0.45	1-0	مؤشر حسن المطابقة GFI
0.34	1-0	مؤشر حسن المطابقة المعدل AGFI
0.00	1-0	مؤشر توكر لويس TLI
0.00	1-0	مؤشر المطابقة المقارن CFI
0.52	1-0	مؤشر المطابقة التزايدى IFI
0.45	1-0	مؤشر المطابقة النسبي RFI

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (LISREL8.80).

يتضح من الجدول أعلاه أن: النموذج المفترض يطابق تماما بيانات العينة، وهو ما يؤكد تشبع العوامل ثلاث على عامل كامن واحد هو التزام بالعمل حيث كانت قيمة كا² غير دالة وجميع قيم المؤشرات كانت ضمن المدى المثالي، بعضها كان مرتفعا حيث بلغ الحد الأقصى (0.52)، والبعض الآخر كان منخفضا بحيث بلغ الحد الأدنى (0.00) غير أنه لا يمنع المطابقة، والشكل التالي يوضح النموذج المفترض و تشبعات عوامله:

الشكل رقم (5) : النموذج المفترض لمقياس الالتزام في العمل .



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (LISREL8.80).

يتضح من الشكل السابق أن العوامل لها قيم تشبعات مقبولة حيث تتراوح ما بين (0.294) كأصغر قيمة في بعد الاخلاص وكأكبر قيمة في بعد الحيوية والاستغراق بقيم (0.602) و (0.743) على التوالي هي قيم مقبولة (أكبر من 0.3).

ومنه أسفر التحليل العاملي لأبعاد مقياس الالتزام في العمل على العينة عن ثلاث عوامل تشبعت الأبعاد فيها على (0.743) فأكثر، وقد تم التحقق من مدى مطابقة نموذج العوامل الثلاث وهي المتغيرات المقاسة التي تنتسب على المتغير الكامن واحد والذي افترضنا أنه الالتزام بالعمل لدى أفراد العينة باستخدام طريقة الاحتمال الأقصى. ومنه حصلنا على مقياس الالتزام بالعمل يتكون (17) تتوزع على ثلاث أبعاد.

2. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

والتي تنص على: " يتمتع مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (U W E S) المكيف بمعاملات صدق وثبات عالية بعد تطبيقه على عينة من مديري مؤسسات التكوين المهني مما يجعله صالحا للتطبيق في البيئة المحلية."

2.1. الصدق.

للتأكد من صدق مقياس الالتزام في العمل اتبعنا الطرق التالية:

• الطريقة الأولى: الاتساق الداخلي.

من الواضح أن الاتساق الداخلي سواء كان للمقاييس الفرعية أو البنود فإنه أساسا يقيس التجانس ولأنه يحدد خصائص المجال السلوكي أو السمة التي يقيسها الاختبار، فإن درجة تجانس الاختبار تتعلق بمقدار ما بصدق تكوينه. (فرج، 2007، 275)

ويتم قياس تجانس المقاييس من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاده بعضها ببعض وكذا الدرجة الكلية، هذا من ناحية ومن ناحية أخرى حساب قيم معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للبعد الذي ينتمي إليه، إضافة إلى حساب قيم معاملات الارتباط بين كل بند والدرجة الكلية للمقياس فصدق المقياس يعتمد على صدق أبعاده.

الجدول رقم (17): يوضح معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل

الأبعاد	الحيوية	الاستغراق	الإخلاص
الحيوية	1		
الاستغراق	0.820**	1	
الإخلاص	0.733**	0.776**	1
الدرجة الكلية	0.941**	0.939**	0.882**

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين أبعاد المقياس الثلاثة والدرجة الكلية مرتفع ودال إحصائياً عند مستوى 0.05، وقد تراوحت ما بين (0.882) و(0.941)، والملاحظ أن بعدي الحيوية والاستغراق هي الأكثر ارتباطاً بالدرجة الكلية، بينما بعد الإخلاص هو الأقل ارتباطاً. أما فيما يتعلق بقيم معاملات ارتباط درجات الأبعاد بعضها ببعض فقد كانت مقبولة وتراوحت بين (0.733) و(0.820) وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01. وهذه العلاقة القوية الدلالة إحصائياً تعطي مؤشراً للتجانس والاتساق الداخلي للمقياس، وهو ما يعتبر مؤشراً مقبولاً للصدق.

الجدول رقم (18): يمثل معاملات ارتباط البنود مع البعد الذي تنتمي إليه

وبالدرجة الكلية للمقياس.

الإخلاص			الاستغراق			الحيوية		
الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	البند	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	البند	الارتباط بالدرجة الكلية	الارتباط بالبعد	البند
0.873**	0.754**	2	0.489**	0.490**	3	0.489**	0.560**	1
0.608**	0.667**	5	0.932**	0.809**	6	0.611**	0.403**	4
0.929**	0.778**	7	0.591**	0.709**	9	0.611**	0.963**	8
0.385**	0.340**	10	0.693**	0.713**	11	0.393**	0.404**	12
0.640**	0.673**	13	0.699**	0.778**	14	0.355**	0.403**	15
-	-	-	0.573**	0.723**	16	0.485**	0.567**	17

** دال عند 0.01 * دال عند 0.05

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات ارتباط البنود بالأبعاد التي تنتمي إليها مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى 0.01، حيث تراوحت بين (0.340) كأدنى قيمة و(0.963) كأعلى قيمة وهي كلها معاملات تعبر على مدى تجانس واتساق البند بالبعد الذي تنتمي إليه، وأنه يسير في نفس هدف القياس المراد.

ومن خلال الجدول أيضاً يتضح لنا أن بنود المقياس ترتبط بالدرجة الكلية بدرجات متفاوتة حيث كانت تتراوح بين (0.355) كأدنى قيمة و(0.932) كأعلى قيمة، وهذا يعتبر مؤشراً على الاتساق الداخلي للمقياس.

• الطريقة الثانية: المقارنة الطرفية.

ويعتمد هذا الأسلوب على مقارنة درجات التثالث الأعلى بدرجات التثالث الأدنى في الاختبار وتتم هذه المقارنة عن طريق حساب الدلالة الإحصائية للفرق بين المتوسطين، فإذا كانت هناك دلالة إحصائية واضحة للفرق بين متوسط التثالث الأعلى ومتوسط التثالث الأدنى يمكن القول بأن الاختبار صادق (عبد الرحمن سعد، 2008، 206).

الجدول رقم (19): يوضح قيمة T للفرق بين الجزأين العلوي والسفلي لمقياس الالتزام في العمل

القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة اختبار "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المؤشرات	متغير الالتزام في العمل
دال عند 0.01	0.000	18	19.663	3.171	75.50	10	المجموعة العليا	
				6.897	28.30	10	المجموعة الدنيا	

من خلال الجدول أعلاه في حساب صدق المقارنة الطرفية للمقياس تبين أن قيمة (ت) المحسوبة لمتغير الالتزام في العمل قد بلغت (19.663) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.01، مما يشير على أن المقياس قادر على التمييز بين مجموعتين مما يؤكد على صدق المقياس ويمكن الاعتماد عليه في الدراسة الميدانية.

ثانياً: الثبات.

وللتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (20): يبين قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للمقياس ككل ولأبعاده.

الأبعاد	عدد البنود	قيمة معامل Cronbach's Alpha
الحيوية	06 بنود	0.856
الاستغراق	06 بنود	0.796
الإخلاص	05 بنود	0.892
المقياس ككل	17 بنود	0.896

يتبين من الجدول أعلاه أن معامل ثبات المقياس باستخدام هذه الطريقة أعطى مؤشرات مطمئنة حول ثبات هذا الأخير، حيث كان معامل **Alpha Cronbach's** لجميع فقرات متغير الدراسة **0.896** ، أما فيما يتعلق بأبعاد المقياس، فقد كانت النتائج تشير إلى قيم ثبات أقل مما هي عليه عند الإبقاء على المقياس بصورته الحالية ، حيث كان معامل الثبات سيصير **0.856** عند حذف البعد الأول، أي أنه سيقبل عما هو عليه، وعند حذف البعد الثاني سينقص بدرجة ملحوظة حيث سيصبح **0.796** ، أما في حالة حذف البعد الثالث سينخفض قليلا أيضا حيث سيصير **0.892** .

وهذه النتائج تدل على أن المقياس بصورته الحالية وبأبعاده الثلاثة يتسم بدرجة مقبولة من الثبات مما يبين مدى صلاحيته للتطبيق الميداني.

3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :

والتي تنص على : " تكيف مقياس أوتريكث للالتزام في العمل (U W E S) يعطينا معايير تفسير جديدة مناسبة."

وفي هذه المرحلة لا بد من ترجمة الدرجات الخام المستخرجة من مقياس أوتريكث للالتزام في العمل (UWES) المكيف والمطبق على عينة من مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين . فالمعايير من المفاهيم الأساسية المتعلقة بتفسير درجات الاختبار بمرجعية الجماعة أو المعيار فالدرجة التي يتحصل عليها الفرد في اختبار لا يكون لها معنى ويصعب تفسيرها ما لم تستند إلى نظام مرجعي تفسر من خلاله.

ويمكن الاعتماد على العديد من المعايير التالية:

3. 1. تحديد المستويات انطلاقا من المتوسط الحسابي النظري للمقياس

بالرجوع إلى دليل المقياس نجد أن صاحبه قد قسم مجالات الاستجابة إلى خمسة مجالات لتفسير الدرجات الخام المتحصل عليها من بنود المقياس، وهي كما يوضحها الجدول الموالي:

جدول رقم (21) يوضح الميزان التقديري لمقياس ليكرت السباعي كما يحدده الدليل الخاص بالنسخة الأصلية.

الاستجابة	المتوسط المرجح بالأوزان للبنود	المتوسط المرجح بالأوزان للبعدين الأول والثالث	المتوسط المرجح بالأوزان للبعدين الثاني والثالث	المتوسط المرجح بالأوزان للدرجة الكلية	مستوى الالتزام
أبدا	0-0.99	0-5.99	0-4.99	0-16.99	ضعيف جدا
بضع مرات في السنة أو					

أقل					
مرة في الشهر أو أقل	1.99-1	11.99-6	9.99-5	33.99-17	ضعيف
بضع مرات في الشهر	2.99-2	17.99-12	14.99-10	50.99-34	قريب من المتوسط
مرة في الأسبوع	3.99-3	23.99-18	19.99-15	67.99-51	أعلى من المتوسط
بضع مرات في الأسبوع	4.99-4	29.99-24	24.99-20	84.99-68	مرتفع
كل يوم	6-5	36-30	30-25	102-85	مرتفع جدا

وانطلاقاً من المتوسط الحسابي النظري أمكننا تحديد مستويات الالتزام بالعمل لدى عينة التعيير، والتي جاءت نتائجها وفق الجدول الموالي:

والجدول رقم (22) يمثل نتائج تطبيق مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل المكيف على عينة التعيير

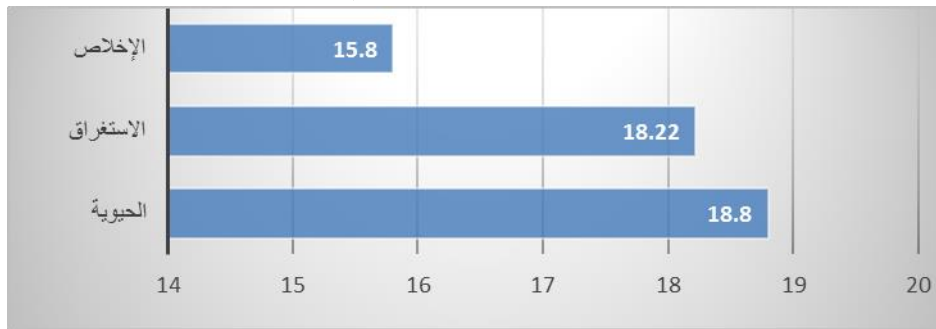
البعد	عدد البنود	مجال الدرجات نظريا	المتوسط الحسابي النظري	مجال درجات أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الحيوية	6	36 - 0	18	30-5	18.80	7.949
الاستغراق	6	36 - 0	18	28-8	18.22	5.926
الإخلاص	5	30 - 0	15	26-6	15.80	4.699
المقياس ككل	17	102-0	51	84-22	52.82	17.210

جاءت نتائج أفراد العينة على المقياس محصورة بين (22) و (84) بمتوسط حسابي بلغ (52.82) وانحراف معياري قدر ب(17.210)، ومن خلال النتائج الجزئية للأبعاد الثلاثة أمكننا ترتيبها كالتالي:

- **المرتبة الأولى: بعد الحيوية،** حيث كانت درجات أفراد العينة على هذا البعد محصورة ما بين (5) و (30) بمتوسط بلغ (18.80) وانحراف معياري قدر ب(7.949).
- **المرتبة الثانية: بعد الاستغراق،** حيث كانت درجات أفراد العينة على هذا البعد محصورة ما بين (6) و (28) بمتوسط بلغ (18.22) وانحراف معياري قدر ب(5.926).
- **المرتبة الثالثة: بعد الإخلاص،** حيث كانت درجات أفراد العينة على هذا البعد محصورة ما بين (6) و (26) بمتوسط بلغ (15.80) وانحراف معياري قدر ب(4.699).

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني الموالي

والشكل البياني رقم: (4) يوضح متوسطات استجابات عينة الدراسة على أبعاد مقياس الالتزام في العمل



ويقترح الباحث تفسيراً آخر يعتمد على المتوسط الحسابي النظري ويقسم درجة الالتزام إلى ثلاثة مجالات، نظراً للتقارب الشديد بين مجالات المقارنة.

والجدول رقم (23) يوضح الميزان التقديري لمقياس ليكرت السداسي كما يقترحه الباحث

المستويات			المتغيرات
مرتفع	متوسط	ضعيف	
36 – 24	23.99 – 12	11.99 – 0	الحيوية
36 – 24	23.99 – 12	11.99 – 0	الاستغراق
30 – 20	19.99 – 10	9.99 – 0	الإخلاص
102 – 68	67.99 – 34	33.99 – 0	الالتزام في العمل

وبالرجوع إلى نتائج أفراد العينة نجد أن درجاتهم على المقياس جاءت وفق الجدول الموالي:

جدول رقم (24) يوضح تفسير نتائج أفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل

وفقاً للمتوسط الحسابي النظري ومتوسط مجموعة التعبير

مستوى الالتزام في العمل مقارنة بالميزان المقترح	مستوى الالتزام في العمل مقارنة بالمتوسط النظري	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجال درجات أفراد العينة	البعد
متوسط	أعلى من المتوسط	7.949	18.80	36-2	الحيوية
متوسط	أعلى من المتوسط	5.926	18.22	32-2	الاستغراق
متوسط	أعلى من المتوسط	4.699	15.80	26-3	الإخلاص
متوسط	أعلى من المتوسط	17.210	52.82	84-12	المقياس ككل

وانطلاقاً من نتائج أفراد عينة التعبير، نجد أن مستوى الالتزام في العمل لديهم حسب المتوسط النظري للمقياس أعلى من المتوسط، ويقابل المستوى المتوسط حسب الميزان المقترح من طرف الباحث.

3.2. تحديد الدرجات المعيارية والدرجات التائية المتخرجة من عينة التعبير

• الدرجات المعيارية

تترجم الدرجات المعيارية في هذه الطريقة إلى درجات معيارية **Zstandard scores** يمكن أن نبين عن طريقها إلى أي مدى تبتعد الدرجة التي حصل عليها المفحوص عن المتوسط، وذلك لتحديد موقعه على التوزيع الكلي للدرجات ومركزه بين المجموعة بالنظر إلى الخواص الأساسية لمنحنى التوزيع الاعتدالي ونحسب الدرجة المعيارية على أساس المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كما يلي :

فالدرجة المعيارية إذن هي المسافة التي تبتعد بها الدرجة عن المتوسط كما يعبر عنها بوحدات من الانحراف المعياري.

ومن مزايا الدرجات المعيارية أنها تمكننا من مقارنة رائج بأخر مهما كانت معالمها الإحصائية الأساسية، ولكن من عيوبها أنها لا تصلح في المقارنة إلا إذا كانت التوزيعات اعتدالية، ذلك لأنها تعتمد على الدرجات الخام ولا تغير من شكل التوزيع (معمرية، 2007، 210).

• الدرجات التائية

وهي الأكثر استعمالاً، وتعتمد على نفس المبدأ لكن في هذه الحالة يكون المتوسط 50 والانحراف المعياري 10. ويتم حساب الدرجة المعيارية التائية وفق المعادلة التالية :

الدرجة المعيارية المعدلة = الدرجة المعيارية * 10 + 50.

والجدول رقم (25) يوضح الدرجات الخام لأفراد عينة التعبير وما يقابلها

من درجات معيارية ودرجات تائية

الدرجة التائية	الدرجة المعيارية z	التكرار	الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة المعيارية z	التكرار ر	الدرجة الخام
50.68564788	0.068564788	3	54	32.09180709	1.790819291	3	22
51.2667054	0.12667054	1	55	33.25392214	1.674607786	3	24
53.5909355	0.35909355	1	59	40.22661243	0.977338757	3	36
54.17199303	0.417199303	4	60	40.80766996	0.919233004	1	37

55.33410808	0.533410808	1	62	41.38872748	0.861127252	1	38
56.49622313	0.649622313	3	64	41.96978501	0.803021499	1	39
57.65833818	0.765833818	1	66	42.55084253	0.744915747	2	40
58.2393957	0.82393957	2	67	43.13190006	0.686809994	1	41
58.82045322	0.882045322	1	68	43.71295758	0.628704242	1	42
61.14468332	1.114468332	2	72	44.29401511	0.570598489	1	43
61.72574085	1.172574085	3	73	44.87507263	0.512492737	1	44
64.04997095	1.404997095	1	77	46.03718768	0.396281232	2	46
64.63102847	1.463102847	2	78	46.61824521	0.338175479	1	47
65.212086	1.5212086	1	79	47.78036026	0.221963974	1	49
65.79314352	1.579314352	1	80	48.36141778	0.163858222	1	50
50							المجموع
							ع

وانطلاقاً من النتائج السابقة أمكننا استخراج معايير تحديد مستويات الالتزام في العمل انطلاقاً من المجموعة المرجعية (عينة التعبير)، فيكفي أن يحدد الباحث الدرجة الخام بتطبيق المقياس، ثم مقارنتها بالدرجة المعيارية، ومن ثمة تحديد مستوى الالتزام في العمل.

جدول رقم (26) يوضح الدرجات الخام وما يقابلها من الدرجات التائية

مستوى الالتزام في العمل	الدرجات التائية	فئات الدرجات الخام
ضعيف جدا	أقل من المتوسط بوحدين معياريتين	26-0
ضعيف	أقل من المتوسط بوحدة معيارية	43-27
متوسط	متوسط	62-44
مرتفع	أكبر من المتوسط بوحدة معيارية	80-63
مرتفع جدا	أكبر من المتوسط بوحدين معياريتين	102-81

ومن خلال الدرجات المعيارية أمكننا تحديد درجات أفراد عينة التعبير وفق هذا التصنيف كما يوضحه الجدول الموالي :

الجدول رقم (27) يوضح تفسير نتائج أفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل وفق الدرجة المعيارية

متغير الالتزام في العمل					
المستويات	عدد الأفراد	النسبة المئوية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحد الأدنى
					الحد الأعلى
ضعيف جدا	6	12%	23.00	1.095	22
ضعيف	11	22%	38.91	2.508	36
متوسط	16	32%	53.75	6.061	44
مرتفع	17	34%	71.47	5.603	64
المجموع	50				

حيث وبالنظر إلى تفسير درجات أفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل وفقا لمعيار الدرجات المعيارية ، يلاحظ أن درجاتهم تراوحت بين المستوى الضعيف جدا والمرتفع، حيث أشارت النتائج إلى نسبة عالية من الأفراد لديهم مستوى مرتفع من الالتزام في العمل (34%)، عدد (17) بمتوسط حسابي يقدر ب (71.47)، يليها (32%)، عدد (16) من ذوي المستوى المتوسط بمتوسط حسابي يقدر ب (53.75)، ثم (22%)، عدد (11) من ذوي المستوى الضعيف بمتوسط حسابي يقدر ب (38.91)، و (12%)، عدد (6) من ذوي المستوى الضعيف جدا بمتوسط حسابي يقدر ب (23)

4. دراسة نتائج عينة التعبير من خلال متغيرات الدراسة

4.1. الفروق في مستوى الالتزام في العمل بالرجوع إلى متغير الجنس

الجدول رقم (28) يوضح الفروق في الالتزام في العمل تبعا للجنس

المتغيرات	الجنس	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
الحيوية	ذكر	47	18.43	7.865	1.329	48	0.190	غير دال عند 0.05
	أنثى	3	24.67	8.386				
الاستغراق	ذكر	47	18.09	5.853	0.633	48	0.530	غير دال عند 0.05
	أنثى	3	20.33	8.083				

الاخلاص	ذكر	47	15.49	4.403	1.899	48	0.064	غير دال
	أنثى	3	20.67	7.572				عند 0.05
الالتزام في العمل	ذكر	47	52.00	16.706	1.344	48	0.185	غير دال
	أنثى	3	65.67	23.965				عند 0.05

أشارت النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك استناداً إلى قيمة (T) المحسوبة والبالغة (1.344) بقيمة احتمالية قدرت ب (0.185) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.01)، وقد أشارت النتائج الجزئية لأبعاد المقياس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات فئات عينة الدراسة للأبعاد جميعها تعزى لمتغير الجنس استناداً إلى قيمة (T) المحسوبة.

4. 2. الفروق في مستوى الالتزام في العمل بالرجوع إلى متغير السن

وقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستخراج دلالة الفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة، وكذا في الدرجة الكلية للأداة تبعا لمتغير السن عند العينة، والجدول الموالي يوضح ذلك. جدول رقم (29) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة وفي الدرجة الكلية للأداة تبعا لمتغير السن لدى أفراد العينة

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الحيوية	بين المجموعات	572.935	2	286.467	5.336	0.008	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	2523.065	47	53.682			
	الكلية	3096.000	49	-			
الاستغراق	بين المجموعات	452.623	2	226.312	8.389	0.001	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	1267.957	47	26.978			
	الكلية	1720.580	49	-			
الاخلاص	بين المجموعات	130.802	2	65.401	3.232	0.048	دال عند 0.05
	داخل المجموعات	951.198	47	20.238			
	الكلية	1082.000	49	-			

دال عند 0.01	0.003	6.664	1603.235	2	3206.470	بين المجموعات	الالتزام في العمل
			240.573	47	11306.910	داخل المجموعات	
			-	49	14513.380	الكلي	

أشارت النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل تعزى لمتغير السن، وذلك استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة وبالباغة (6.664) بقيمة احتمالية قدرت ب (0.003) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.01)، وقد أشارت النتائج الجزئية لأبعاد المقياس وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات فئات عينة الدراسة لأبعاد جميعها تعزى لمتغير السن استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة، لصالح فئة (من 45-55 سنة).

4. 3. الفروق في مستوى الالتزام في العمل بالرجوع إلى متغير المؤهل العلمي

وقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستخراج دلالة الفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة، وكذا في الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي عند العينة، والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (30) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في درجات أبعاد المقياس

الثلاثة وفي الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي لدى أفراد العينة

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الحيوية	بين المجموعات	163.657	2	81.829	1.312	0.279	غير دال عند 0.01
	داخل المجموعات	2932.343	47	62.390			
	الكلي	3096.000	49	-			
الاستغراق	بين المجموعات	48.309	2	24.154	0.679	0.512	غير دال عند 0.01
	داخل المجموعات	1672.271	47	35.580			
	الكلي	1720.580	49	-			
الاخلاص	بين المجموعات	17.295	2	8.648	0.382	0.685	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	1064.705	47	22.653			

			-	49	1082.000	الكلية	
غير دال عند 0.01	0.420	0.883	262.802	2	525.604	بين المجموعات	الالتزام في العمل
			297.612	47	13987.776	داخل المجموعات	
			-	49	14513.380	الكلية	

أشارت النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وذلك استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة والبالغة (0.883) بقيمة احتمالية قدرت ب (0.420) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وقد أشارت النتائج الجزئية لأبعاد المقياس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات فئات عينة الدراسة للأبعاد جميعها تعزى لمتغير المؤهل العلمي استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة.

4.3. الفروق في مستوى الالتزام في العمل بالرجوع إلى متغير سنوات الخبرة .

وقد تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لاستخراج دلالة الفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة، وكذا في الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير السن عند العينة، والجدول الموالي يوضح ذلك. جدول رقم (31) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للفروق في درجات أبعاد المقياس الثلاثة وفي الدرجة الكلية للأداة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة لدى أفراد العينة

أبعاد المقياس	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	القيمة الاحتمالية	الدلالة الإحصائية
الحيوية	بين المجموعات	631.578	2	315.789	6.023	0.005	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	2464.422	47	52.435			
	الكلية	3096.000	49	-			
الاستغراق	بين المجموعات	565.925	2	282.962	11.518	0.000	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	1154.655	47	24.567			
	الكلية	1720.580	49	-			
الاخلاص	بين المجموعات	147.705	2	73.852	3.715	0.032	دال عند 0.05
	داخل المجموعات	934.295	47	19.879			
	الكلية	1082.000	49	-			
الالتزام في العمل	بين المجموعات	3699.975	2	1849.987	8.041	0.001	دال عند 0.01
	داخل المجموعات	10813.405	47	230.072			
	الكلية	14513.380	49	-			

أشارت النتائج الواردة في الجدول أعلاه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس الالتزام في العمل تعزى لمتغير السن، وذلك استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة والبالغة (8.041) بقيمة احتمالية قدرت ب (0.001) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.01)، وقد أشارت النتائج الجزئية لأبعاد المقياس وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات فئات عينة الدراسة للأبعاد جميعها تعزى لمتغير الالتزام في العمل استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة، لصالح فئة (من 5-10 سنوات).

5. مناقشة النتائج

أسفرت الدراسة الميدانية، والتي هدفت إلى تكييف مقياس أوتريكس للالتزام في العمل (UWES) على مجموعة من النتائج، ارتأينا مناقشتها في ضوء فرضيات البحث والدراسات السابقة والإطار النظري حول موضوع الدراسة ، كما يلي:

5.1. مناقشة نتائج الفرضية الأولى : حيث أثبتت النتائج احتفاظ مقياس أوتريكس للالتزام في العمل (UWES) المكيف بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري عند تطبيقه على عينة من مدراء مراكز ومعاهد التكوين المهني، حيث انتهى التحليل العاملي التوكيدي بطريقة المكونات الأساسية لمقياس الالتزام في العمل إلى استخلاص ثلاث عوامل (الحيوية، الاستغراق، والإخلاص) ، كما جاءت نتائج التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الاحتمال الأقصى مدعومة للإجراء السابق، حيث أظهرت النتائج صدق النموذج المفترض القائم على البنية العاملية ثلاثية البعد للمقياس، وهذا ما أثبت افتراض الباحث باحتفاظ المقياس على البنية العاملية ذات ثلاثة أبعاد، والتي تضم 17 فقرة موزعة على أبعاد المقياس الثلاثة كالتالي :

- البعد الأول: الحيوية ، وهو الشعور بالطاقة و النشاط أثناء القيام بالعمل، ويضم ستة (6) بنود هي:
1- 4-7-8-12-17 .
- البعد الثاني: الاستغراق ، وهو انغماس الموظف في عمل هو تركيزه الكلي فيه، و نسيان كل شيء آخر من حوله، كما يشعر بمرور الوقت في العمل بسرعة و يجد صعوبة في الابتعاد عن محيط عمله. ويضم ستة (6) بنود هي: 3- 6-9-11-14-16 .
- البعد الثالث: الإخلاص، ويعكس شعور الموظف بأهمية العمل والافتخار به والتحمس له، كما أن مهنته تلهمه وتقنضي منه تحدياً وهذا نتيجة ارتباطه الشديد بالعمل، ويضم خمسة (5) بنود هي:
2- 5-7-10-13.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع كل من دراسة علامو منجي وجافر علي خان (Alamelu Mangai, N.Jaffer Ali Khan) (2020) و دراسة جون تاياما وآخرون (Jun Tayama and all) (2019)، ودراسة فابيان أوغوان (Fabian O. Ugwu) (2013) التي أشارت إلى أن التوافق مع البيانات كان أفضل بالنسبة للنموذج ذو العوامل الثلاثة مقارنة بالنموذج أحادي العامل، بينما أشارت دراسة فريديريك فليار وآخرون (Frédérique Vallières and all) (2017) إلى إبطال البنية ثلاثية العوامل داخل مجموعة العاملين في الصحة، حيث تم العثور على ارتباطات عالية بين العوامل الكامنة حيث كان النموذج المناسب مكافئاً بشكل عام للحلول ذات العامل الواحد ، والعوامل الثلاثة ، والعامل الثنائي ، ولكن تم رفض نموذج العوامل الثلاثة نظراً لارتباطات العوامل العالية، وبناء على هذه النتائج ، تقدم العينة الحالية دليلاً على أن مفهوم الالتزام في العمل يتم تمثيله بشكل أفضل على أنه بناء أحادي البعد بالنسبة لهذه الفئة.

في حين ترى دراسة أندري ف. لوفاكوفا (Andrey V. Lovakova) (2017) أن كلامن نموذجي عامل واحد وثلاثة عوامل يتناسبان بشكل جيد مع البيانات ، لكن نموذج 3 عوامل أعطى مؤشرات ملائمة أفضل بشكل ملحوظ، وحسب دراسة آنا كلوديا (Ana Claudia Souza Vazquez) (2015) فإن تطبيق نموذج عامل واحد أو ثلاثة عوامل يجب أن يستند إلى الهدف النظري لقياس الالتزام في العمل باستخدام (UWES)، لذلك يكون القرار بين تفسير عالمي لعملية الالتزام في العمل (عامل واحد) أو فهم محدد وأعمق للديناميكية الداخلية لعملية الالتزام في العمل (ثلاثة عوامل).

وبذلك أشارت هذه النتائج، بشكل عام ، إلى أن نظام (UWES) صالح وموثوق (متسق داخلياً) ؛ وأن الدرجات يتم تمثيلها بشكل أفضل من خلال العوامل الثلاثة ، وبالتالي التأكيد على البنية العملية المكونة من ثلاث عوامل، مما يؤكد أن النسخة الكاملة (UWES - 17) مناسبة لقياس الالتزام في العمل بالنسبة لمديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.

فالالتزام في العمل كما يقيسه مقياس أوتريكيت يعبر عن قوة اندماج الموظف مع منظمته ودرجة الارتباط هو قبوله لأهدافها وقيمها وبذل أكبر جهد ممكن بسبب رغبته في الاستمرار في أداء عمله فيها والبقاء فيها لأطول وقت ممكن، وهو حالة نفسية ومجموعة من المشاعر والانفعالات الإيجابية التي يحملها الفرد العامل تجاه العمل، والتي تدفعه إلى الإنجاز وتشكيل علاقات مع منظمته والعاملين بها.

5.2. مناقشة الفرضية الثانية: حيث أثبتت نتائج التطبيق الميداني لنسخة المكيفة من مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (UWES) تمتعه بقيم معاملات صدق وثبات عالية، بعد تطبيقه على عينة مدراء مراكز ومعاهد التكوين المهني، حيث أعطت النتائج المحصل عليها من خلال حساب صدق المقياس بطريقة الاتساق الداخلي مؤشرات صدق مطمئنة ، فقد أشارت معاملات الارتباط بين فقرات المقياس و الدرجة

الكلية و الأبعاد التي تندرج تحتها، و ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس على وجود اتساق وانسجام كبير بين مكونات المقياس، كما أشارت نتائج المقارنة الطرفية قدرة المقياس على التفريق بين المجموعات المتميزة، ويعتبر هذا أيضا مؤشرا عن صدق المقياس وفق تعريف الجمعية الأمريكية له، وأشارت النتائج أيضا إلى أن المقياس بصورته المكونة من ثلاثة أبعاد يتمتع بدرجة ثبات مقبولة، تشير إلى ثبات نتائج التطبيق على عينات مماثلة مستقبلا، وكل هذه المؤشرات تثبت افتراض الباحث الذي يشير إلى صلاحية مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل المكيف للتطبيق على مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين.

وتؤكد الدراسة الحالية على ما أسفرت عليه نتائج كل من دراسة **فليكس غيلان (Félix Guillén)** (2014)، ودراسة **جون تاياما وآخرون (Jun Tayama and all)** (2019) التي أعطت نتائج تطبيق المقياس في الوسط الرياضي مؤشرات مناسبة من الاتساق الداخلي للمقياس و موثوقية عالية بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار، بالنسبة للصدق المحتوى، كما أشارت دراسة **الجفتمى إيمان نافع (AljagthamiEman-Nafa)** (2016) إلى وجود تناسق داخلي مرتفع لبنود المقياس باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وهو ما أكدت عليه دراسة **فابيان أوغوان (Fabian O. Ugwu)** (2013)، من ارتفاع الاتساق الداخلي للنسخة الكاملة من المقياس، وسجل الاختبار معاملات ثبات مرتفعة بطريقة إعادة الاختبار.

5.3. مناقشة نتائج الفرضية الثالثة: حيث أن تكييف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل على عينة مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين قد أعطت معايير تفسير جديدة، انطلاقا من تفسير الدرجات الخام حسب نتائج المجموعة المعيارية، فيمكن الاعتماد على مقارنة النتائج بالاعتماد على المتوسط الحسابي للمجموعة، أو بالرجوع إلى الدرجات المعيارية أو التائية المستخرجة من نتائج العينة أيضا، الأمر الذي يجعل المعايير المستخرجة يمكن أن تختلف عنها لدى عينة أخرى مختلفة، وهذا ما يمكن إثباته بالرجوع إلى دليل المقياس الذي أشار إلى اختلاف المعايير بين النسخ المختلفة للمقياس وكذا بين العينات المختلفة المطبق عليها.

5.4. مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: أشارت نتائج عينة التعبير إلى مستوى متوسط من الالتزام في العمل مع عدم وجود فروق بين الجنسين من مديري مراكز التكوين والتعليم المهنيين في درجة التزامهم في العمل، كما أشارت إلى عدم تأثير المؤهل العلمي للموظف على درجة التزامه في العمل، في حين كانت النتائج تشير إلى وجود فروق في مستوى الالتزام في العمل تعزى إلى متغيرات السن والخبرة المهنية، ويمكن تفسير ذلك انطلاقا من كون

الأفراد لديهم سنوات خبرة تزيد عن 5 سنوات لديهم استقرار وظيفي وعلاقات مميزة مع الزملاء

ويمكن إرجاع النتائج أيضا إلى الظروف والخصائص المميزة لبيئة العمل، التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام تتميز بالاستقرار ولم تطرأ عليها تغييرات كبيرة منذ عدة سنوات

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة دراسة علاملو منجي وجافر علي خان (AlameluMangai, N.Jaffer Ali Khan) (2020)، التي أكدت على تأثير لمتغيرات الدراسة كعائلة العامل وعمر الموظفين، وأسلوب الأسرة، والمكاسب المالية، وجنس الموظف على نوع الالتزام النشاط مع بيئة العمل، وهو نفس ما ذهبت إليه دراسة أنا كلوديا (Ana Claudia SouzaVazquez) (2015) بوجود فروق بين الفئات العمرية المختلفة، أما دراسة فابيان أوغوان (Fabian O. Ugwu) (2013) فقد أظهرت نتائج التطبيق باستخدام إحصاء تحليل التباين (ANOVA) أنه من بين المتغيرات الثلاثة التي تم اختبارها: العمر والجنس والمجموعات المهنية، أظهر الجنس فقط اختلافا كبيرا في الاستجابة لمقياس الالتزام في العمل.

في حين جاءت نتائج الدراسة الحالية مختلفة عما أشارت إليه دراسة بن راس نورة (2019) بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الالتزام في العمل لديهم تعزى لمتغير السنوات للاقدمية.

وخلصت الدراسة إلى التأكيد على صلاحية النسخة المكيفة لمقياس أوتريك لاللتزام في العمل للتطبيق على مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهني في الجزائر، كما أكدت على البنية العاملية للمقياس والمكونة من ثلاثة أبعاد متسقة ومنسجمة بعضها ببعض.

وتجدر الإشارة إلى أن مقياس أوتريك لاللتزام في العمل تميز بمعاملات صدق وثبات عالية في الكثير من البلدان، عند تطبيقه على العديد من العينات، وبالرغم من اختلاف تطبيقه من بيئة ثقافية إلى أخرى إلا أن هذا المقياس دائما كان يحافظ على بنيته العاملية، و على خصائصه السيكومترية الجيدة، وهذا ما يعزز فكرة أن مقياس الالتزام في العمل غير متحيز ثقافيا وصالح للتطبيق العالمي، مع عدم إهمال بعض الخصوصيات الثقافية للمجتمع، بالتالي يمكن أن نستفيد من هذا المقياس بنكيه على البيئة الجزائرية.

الخاتمة

تناول موضوع الدراسة الالتزام في العمل في مؤسسات التكوين المهني من خلال محاولة تكيف مقياس أوترخت (Utrecht) على البيئة الجزائرية نظرا للحاجة الملحة إلى أداة قياس موضوعية في هذا المجال للتوصل إلى تحديد الاختلالات الموجودة في المنظومة الإدارية بتشخيص دقيق و صحيح ومؤسس علميا للسلوكات الوظيفية لمدراء مراكز و معاهد التكوين المهني ومنه الوصول إلى وضع آليات لتقويم الموظف بما يسمح بزيادة الإنتاجية و تحقيق الانضباط الوظيفي حيث خلت الدراسة إلى صلاحية تطبيق المقياس على البيئة الجزائرية ، تحقيق مستوى جيد من الصدق و الثبات كما حافظ على بنيته العملية بالرغم من تطبيقه في بيئات مختلفة .

من خلال ما سبق ذكره يقترح الباحث التوصيات واقتراحات الآتية :

- إلزامية خضوع مدراء المؤسسات التكوينية حضور دورات تدريبية المرتبطة بمجال التسيير الإداري، و كذا تنمية الموارد البشرية للارتقاء بمستوى آدائهم و جعلهم أكثر ارتباطا بمؤسستهم.
- حث المدراء على ضرورة إشراك الطاقم الإداري و البيداغوجي و كذا العمال المهنيين في صنع و إتخاذ القرارات الجماعية لزيادة مستوى الالتزام في العمل .
- وضع نظام حوافز و مكافآت لغرض تحفيز مستوى الالتزام لدى المدراء
- ضرورة تطبيق مقياس اوترخت في جميع القطاعات لما لمسناه من صلاحية تطبيقه على البيئة الجزائرية وكذا لتحسين مردودية المؤسسات العمومية والخاصة .
- تنمية روح المبادرة و الابداع عن طريق تبني برامج تشجيعية للأفكار الابداعية بما يخلق الشعور بالرضا الوظيفي و الالتزام لدى المدراء ما ينعكس بالإيجاب لدى الموظفين و بالتالي زيادة انتج المؤسسة.

قائمة المراجع

1 - المراجع العربية:

- أبو النصر، مدحت، (2005)، تنمية مهارات بناء و تدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المؤسسة، ط1، القاهرة، إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- أمنة، غضبان، (2017/2016)، محاولة تكيف مقياس قلق الرياضيات على عينة من تلاميذ المرحلة الثانوية، رسالة ماستر غير منشورة ، مسيلة جامعة محمد بوضياف.
- بدوي عبد الرحمان، (1997) ، مناهج البحث العلمي ، ط3 ، وكالة المطبوعات ، الكويت .
- البقمي، سعد، (2012)، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- بن منظور، محمد بن مكرم بن علي بن أحمد، (1988)، لسان العرب المحيط، دار الجيل، بيروت، دار لسان العرب، بيروت.
- بوحوش، عمار والذبيات، محمد محمود (1995)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- بوسالم عبد العزيز (2015) ،الاختبارات النفسية المطبقة في الدراسات الأكاديمية الجزائرية و ضرورة التكيف من أجل الصلاحية مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ج/ قسم العلوم الاجتماعية جامعة البليدة 2 العدد 14 ص 22- 26.
- الشبيتي، خالد بن عايش (2013)، "الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام الوظيفي في المؤسسة العامة للصناعات الحربية بالخرج"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- رونالد هامبلتون ك ،(2006)، موضوعات و خطط وإرشادات تقنية لتكيف الاختبارات للغات وثقافات أخرى. تأليف : رونالد هامبلتون ك ، بيتر ميريندا ف و تشارلز سبيلبيرغر د ، تكيف الاختبارات النفسية و التربوية للتقييم عبر الثقافات (هالة برمدا، المترجمون ،الرياض. مكتبة العبيكان.
- ريان، عادل، (2002)، محددات الإدراك الإداري للالتزام التنظيمي لدى المرؤوسين و نتائجه، دراسة مطبقة على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة أسيوط، المجلة العربية للعلوم الإدارية، المجلد السابع، العدد الثالث).
- الزهراني، عبدالواحد، (2004)، الولاء التنظيمي لمعلمي المرحلة الثانوية بمنطقة الباحة التعليمية دارسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- سامي علي أبو الروس ابراهيم حنونة، (2011)، تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع عشر، العدد الأول.
- صلاح الدين، محمد عبد الباقي، (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- صلاح مراد وسليمان أمين، (2005)، الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية، ط1، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- علام صلاح الدين (2000)، تحليل بيانات البحوث النفسية و التربوية الاجتماعية ط3 ، القاهرة دار الفكر العربي.
- مزيان لامية (2016) ، تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية ، رسالة ماجستير جامعة وهران 2 ، الجزائر.
- مراد نعومي، (2014)، التكيف الثقافي للاختبارات النفسية للبيئة العربية: آراء و اقتراحات، مجلة الحكمة للدراسات التربوية و النفسية (3)، (156-166).
- معمريه بشير (2007)، القياس النفسي وتصميم أدواته للطلاب والباحثين في علم النفس والتربية، الطبعة الثانية، منشورات الحبر، الجزائر.
- معمريه بشير، (2012)، أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته، ط2، دار الخلدونية ، الجزائر.
- هيجان عبد الرحمان، (2003)، السلوك الإداري، الرياض، مركز البحوث.
- الوزان محمد، 2006، المناخ التنظيمي و علاقته بالالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية ، السعودية.

2- المراجع الأجنبية:

- Alamelu Mangai, N.Jaffer Ali Khan ;Adaptation Of UWES (Utrecht Work Engagement Scale) On BPO Sector; INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 9, ISSUE 01, JANUARY 2020 ISSN 2277-8616
- Aljaghthami Eman-Nafa, Psychometrics of Arabic Version of the UWES-9, *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 5, Issue 9, September 2016 ISSN 2319 – 4847

- Ana Claudia Souza Vazquez and all, Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale , Psico-USF, Bragança Paulista, v. 20, n. 2, p. 207-217, mai./ago. 2015 .
- Andrey V. Lovakova*, Elena R. Agadullina b, Wilmar B. Schaufeli ,Psychometric properties of the Russian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), *Psychology in Russia: State of the Art. Volume 10, Issue 1, 2017 . 145/162*
- Fabian O. Ugwu ,WORK ENGAGEMENT IN NIGERIA: ADAPTATION OF THE UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE FOR NIGERIAN SAMPLES , International Journal of Multidisciplinary Academic Research. Vol. 1, No. 3, September 2013.
- Félix Guillén ,The Sport Engagement Scale: An Adaptation of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) for the Sports Environment; Universidad Autónoma de Baja California, México,2013.
- Frédérique Vallières a,_, Eilish McAuliffeb, Philip Hylanda,c, Marie Galliganb, Annette Gheed,Measuring work engagement among community health workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale, *Journal of Work and Organizational Psychology* 33 (2017) 41–46.
- JUN TAYAMA and all, Validation of a Japanese Version of the Work Engagement Scale for Students , *Japanese Psychological Research* .2019, Volume 61, No. 4, 262–272
- International Test Commission. (2017). The ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second edition). <https://www.intestcom.org>

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

الملاحق

التحكيم من ناحية الترجمة لمقياس أوترخت للالتزام في العمل (UWES)

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

ماستر 2 في القياس النفسي و التقويم التربوي

أستاذتي الكريمة / أستاذتي الكريم

في إطار تحضير رسالة الماجستير في علم النفس تخصص القياس النفسي و التقويم التربوي بعنوان:

تقييم مقياس الالتزام في العمل على عينة

من مديري مراكز ومعاهد التكوين المهني

. سيسعدني أن أضع بين أيديكم هذه الترجمة لمقياس الالتزام في العمل من اللغة الإنجليزية إلى العربية

- Utrecht Work Engagement Scale -

بغرض الاستفادة من خبرتكم في مجال الترجمة و بناء الاختبارات و المقاييس النفسية و

التربوية، و الرجاء منكم في هذه الحالة تبيان مدى تناسب الترجمة ومدى سلامة البنية اللغوية

ووضوحها باللغة العربية. و في

حدود اطلاعي أعلمكم أنني لم أعثر على دراسة باللغة العربية استخدمت هذا المقياس ما عدا دراسة

الطالبة مزيان لمياء عن جامعة وهران سنة 2016 و أحيطكم علما بأن المقياس ترجم إلى 17 لغة كما

هو مبين في الرابط التالي:

https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

الطالب: بن رقطة عمار

الاسم و اللقب	التخصص	الدرجة العلمية
ح. عبد الحق	لغة إنجليزية	دكتور
م. رفيق	لغة إنجليزية	دكتور
ك. سعيد	لغة انجليزية	أستاذ دكتور
س. رضا	ترجمة	أستاذ

مقياس الالتزام في العمل صدق المحكمين

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

ماستر 2 في القياس النفسي و التقويم التربوي

أستاذتي الكريمة / أستاذي الكريم

في إطار تحضير رسالة الماجستير في علم النفس تخصص القياس و التقويم بعنوان :

تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية. تم ترجمة المقياس

- Utrecht Work Engagement Scale -

من صورته الإنجليزية إلى اللغة العربية، وبعد القيام ببعض التعديلات من حيث

الترجمة وسلامة اللغة تم الحصول على النسخة العربية. وفي هذه الحالة الرجاء منكم تبيان

مدى قياس كل فقرة لما وضعت لقياسه ومدى علاقة كل فقرة بالبعد الذي تنطوي تحته.

الطالب: بن رقطة عمار

الاسم و اللقب	التخصص	الدرجة العلمية
ت. ناصر الحسني	أدب عربي	أستاذ دكتور
ب. عمر	أدب عربي	أستاذ دكتور
ق. ميلود	أدب عربي	دكتور

جامعة محمد بوضياف المسيلة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

سيدي الكريم :

في إطار إنجاز مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص " القياس النفسي والتقويم التربوي "

بعنوان "تكييف مقياس أوتريركت للالتزام في العمل (Utrecht Work Engagement Scale) على عينة من مديري مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين".

نضع بين أيديكم مقياس الالتزام في العمل، ملتصقين منكم المشاركة في إجراءات هذا البحث، وذلك بوضع التقدير المناسب المعبر عن مشاعركم وآرائكم فيما يخص بعض المواقف المهنية التي تعيشونها.

ونحيطكم علما بأن إجاباتكم ستستخدم لأغراض علمية لا غير، وأنها ستحظى بالسرية ولن يطلع عليها أحد كما نطلب منكم الصدق والصراحة في الإجابة والتعبير عن آرائكم، حتى تتمكن من تحقيق أهداف البحث. ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

الطالب: بن رقطة عمار

البيانات الشخصية:

الولاية: البويرة المسيلة برج بوعرييج بسكرة

الجنس: ذكر أنثى

السن: أقل من 45 سنة من 45-55 سنة أكبر من 55 سنة

المستوى الدراسي: جامعي ثانوي السنة الرابعة متوسط

الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5-10 سنة أكثر من 10 سنوات

فيما يلي مجموعة من العبارات، يطلب منك أن تضع الرقم الذي يناسب درجة شعورك ومعايشتك لموقف مهني معين .
فمثلاً يمكنك أن تضع رقم 0 أمام العبارة التي لم تتعرض فيها أبداً إلى ذلك الشعور، أو يمكنك مثلاً أن تضع رقم 6 أمام تلك العبارة إذا كان هذا الشعور يتكرر لديك كل يوم، كما يمكنك أن تختار واحداً من التقديرات الأخرى والممتدة من 1 إلى 5 على حسب مستوى حدوث ذلك الشعور كما هو مبين في السلم التالي:

العبارات	أبداً	أبداً تقريباً	نادراً	أحياناً	غالباً	تقريباً دائماً	دائماً
	0	1	2	3	4	5	6
	أبداً	بضع مرات في السنة أو أقل	مرة في الشهر أو أقل	بضع مرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بضع مرات في الأسبوع	كل يوم
1- أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي.							
2- أجد أن لعملي هدف ومعنى							
3- عندما أكون في عملي، يمضي الوقت بسرعة .							
4- في عملي، أشعر بالقوة والحيوية							
5- أنا متحمس لعملي							
6- عندما أكون في العمل، أنسى كل شيء حولي							
7- عملي مصدر إلهامي							
8- عندما أستيقظ في الصباح، أشعر برغبة في الذهاب للعمل							
9- أشعر بالسعادة عندما يكون لدي عمل مكثف							
10- أنا فخور بالعمل الذي أقوم به							
11- أنا منغمس في عملي							
12- أستطيع أن أعمل لفترات طويلة جداً ومتواصلة							
13- بالنسبة لي، العمل الذي أقوم به محفز							
14- أندمج في المهام التي أقوم بها في عملي							
15- في عملي، أنا قوي نفسياً ومرن							
16- من الصعب علي أن أفضل نفسي عن عملي							
17- في عملي، أصمد دائماً، حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام							

English version

Work & Well-being Survey (UWES) ©

The following 17 statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, cross the '0' (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by crossing the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

	Almost never	Rarely	Sometimes	Often	Very often	Always
0	1	2	3	4	5	6
Never	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day

1. _____ At my work, I feel bursting with energy* (VI1)
2. _____ I find the work that I do full of meaning and purpose (DE1)
3. _____ Time flies when I'm working (AB1)
4. _____ At my job, I feel strong and vigorous (VI2)*
5. _____ I am enthusiastic about my job (DE2)*
6. _____ When I am working, I forget everything else around me (AB2)
7. _____ My job inspires me (DE3)*
8. _____ When I get up in the morning, I feel like going to work (VI3)*
9. _____ I feel happy when I am working intensely (AB3)*
10. _____ I am proud on the work that I do (DE4)*
11. _____ I am immersed in my work (AB4)*
12. _____ I can continue working for very long periods at a time (VI4)
13. _____ To me, my job is challenging (DE5)
14. _____ I get carried away when I'm working (AB5)*
15. _____ At my job, I am very resilient, mentally (VI5)
16. _____ It is difficult to detach myself from my job (AB6)
17. _____ At my work I always persevere, even when things do not go well (VI6)

* Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

المرجم 1	المرجم 2	المرجم 3
<p>في عملي، أشعر بالطاقة المتفجرة. (VII) أجد العمل الذي أقوم به مليئاً بالمعنى والغرض. (DEI) الوقت يمضي بسرعة عندما أكون في العمل. (ABI) في عملي، أشعر بالقوة والحيوية. (V12) أنا متحمس لعملي. (DE2) عندما أكون في العمل، أنسى كل شيء حولي. (AB2) عملي يلهمني. (DE3) عندما أستيقظ في الصباح، أشعر برغبة في الذهاب للعمل. (VI3) أشعر بالسعادة عندما أكون أعمل بشكل مكثف. (AB3) أنا فخور بالعمل الذي أقوم به. (DE4) أنا منغمس في عملي. (AB4) أستطيع أن أوصل العمل لفترات طويلة جداً متواصلة. (VI4) بالنسبة لي، العمل الذي أقوم به محفز. (DES). أندمج في المهام التي أقوم بها في عملي. (ABS) في عملي، أنا قوي نفسياً ومروون. (V75). من الصعب علي أن أفصل نفسي عن عملي. (B6) في عملي، أصمد دائماً، حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام. (VT6)</p>	<p>في العمل يغمري شعور كبير بالطاقة. أجد أن العمل الذي أقوم به شيء جدير بالعناء. الوقت يمر بسرعة عندما أكون في العمل . أحس بنشاط وقوة كبيرة أثناء العمل. عندما يتعلق الأمر بعملي أكون متحمساً جداً. أنسى كل شيء حولي عندما أكون منهمراً في عملي. مهنتي هي مصدر إلهامي. الاستيقاظ صباحاً يشعري بالذهاب إلى العمل . تغمري السعادة لحظة انشغالي التام بعملي . انا فخور بالعمل الذي أقوم به . غالباً ما أكون منغمساً تماماً في عملي. أستطيع العمل لفترات طويلة من الزمن. بالنسبة لي أرى أن عملي فيه شيء من التحدي. أشعر كأني أنزل عن العالم وأحمل بعيداً عندما أكون في العمل . أتعهد أن أكون مرناً في ذهني عندما يتعلق الأمر بالعمل. من الصعب جداً علي أن أفصل نفسي عن العمل. حتى لو ساءت الأمور في العمل أدفع نفسي لأكون موظفاً مثابراً.</p>	<p>في مكان العمل أشعر أنني مفعم بالطاقة أجد أن العمل الذي أقوم به له معنى وهدف الوقت يمضي بسرعة عندما أكون أعمل في مكان عملي أشعر بالقوة والنشاط أشعر بالحماس عند القيام بعملي عندما أقوم بعملي أنسى كل شيء آخر من حولي مهنتي تلهمني عندما أستيقظ في الصباح أشعر برغبة في الذهاب إلى العمل أشعر بالسعادة عندما أعمل بجديّة أنا فخور بالعمل الذي أقوم به أشعر أن عملي يغمري أستطيع الاستمرار في العمل لفترات طويلة جداً دفعة واحدة بالنسبة لي عملي يشكل تحدياً أكون منغمس كلياً عندما أعمل في مكان عملي أكون مرناً فكرياً من الصعب أن أفصل نفسي عن مهنتي أنا دائماً مثابراً في عملي حتى عندما لا تسير الأمور على ما يرام.</p>

نتائج أفراد العينة

الدرجة الكلية			بعد الإخلاص			بعد الاستغراق			بعد الحيوية		
الدرجة التائية	الدرجة المعيارية	الدرجة الخطية	الدرجة التائية	الدرجة المعيارية	الدرجة الخطية	الدرجة التائية	الدرجة المعيارية	الدرجة الخطية	الدرجة التائية	الدرجة المعيارية	الدرجة الخطية
46.03718768	-0.396281232	46	44.04128538	-0.595871462	13	47.94127573	-0.205872427	17	46.47754435	-0.352245565	16
40.22661243	-0.977338757	36	39.78506065	-1.021493935	11	41.19136011	-0.880863989	13	41.44546484	-0.855453516	12
41.38872748	-0.861127252	38	41.91317302	-0.808682698	12	37.81640229	-1.218359771	11	45.21952447	-0.478047553	15
32.09180709	-1.790819291	22	29.14449883	-2.085550117	6	34.44144448	-1.555855552	9	35.15536545	-1.484463455	7
33.25392214	-1.674607786	24	31.27261119	-1.872738881	7	36.12892339	-1.387107661	10	35.15536545	-1.484463455	7
32.09180709	-1.790819291	22	33.40072356	-1.659927644	8	34.44144448	-1.555855552	9	32.6393257	-1.73606743	5
40.22661243	-0.977338757	36	44.04128538	-0.595871462	13	39.5038812	-1.04961188	12	40.18744496	-0.981255504	11
42.55084253	-0.744915747	40	44.04128538	-0.595871462	13	46.25379683	-0.374620317	16	40.18744496	-0.981255504	11
50.68564788	0.068564788	54	54.6818472	0.46818472	18	47.94127573	-0.205872427	17	50.25160398	0.025160398	19
56.49622313	0.649622313	64	61.06618429	1.106618429	21	53.00371245	0.300371245	20	55.28368348	0.528368348	23
54.17199303	0.417199303	60	56.80995957	0.680995957	19	56.37867027	0.637867027	22	50.25160398	0.025160398	19
58.2393957	0.82393957	67	58.93807193	0.893807193	20	58.06614917	0.806614917	23	56.54170336	0.654170336	24
58.2393957	0.82393957	67	56.80995957	0.680995957	19	61.44110699	1.144110699	25	55.28368348	0.528368348	23
61.14468332	1.114468332	72	56.80995957	0.680995957	19	64.8160648	1.48160648	27	59.05774311	0.905774311	26
61.72574085	1.172574085	73	52.55373484	0.255373484	17	63.12858589	1.312858589	26	64.08982262	1.408982262	30
61.72574085	1.172574085	73	52.55373484	0.255373484	17	63.12858589	1.312858589	26	64.08982262	1.408982262	30
56.49622313	0.649622313	64	46.16939774	-0.383060226	14	63.12858589	1.312858589	26	56.54170336	0.654170336	24
53.5909355	0.35909355	59	46.16939774	-0.383060226	14	54.69119136	0.469119136	21	56.54170336	0.654170336	24
54.17199303	0.417199303	60	56.80995957	0.680995957	19	49.62875464	-0.037124536	18	55.28368348	0.528368348	23
43.13190006	-0.686809994	41	44.04128538	-0.595871462	13	42.87883901	-0.712116099	14	43.96150459	-0.603849541	14
41.96978501	-0.803021499	39	44.04128538	-0.595871462	13	37.81640229	-1.218359771	11	45.21952447	-0.478047553	15
33.25392214	-1.674607786	24	35.52883592	-1.447116408	9	32.75396558	-1.724603442	8	35.15536545	-1.484463455	7
33.25392214	-1.674607786	24	33.40072356	-1.659927644	8	34.44144448	-1.555855552	9	35.15536545	-1.484463455	7
32.09180709	-1.790819291	22	31.27261119	-1.872738881	7	34.44144448	-1.555855552	9	33.89734558	-1.610265442	6
40.80766996	-0.919233004	37	50.42562247	0.042562247	16	36.12892339	-1.387107661	10	40.18744496	-0.981255504	11
47.78036026	-0.221963974	49	56.80995957	0.680995957	19	51.31623355	0.131623355	19	40.18744496	-0.981255504	11
50.68564788	0.068564788	54	56.80995957	0.680995957	19	56.37867027	0.637867027	22	42.70348472	-0.729651528	13
65.212086	1.5212086	79	67.45052139	1.745052139	24	61.44110699	1.144110699	25	64.08982262	1.408982262	30
65.79314352	1.579314352	80	71.70674612	2.170674612	26	61.44110699	1.144110699	25	62.83180274	1.283180274	29
64.63102847	1.463102847	78	65.32240902	1.532240902	23	61.44110699	1.144110699	25	64.08982262	1.408982262	30
61.14468332	1.114468332	72	61.06618429	1.106618429	21	54.69119136	0.469119136	21	64.08982262	1.408982262	30
58.82045322	0.882045322	68	58.93807193	0.893807193	20	51.31623355	0.131623355	19	62.83180274	1.283180274	29

64.63102847	1.463102847	78	58.93807193	0.893807193	20	66.50354371	1.650354371	28	64.08982262	1.408982262	30
64.04997095	1.404997095	77	58.93807193	0.893807193	20	64.8160648	1.48160648	27	64.08982262	1.408982262	30
55.33410808	0.533410808	62	48.29751011	-0.170248989	15	56.37867027	0.637867027	22	57.79972324	0.779972324	25
54.17199303	0.417199303	60	46.16939774	-0.383060226	14	54.69119136	0.469119136	21	57.79972324	0.779972324	25
46.61824521	-0.338175479	47	41.91317302	-0.808682698	12	51.31623355	0.131623355	19	46.47754435	-0.352245565	16
50.68564788	0.068564788	54	54.6818472	0.46818472	18	49.62875464	-0.037124536	18	48.9935841	-0.10064159	18
48.36141778	-0.163858222	50	56.80995957	0.680995957	19	44.56631792	-0.543368208	15	46.47754435	-0.352245565	16
42.55084253	-0.744915747	40	39.78506065	-1.021493935	11	41.19136011	-0.880863989	13	46.47754435	-0.352245565	16
46.03718768	-0.396281232	46	52.55373484	0.255373484	17	47.94127573	-0.205872427	17	41.44546484	-0.855453516	12
44.29401511	-0.570598489	43	48.29751011	-0.170248989	15	53.00371245	0.300371245	20	36.41338533	-1.358661467	8
57.65833818	0.765833818	66	63.19429666	1.319429666	22	59.75362808	0.975362808	24	51.50962385	0.150962385	20
56.49622313	0.649622313	64	56.80995957	0.680995957	19	56.37867027	0.637867027	22	55.28368348	0.528368348	23
61.72574085	1.172574085	73	56.80995957	0.680995957	19	59.75362808	0.975362808	24	64.08982262	1.408982262	30
51.2667054	0.12667054	55	39.78506065	-1.021493935	11	54.69119136	0.469119136	21	55.28368348	0.528368348	23
54.17199303	0.417199303	60	54.6818472	0.46818472	18	49.62875464	-0.037124536	18	56.54170336	0.654170336	24
43.71295758	-0.628704242	42	46.16939774	-0.383060226	14	39.5038812	-1.04961188	12	46.47754435	-0.352245565	16
44.87507263	-0.512492737	44	50.42562247	0.042562247	16	39.5038812	-1.04961188	12	46.47754435	-0.352245565	16
40.22661243	-0.977338757	36	41.91317302	-0.808682698	12	41.19136011	-0.880863989	13	40.18744496	-0.981255504	11

FACTOR

```

/VARIABLES VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION ROTATION FSCORE
/PLOT EIGEN ROTATION
/CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/METHOD=CORRELATION.

```

Analyse factorielle

Remarques		
Sortie obtenue	02-JUN-2023 14:02:49	
Commentaires		
Entrée	Jeu de données actif	Jeu_de_données2
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	100

Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	MISSING=EXCLUDE : Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme des données manquantes.
	Observations utilisées	LISTWISE : Les statistiques sont basées sur des observations dépourvues de valeurs manquantes dans les variables utilisées.
Syntaxe		<pre> FACTOR /VARIABLES VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 /PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION ROTATION FSCORE /PLOT EIGEN ROTATION /CRITERIA FACTORS(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /METHOD=CORRELATION. </pre>
Ressources	Temps de processeur	00:00:03,49
	Temps écoulé	00:00:03,52
	Mémoire maximale requise	35976 (35,133K) octets

Avertissements

Une seule composante a été extraite. Impossible de générer des tracés de composantes.

Matrice de corrélation																	
	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017
Corrélation	1,000	,461	,208	-,133	-,040	,186	-,005	,043	,051	,026	,068	,032	-,021	,262	-,065	-,051	,104
VAR00002	,461	1,000	,308	,274	,117	-,061	-,015	-,060	-,090	-,021	,063	,113	,141	-,091	,058	-,020	,184
VAR00003	,208	,308	1,000	,557	,438	,066	,007	,048	,238	,081	,131	,010	,133	,055	,117	,012	,093
VAR00004	-,133	,274	,557	1,000	,359	,035	,236	,129	,051	,325	,074	,118	,212	-,137	,106	,121	,185
VAR00005	-,040	,117	,438	,359	1,000	,530	,201	-,022	,059	,072	,245	,326	,107	,105	-,055	,027	,023
VAR00006	,186	-,061	,066	,035	,530	1,000	,498	,014	,058	-,132	,193	,045	,035	,010	,006	-,042	-,005
VAR00007	-,005	-,015	,007	,236	,201	,498	1,000	,309	-,002	,043	-,020	,285	-,065	-,003	-,084	,147	,079
VAR00008	,043	-,060	,048	,129	-,022	,014	,309	1,000	,348	,211	-,007	,014	-,122	-,042	,067	,083	-,104
VAR00009	,051	-,090	,238	,051	,059	,058	-,002	,348	1,000	,638	,038	,008	-,028	,199	,040	-,003	,011
VAR00010	,026	-,021	,081	,325	,072	-,132	,043	,211	,638	1,000	,490	,027	,053	,011	,064	,058	,220
VAR00011	,068	,063	,131	,074	,245	,193	-,020	-,007	,038	,490	1,000	,318	,092	,001	,031	-,137	-,055
VAR00012	,032	,113	,010	,118	,326	,045	,285	,014	,008	,027	,318	1,000	,679	,054	,053	,136	,131
VAR00013	-,021	,141	,133	,212	,107	,035	-,065	-,122	-,028	,053	,092	,679	1,000	,517	,079	-,029	,205
VAR00014	,262	-,091	,055	-,137	,105	,010	-,003	-,042	,199	,011	,001	,054	,517	1,000	,412	,083	,140
VAR00015	-,065	,058	,117	,106	-,055	,006	-,084	,067	,040	,064	,031	,053	,079	,412	1,000	,308	-,006
VAR00016	-,051	-,020	,012	,121	,027	-,042	,147	,083	-,003	,058	-,137	,136	,339	,083	,308	1,000	,524
VAR00017	,104	,184	,093	,185	,023	-,005	,079	-,104	,011	,220	-,055	,131	,205	,140	-,006	,524	1,000

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,532
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	179,844
	Ddl	136
	Signification	,007

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
VAR00001	1,000	,008
VAR00002	1,000	,169
VAR00003	1,000	,201
VAR00004	1,000	,506
VAR00005	1,000	,255
VAR00006	1,000	,017

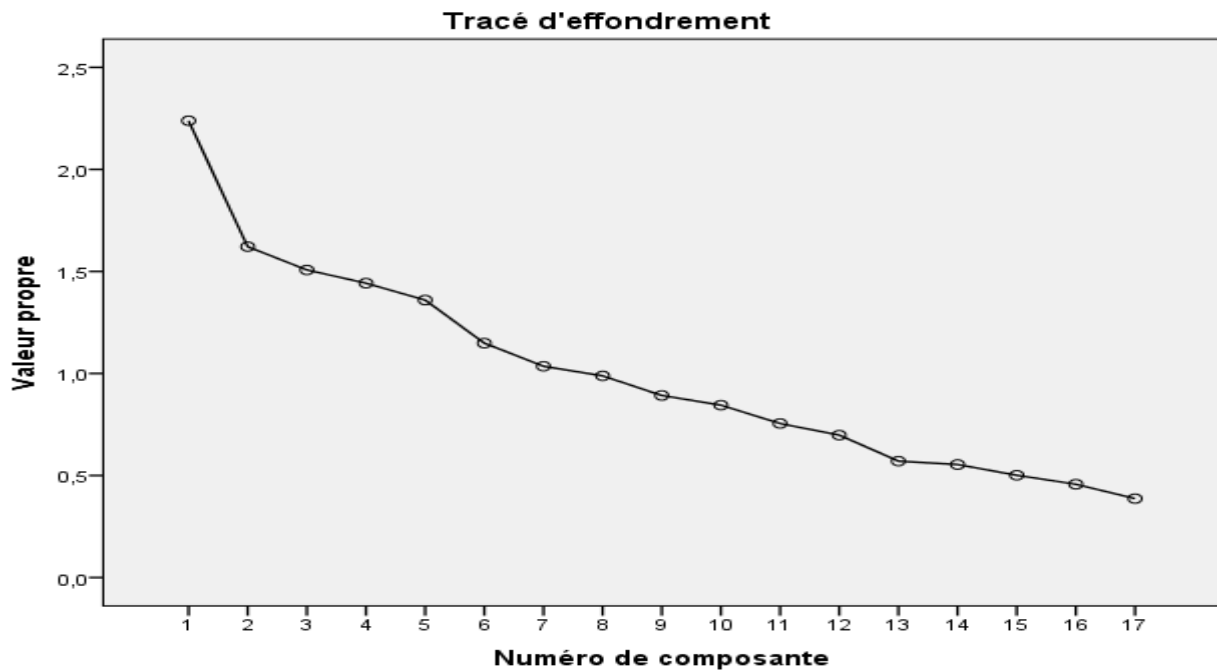
VAR00007	1,000	,137
VAR00008	1,000	,011
VAR00009	1,000	,036
VAR00010	1,000	,181
VAR00011	1,000	,042
VAR00012	1,000	,195
VAR00013	1,000	,139
VAR00014	1,000	,003
VAR00015	1,000	,036
VAR00016	1,000	,082
VAR00017	1,000	,222

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	2,238	13,168	13,168	2,238	13,168	13,168	1,921	11,301	11,301
2	1,621	9,537	22,705	1,621	9,537	22,705	1,773	10,429	21,729
3	1,507	8,865	31,570	1,507	8,865	31,570	1,673	9,841	31,570
4	1,442	8,485	40,055						
5	1,360	7,998	48,053						
6	1,149	6,756	54,809						
7	1,035	6,090	60,899						
8	,988	5,814	66,712						
9	,892	5,248	71,960						
10	,845	4,969	76,929						
11	,755	4,440	81,370						
12	,698	4,105	85,475						
13	,570	3,356	88,831						
14	,554	3,257	92,088						
15	,501	2,948	95,036						
16	,457	2,689	97,725						
17	,387	2,275	100,000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.



Matrice des composantes

	Composante		
	1	2	3
VAR00001	,088	,227	,584
VAR00002	,411	-,112	-,268
VAR00003	,248	,474	-,394
VAR00004	,071	-,272	,565
VAR00005	,505	,172	,173
VAR00006	,132	,423	-,052
VAR00007	,370	-,037	,505
VAR00008	,105	-,103	,246
VAR00009	,190	,368	-,062
VAR00010	,425	-,113	-,097
VAR00011	,205	,336	-,452
VAR00012	,325	-,041	,503
VAR00013	,373	-,037	-,282
VAR00014	,057	,609	,361
VAR00015	,189	-,368	-,289
VAR00016	,286	,577	,406
VAR00017	,471	-,006	,786

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 3 composantes extraites.

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
VAR00001			,620
VAR00002	,499		
VAR00003		,426	
VAR00004			,709
VAR00005	,485		
VAR00006		,626	
VAR00007	,320		
VAR00008			,321
VAR00009		,358	
VAR00010	,408		
VAR00011		,465	
VAR00012			,412
VAR00013	,457		
VAR00014		,549	
VAR00015			,553
VAR00016		,519	
VAR00017			,669

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

a. Convergence de la rotation dans 6 itérations.

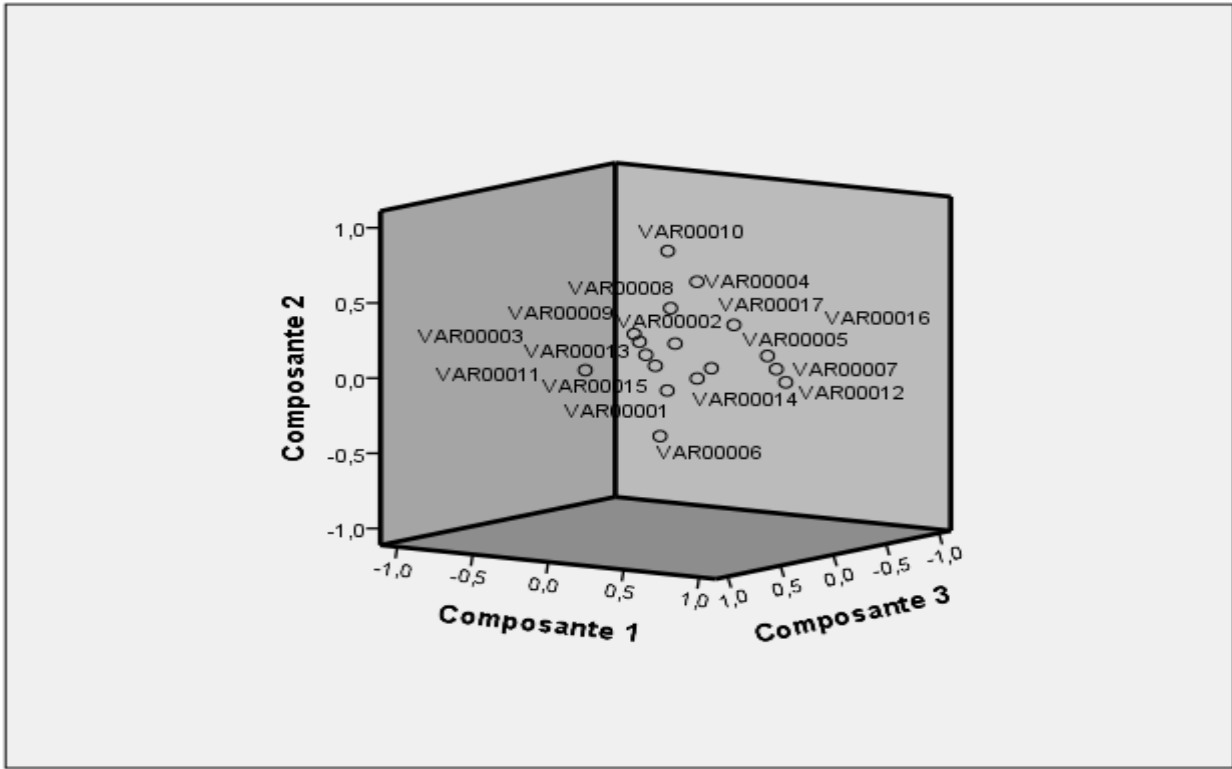
Matrice de transformation des composantes

Composante	1	2	3
1	,743	,602	,294
2	-,303	-,089	,949
3	-,597	,794	-,116

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

Tracé des composantes dans l'espace après rotation



الولاية * الجنس * Tableau croisé							
		الولاية				Total	
		البويرة	المسيلة	برج بوعرييج	بسكرة		
الجنس	ذكر	Effectif	23	24	24	21	92
		% compris dans الجنس	25.0%	26.1%	26.1%	22.8%	100.0%
		% compris dans الولاية	88.5%	92.3%	96.0%	91.3%	92.0%
		% du total	23.0%	24.0%	24.0%	21.0%	92.0%
	أنثى	Effectif	3	2	1	2	8
		% compris dans الجنس	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%
		% compris dans الولاية	11.5%	7.7%	4.0%	8.7%	8.0%
		% du total	3.0%	2.0%	1.0%	2.0%	8.0%
Total	Effectif	26	26	25	23	100	
	% compris dans الجنس	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%	
	% compris dans الولاية	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% du total	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%	

الولاية * السن * Tableau croisé

		الولاية				Total	
		البويرة	المسيلة	برج بوعريريج	بسكرة		
السن	Effectif	6	4	3	2	15	
	% compris dans السن	40.0%	26.7%	20.0%	13.3%	100.0%	
	سنة 45 أقل من	% compris dans الولاية	23.1%	15.4%	12.0%	8.7%	15.0%
	% du total	6.0%	4.0%	3.0%	2.0%	15.0%	
	Effectif	17	20	13	15	65	
	% compris dans السن	26.2%	30.8%	20.0%	23.1%	100.0%	
	سنة 55-45 من	% compris dans الولاية	65.4%	76.9%	52.0%	65.2%	65.0%
	% du total	17.0%	20.0%	13.0%	15.0%	65.0%	
	Effectif	3	2	9	6	20	
% compris dans السن	15.0%	10.0%	45.0%	30.0%	100.0%		
سنة 55 أكبر من	% compris dans الولاية	11.5%	7.7%	36.0%	26.1%	20.0%	
% du total	3.0%	2.0%	9.0%	6.0%	20.0%		
Total	Effectif	26	26	25	23	100	
	% compris dans السن	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%	
	% compris dans الولاية	100.0%	100.0%	100.0%	100.0	100.0%	
	% du total	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%	

الولاية * المستوى الدراسي

		الولاية				Total
		البويرة	المسيلة	برج بوعريريج	بسكرة	
جامعي	Effectif	23	16	23	19	81
	% compris dans المستوى الدراسي	28.4%	19.8%	28.4%	23.5%	100.0%
	% compris dans الولاية	88.5%	61.5%	92.0%	82.6%	81.0%
	% du total	23.0%	16.0%	23.0%	19.0%	81.0%
المستوى الدراسي ثانوي	Effectif	0	8	1	2	11
	% compris dans المستوى الدراسي	0.0%	72.7%	9.1%	18.2%	100.0%
	% compris dans الولاية	0.0%	30.8%	4.0%	8.7%	11.0%
	% du total	0.0%	8.0%	1.0%	2.0%	11.0%
متوسط 4	Effectif	3	2	1	2	8
	% compris dans المستوى الدراسي	37.5%	25.0%	12.5%	25.0%	100.0%

Total	% compris dans الولاية	11.5%	7.7%	4.0%	8.7%	8.0%
	% du total	3.0%	2.0%	1.0%	2.0%	8.0%
	Effectif	26	26	25	23	100
	% compris dans المستوى الدراسي	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%
	% compris dans الولاية	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% du total	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%

Tableau croisé الولاية * الخبرة المهنية

		الولاية				Total
		البويرة	المسيلة	برج بوعريج	بسكرة	
سنوات 5 أقل من	Effectif	6	4	10	4	24
	% compris dans الخبرة المهنية	25.0%	16.7%	41.7%	16.7%	100.0%
	% compris dans الولاية	23.1%	15.4%	40.0%	17.4%	24.0%
	% du total	6.0%	4.0%	10.0%	4.0%	24.0%
سنوات 5-10 من الخبرة المهنية	Effectif	17	17	6	13	53
	% compris dans الخبرة المهنية	32.1%	32.1%	11.3%	24.5%	100.0%
	% compris dans الولاية	65.4%	65.4%	24.0%	56.5%	53.0%
	% du total	17.0%	17.0%	6.0%	13.0%	53.0%
سنوات 10 أكثر من	Effectif	3	5	9	6	23
	% compris dans الخبرة المهنية	13.0%	21.7%	39.1%	26.1%	100.0%
	% compris dans الولاية	11.5%	19.2%	36.0%	26.1%	23.0%
	% du total	3.0%	5.0%	9.0%	6.0%	23.0%
Total	Effectif	26	26	25	23	100
	% compris dans الخبرة المهنية	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%
	% compris dans الولاية	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% du total	26.0%	26.0%	25.0%	23.0%	100.0%

Corrélations

		حيوية	استغراق	إخلاص	كلية
حيوية	Corrélacion de Pearson	1	.820**	.733**	.941**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
استغراق	Corrélacion de Pearson	.820**	1	.776**	.939**

	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
	Corrélation de Pearson	.733**	.776**	1	.882**
اخلاص	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
	Corrélation de Pearson	.941**	.939**	.882**	1
كلية	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		ح1	ح4	ح8	ح12	ح15	ح17	حيوية
ح1	Corrélation de Pearson	1	.404**	.404**	.404**	.404**	.174	.560**
	Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.083	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ح4	Corrélation de Pearson	.404**	1	1.000*	1.000**	1.000**	.403**	.963**
	Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ح8	Corrélation de Pearson	.404**	1.000*	1	1.000**	1.000**	.403**	.963**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ح12	Corrélation de Pearson	.404**	1.000*	1.000*	1	1.000**	.403**	.963**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ح15	Corrélation de Pearson	.404**	1.000*	1.000*	1.000**	1	.403**	.963**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
ح17	Corrélation de Pearson	.174	.403**	.403**	.403**	.403**	1	.567**
	Sig. (bilatérale)	.083	.000	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
حيوية	Corrélation de Pearson	.560**	.963**	.963**	.963**	.963**	.567**	1

Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

	3 است	6 است	9 است	11 است	14 است	16 است	استغراق
3 است							
Corrélation de Pearson	1	.402**	-.041-	.596**	.047	.012	.490**
Sig. (bilatérale)		.000	.688	.000	.642	.902	.000
N	100	100	100	99	100	100	100
6 است							
Corrélation de Pearson	.402**	1	.407**	.643**	.615**	.359**	.809**
Sig. (bilatérale)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	100	100	100	99	100	100	100
9 است							
Corrélation de Pearson	-.041-	.407**	1	.136	.614**	.899**	.709**
Sig. (bilatérale)	.688	.000		.181	.000	.000	.000
N	100	100	100	99	100	100	100
11 است							
Corrélation de Pearson	.596**	.643**	.136	1	.453**	.192	.713**
Sig. (bilatérale)	.000	.000	.181		.000	.058	.000
N	99	99	99	99	99	99	99
14 است							
Corrélation de Pearson	.047	.615**	.614**	.453**	1	.613**	.778**
Sig. (bilatérale)	.642	.000	.000	.000		.000	.000
N	100	100	100	99	100	100	100
16 است							
Corrélation de Pearson	.012	.359**	.899**	.192	.613**	1	.723**
Sig. (bilatérale)	.902	.000	.000	.058	.000		.000
N	100	100	100	99	100	100	100
استغراق							
Corrélation de Pearson	.490**	.809**	.709**	.713**	.778**	.723**	1
Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	100	100	100	99	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

	اخ2	اخ5	اخ7	اخ10	اخ13	اخلاص
اخ2	1	.393**	.920**	-	.211*	.754**
Corrélation de Pearson				.167-		
Sig. (bilatérale)		.000	.000	.097	.035	.000
N	100	100	100	100	100	100
اخ5	.393**	1	.392**	.019	.314**	.667**
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)	.000		.000	.852	.001	.000
N	100	100	100	100	100	100
اخ7	.920**	.392**	1	-	.251*	.778**
Corrélation de Pearson				.122-		
Sig. (bilatérale)	.000	.000		.229	.012	.000
N	100	100	100	100	100	100
اخ10	-	.019	-.122-	1	.454**	.340**
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)	.097	.852	.229		.000	.001
N	100	100	100	100	100	100
اخ13	.211*	.314**	.251*	.454**	1	.673**
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)	.035	.001	.012	.000		.000
N	100	100	100	100	100	100
اخلاص	.754**	.667**	.778**	.340**	.673**	1
Corrélation de Pearson						
Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.001	.000	
N	100	100	100	100	100	100

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

	ح1	ح4	ح8	ح12	ح15	ح17	است3	است6	است9	است1	است4	است6	اخ2	اخ5	اخ7	اخ10	اخ13	كلية
ح1	1	.404*	.404*	.404*	.404*	.174	1.000	.402-	-	.596	.047	.012	.392	.058	.403	-	.043	.489**
Corrélation de Pearson							**	**	.041	**		**	**	**	**	.184-		
Sig. (bilatérale)		.000	.000	.000	.000	.083	.000	.000	.688	.000	.642	.902	.000	.567	.000	.068	.672	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100
ح4	.404	1	1.000	1.000	1.000	.403	.404*	.998	.402	.639	.611	.353	.918	.396	.996	-	.241	.930**
Corrélation de Pearson						**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	.138-	*	
Sig. (bilatérale)																		
N																		

	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.171	.016	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
8	Corrélacion de Pearson	.404**	1.000**	1.000**	1.000**	.403**	.404**	.998**	.402**	.639**	.611**	.353**	.918**	.396**	.996**	-.138*	.241*	.930**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.171	.016	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
12	Corrélacion de Pearson	.404**	1.000**	1.000**	1.000**	.403**	.404**	.998**	.402**	.639**	.611**	.353**	.918**	.396**	.996**	-.138*	.241*	.930**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.171	.016	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
15	Corrélacion de Pearson	.404**	1.000**	1.000**	1.000**	.403**	.404**	.998**	.402**	.639**	.611**	.353**	.918**	.396**	.996**	-.138*	.241*	.930**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.171	.016	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
17	Corrélacion de Pearson	.174*	.403**	.403**	.403**	.403**	1.000	.174*	.404**	.228*	.357**	.312**	.164*	.383**	.198*	.395**	.032	.080	.485**
	Sig. (bilatérale)	.083	.000	.000	.000	.000	.083	.000	.023	.000	.002	.104	.000	.048	.000	.753	.428	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
3	Corrélacion de Pearson	1.000**	.404**	.404**	.404**	.404**	.174*	1.000**	.402**	-.596**	.047**	.012**	.392**	.058**	.403**	-.184*	.043	.489**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.083	.000	.688	.000	.642	.902	.000	.567	.000	.068	.672	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
6	Corrélacion de Pearson	.402**	.998**	.998**	.998**	.998**	.404**	.402**	1.000	.407**	.643**	.615**	.359**	.917**	.401**	.998**	-.130*	.246	.932**
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.198	.014	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
9	Corrélacion de Pearson	-.041*	.402**	.402**	.402**	.402**	.228*	-.041*	.407**	1.000	.136*	.614**	.899**	.358**	.912**	.398**	.036	.302	.591**
	Sig. (bilatérale)	.688	.000	.000	.000	.000	.023	.688	.000	.181	.000	.000	.000	.000	.000	.724	.002	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
1	Corrélacion de Pearson	.596**	.639**	.639**	.639**	.639**	.357**	.596**	.643**	.136*	1.000	.453**	.192**	.588**	.170**	.640**	-.125*	.693**	
	Sig. (bilatérale)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.181	.000	.058	.000	.093	.000	.206	.217	.000		
	N	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99	99		
1	Corrélacion de Pearson	.047*	.611**	.611**	.611**	.611**	.312**	.047*	.615**	.614**	.453**	1.000	.613**	.562**	.554**	.611**	-.246*	.699**	
	Sig. (bilatérale)	.642	.000	.000	.000	.000	.002	.642	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.615	.014	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
4	Corrélacion de Pearson	.012*	.353**	.353**	.353**	.353**	.164*	.012*	.359**	.899**	.192**	.613**	1.000	.355**	.958**	.350**	.002	.277	.573**
	Sig. (bilatérale)	.902	.000	.000	.000	.000	.104	.902	.000	.000	.058	.000	.000	.000	.000	.981	.005	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	99	100	100	100	100	100	100	100	100	
12	Corrélacion de Pearson	.392**	.918**	.918**	.918**	.918**	.383**	.392**	.917**	.358**	.588**	.562**	.355**	1.000	.393**	.920**	-.211*	.873**	

عليا وعليا وسفلى	10	28.30	6.897	2.181
دنيا	10	75.50	3.171	1.003

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	35.910	.000	-19.663	18	.000	-47.200	2.400	-52.243	-42.157
Hypothèse de variances inégales			-19.663	12.642	.000	-47.200	2.400	-52.401	-41.999

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
حيوية	50	5	30	18.80	7.949
استغراق	50	8	28	18.22	5.926
اخلاص	50	6	26	15.80	4.699
كلية	50	22	80	52.82	17.210
N valide (listwise)	50				

Statistiques de groupe					
	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
حيوية	ذكر	47	18.43	7.865	1.147

	أنثى	3	24.67	8.386	4.842
استغراق	ذكر	47	18.09	5.853	.854
	أنثى	3	20.33	8.083	4.667
اخلاص	ذكر	47	15.49	4.403	.642
	أنثى	3	20.67	7.572	4.372
كلية	ذكر	47	52.00	16.706	2.437
	أنثى	3	65.67	23.965	13.836

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes							
	F	Sig.	t	Ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence		
								Inférieure	Supérieure	
حيوية	Hypothèse de variances égales	.028	.868	-1.329	48	.190	-6.241	4.697	-15.685	3.203
	Hypothèse de variances inégales			-1.254	2.231	.325	-6.241	4.976	-25.664	13.182
استغراق	Hypothèse de variances égales	.504	.481	-.633	48	.530	-2.248	3.550	-9.387	4.890
	Hypothèse de variances inégales			-.474	2.136	.680	-2.248	4.744	-21.464	16.968
اخلاص	Hypothèse de variances égales	2.254	.140	-1.899	48	.064	-5.177	2.727	-10.660	.305
	Hypothèse de variances inégales			-1.172	2.087	.358	-5.177	4.419	-23.447	13.093
كلية	Hypothèse de variances égales	.698	.408	-1.344	48	.185	-13.667	10.165	-34.105	6.772
	Hypothèse de variances inégales			-.973	2.126	.428	-13.667	14.049	-70.812	43.478

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		

	سنة 45 أقلمن	5	16.80	11.71	5.238	2.26	31.34	7	30
				3					
حيوية	سنة 45-55 من	29	21.62	7.336	1.362	18.83	24.41	5	30
	سنة 55 أكبرمن	16	14.31	5.582	1.396	11.34	17.29	6	24
	Total	50	18.80	7.949	1.124	16.54	21.06	5	30
	سنة 45 أقلمن	5	17.00	7.778	3.479	7.34	26.66	9	25
	سنة 45-55 من	29	20.69	5.093	.946	18.75	22.63	9	28
استغراق	سنة 55 أكبرمن	16	14.13	4.470	1.118	11.74	16.51	8	22
	Total	50	18.22	5.926	.838	16.54	19.90	8	28
	سنة 45 أقلمن	5	15.00	9.138	4.087	3.65	26.35	6	26
	سنة 45-55 من	29	17.14	3.710	.689	15.73	18.55	8	24
اخلاص	سنة 55 أكبرمن	16	13.63	3.931	.983	11.53	15.72	7	19
	Total	50	15.80	4.699	.665	14.46	17.14	6	26
	سنة 45 أقلمن	5	48.80	28.44	12.72	13.48	84.12	22	80
				6	2				
	سنة 45-55 من	29	59.45	14.53	2.699	53.92	64.98	22	79
				7					
كلية	سنة 55 أكبرمن	16	42.06	11.98	2.995	35.68	48.45	22	60
				0					
	Total	50	52.82	17.21	2.434	47.93	57.71	22	80
				0					

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	Ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
	Inter-groupes	572.935	2	286.467	5.336	.008
حيوية	Intra-groupes	2523.065	47	53.682		
	Total	3096.000	49			
	Inter-groupes	452.623	2	226.312	8.389	.001
استغراق	Intra-groupes	1267.957	47	26.978		
	Total	1720.580	49			
	Inter-groupes	130.802	2	65.401	3.232	.048
اخلاص	Intra-groupes	951.198	47	20.238		

	Total	1082.000	49			
	Inter-groupes	3206.470	2	1603.235	6.664	.003
كلية	Intra-groupes	11306.910	47	240.573		
	Total	14513.380	49			

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
جامعي	42	19.52	8.279	1.278	16.94	22.10	5	30
ثانوي	5	13.60	2.302	1.030	10.74	16.46	11	16
حيوية	4	17.33	7.095	4.096	-0.29	34.96	11	25
متوسط								
Total	50	18.80	7.949	1.124	16.54	21.06	5	30
جامعي	42	18.45	6.248	.964	16.51	20.40	8	28
ثانوي	5	15.40	4.159	1.860	10.24	20.56	12	22
استغراق	4	19.67	1.155	.667	16.80	22.54	19	21
متوسط								
Total	50	18.22	5.926	.838	16.54	19.90	8	28
جامعي	42	16.05	4.929	.760	14.51	17.58	6	26
ثانوي	5	14.20	3.271	1.463	10.14	18.26	11	19
اخلاص	4	15.00	3.606	2.082	6.04	23.96	12	19
متوسط								
Total	50	15.80	4.699	.665	14.46	17.14	6	26
جامعي	42	54.02	18.254	2.817	48.34	59.71	22	80
ثانوي	5	43.20	7.563	3.382	33.81	52.59	36	54
كلية	4	52.00	7.000	4.041	34.61	69.39	47	60
متوسط								
Total	50	52.82	17.210	2.434	47.93	57.71	22	80

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
حيوية	Inter-groupes	163.657	2	81.829	1.312	.279
	Intra-groupes	2932.343	47	62.390		
	Total	3096.000	49			
استغراق	Inter-groupes	48.309	2	24.154	.679	.512
	Intra-groupes	1672.271	47	35.580		
	Total	1720.580	49			
اخلاص	Inter-groupes	17.295	2	8.648	.382	.685
	Intra-groupes	1064.705	47	22.653		
	Total	1082.000	49			
كلية	Inter-groupes	525.604	2	262.802	.883	.420
	Intra-groupes	13987.776	47	297.612		
	Total	14513.380	49			

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum	
					Borne inférieure	Borne supérieure			
حيوية	سنوات 5 أقل من	14	19.36	9.811	2.622	13.69	25.02	5	30
	5- من سنوات	19	22.53	6.415	1.472	19.43	25.62	8	30
	سنوات 10 أكثر من	17	14.18	5.434	1.318	11.38	16.97	6	24
	سنوات								
	Total	50	18.80	7.949	1.124	16.54	21.06	5	30
استغراق	سنوات 5 أقل من	14	18.14	6.678	1.785	14.29	22.00	9	26
	5- من سنوات	19	22.00	3.902	.895	20.12	23.88	15	28
	سنوات 10 أكثر من	17	14.06	4.337	1.052	11.83	16.29	8	22
	سنوات								
	Total								

اخلاص	Total	50	18.22	5.926	.838	16.54	19.90	8	28
	سنوات 5 أقلمن	14	16.43	6.595	1.763	12.62	20.24	6	26
	5- من	19	17.42	2.694	.618	16.12	18.72	12	22
	سنوات 10								
	10 أكثرمن	17	13.47	3.859	.936	11.49	15.45	7	19
كلية	Total	50	15.80	4.699	.665	14.46	17.14	6	26
	سنوات 5 أقلمن	14	53.93	22.517	6.018	40.93	66.93	22	80
	5- من	19	61.95	10.633	2.439	56.82	67.07	43	78
	سنوات 10								
	10 أكثرمن	17	41.71	11.693	2.836	35.69	47.72	22	60
	Total	50	52.82	17.210	2.434	47.93	57.71	22	80

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification	
حيوية	Inter-groupes	631.578	2	315.789	6.023	.005
	Intra-groupes	2464.422	47	52.435		
	Total	3096.000	49			
استغراق	Inter-groupes	565.925	2	282.962	11.518	.000
	Intra-groupes	1154.655	47	24.567		
	Total	1720.580	49			
اخلاص	Inter-groupes	147.705	2	73.852	3.715	.032
	Intra-groupes	934.295	47	19.879		
	Total	1082.000	49			
كلية	Inter-groupes	3699.975	2	1849.987	8.041	.001
	Intra-groupes	10813.405	47	230.072		
	Total	14513.380	49			

Descriptives

	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum	
					Borne inférieure	Borne supérieure			
حيوية	المسيلة	2	14.00	2.828	2.000	-11.41-	39.41	12	16
	برجبوعري	25	16.20	7.927	1.585	12.93	19.47	5	30
	ريج								
	بسكرة	23	22.04	7.144	1.490	18.95	25.13	8	30
	Total	50	18.80	7.949	1.124	16.54	21.06	5	30
استغراق	المسيلة	2	15.00	2.828	2.000	-10.41-	40.41	13	17
	برجبوعري	25	16.80	6.658	1.332	14.05	19.55	8	27
	ريج								
	بسكرة	23	20.04	4.772	.995	17.98	22.11	12	28
	Total	50	18.22	5.926	.838	16.54	19.90	8	28
اخلاص	المسيلة	2	12.00	1.414	1.000	-.71-	24.71	11	13
	برجبوعري	25	14.40	4.726	.945	12.45	16.35	6	21
	ريج								
	بسكرة	23	17.65	4.195	.875	15.84	19.47	11	26
	Total	50	15.80	4.699	.665	14.46	17.14	6	26
كلية	المسيلة	2	41.00	7.071	5.000	-22.53-	104.53	36	46
	برجبوعري	25	47.40	18.083	3.617	39.94	54.86	22	73
	ريج								
	بسكرة	23	59.74	14.303	2.982	53.55	65.92	36	80
	Total	50	52.82	17.210	2.434	47.93	57.71	22	80

ANOVA à 1 facteur

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	457.043	2	228.522	4.070	.023
Intra-groupes	2638.957	47	56.148		
Total	3096.000	49			

استغراق	Inter-groupes	147.623	2	73.812	2.205	.121
	Intra-groupes	1572.957	47	33.467		
	Total	1720.580	49			
اخلاص	Inter-groupes	156.783	2	78.391	3.982	.025
	Intra-groupes	925.217	47	19.685		
	Total	1082.000	49			
كلية	Inter-groupes	2114.945	2	1057.473	4.009	.025
	Intra-groupes	12398.435	47	263.796		
	Total	14513.380	49			

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
حيوية	50	5	30	18.80	7.949
استغراق	50	8	28	18.22	5.926
اخلاص	50	6	26	15.80	4.699
كلية	50	22	80	52.82	17.210
N valide (listwise)	50				

كلية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
22	3	6.0	6.0	6.0
24	3	6.0	6.0	12.0
36	3	6.0	6.0	18.0
37	1	2.0	2.0	20.0
38	1	2.0	2.0	22.0
39	1	2.0	2.0	24.0
Valide 40	2	4.0	4.0	28.0
41	1	2.0	2.0	30.0
42	1	2.0	2.0	32.0
43	1	2.0	2.0	34.0
44	1	2.0	2.0	36.0
46	2	4.0	4.0	40.0
47	1	2.0	2.0	42.0

49	1	2.0	2.0	44.0
50	1	2.0	2.0	46.0
54	3	6.0	6.0	52.0
55	1	2.0	2.0	54.0
59	1	2.0	2.0	56.0
60	4	8.0	8.0	64.0
62	1	2.0	2.0	66.0
64	3	6.0	6.0	72.0
66	1	2.0	2.0	74.0
67	2	4.0	4.0	78.0
68	1	2.0	2.0	80.0
72	2	4.0	4.0	84.0
73	3	6.0	6.0	90.0
77	1	2.0	2.0	92.0
78	2	4.0	4.0	96.0
79	1	2.0	2.0	98.0
80	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	
I				

Descriptives

كلية

	N	Moyenne	Ecart- type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
ضعيف جدا	6	23.00	1.095	.447	21.85	24.15	22	24
ضعيف	11	38.91	2.508	.756	37.22	40.59	36	43
متوسط	16	53.75	6.061	1.515	50.52	56.98	44	62
مرتفع	17	71.47	5.603	1.359	68.59	74.35	64	80
Total	50	52.82	17.210	2.434	47.93	57.71	22	80