



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس و الارطوفونيا

مذكرة

للحصول على شهادة ماجستير في القياس و التقويم

تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية

مقدمة من طرف الطالبة: مزيان لمياء

أمام لجنة المناقشة:

جامعة وهران 2	رئيسا	أستاذ التعليم العالي	أ.د. تيغزة أحمد
جامعة وهران 2	مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "أ"	د. بطاهر بشير
جامعة وهران 2	مناقشا	أستاذ محاضر "أ"	د. فراحي فيصل
جامعة وهران 2	مناقشة	أستاذة محاضرة "أ"	د. ليزيدي كريمة

قال الله تعالى:

" فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ
بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا " .

سورة الكهف 110

إهداء

إلى والدتي ووالدي تقديرا واحتراما.
إلى إخوتي وأخواتي.
إلى زوجي ذو الكفل وابنتي الغالية مريم.
إلى كل العائلة صغيرا وكبيرا.
إلى كل من ساعدني وشجعني.
إلى أعز الناس إلي.

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى اله وصحبه أجمعين أما بعد:

لا يسعني وأنا أقدم هذا البحث إلا أن أذكر بالعرفان والتقدير فضل الأستاذ "مزيان محمد" على توضيحاته وإرشاداته، والأستاذ المشرف: " بن طاهر بشير" على تأطيره لي من أجل تقديم مذكرة تستحق على الأقل مستوى الماجستير والأساتذة منصورى عبد الحق، تيغزة محمد وقادري حليلة الذين كثيرا ما أفادوني بتوجيهاتهم.

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة بقسم علم النفس والأرطوفونيا دون استثناء على مجهوداتهم طوال المدة التكوينية بالقسم.

كما لا يفوتني أن أشكر الأساتذة الجامعيين من كل الكليات التي تم فيها الجانب التطبيقي على مساعدتهم لي في إنجاز هذا العمل.

الطالبة الباحثة: مزيان لمياء.

ملخص البحث

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 الاحتراق النفسي (MBI). وبعد تطبيق المقياسين وإتباع خطوات عملية التقنين كانت نتائج الدراسة كما يلي: تمتع مقياس الالتزام في العمل بخصائص سيكومترية جيدة، ووجود فروق غير دالة إحصائياً في مستويات الالتزام بين الأساتذة في ضوء (الرتبة، والأقدمية، والكلية)، ومن جهة أخرى تم وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات الالتزام بين الأساتذة في خلفية (الجنس، والجامعة) وذلك بالترتيب لصالح الإناث وجامعة بلعباس.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام في العمل، الإحتراق النفسي، التقنين.

Résume :

L'objectif de cette étude vise à standardiser l'échelle d'engagement au travail (UWES) sur un échantillon d'enseignants universitaires algériens (293 enseignants). Nous visons aussi à trouver les variables pertinentes pour les différents niveaux d'engagement au travail. Afin d'atteindre nos objectifs, nous avons utilisé deux types d'échelles : échelles de l'engagement au travail (UWES) et échelles de l'épuisement professionnel (MBI). Après avoir appliqué les deux échelles et avoir suivi les étapes du processus de standardisation de l'échelle (UWES), les résultats de l'étude étaient comme suit :

Nous avons trouvé que l'échelle (UWES) a de bonnes caractéristiques psychométriques. En plus, il existe des différences statistiques insignifiantes sous certaines variables telles que (garde, expérience, faculté). Par d'autre, il existe des différences statistiquement significants dans les niveaux d'engagement chez les enseignants sous certaines variables telles que (sexe, et l'université), et que l'ordre en faveur des femmes et de l'Université de Bel Abbes.

Mot clés : l'engagement au travail - l'épuisement professionnel - standardisation.

Abstract:

The purpose of this study is to standardize the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) applied on a sample of Algerian university teachers (293 teachers). We aim also to study the work engagement levels according to several pertinent variables. To achieve our objectives, we have used scales Utrecht Work Engagement (UWES) and burnout (MBI).

After application of the two scales and follow, the steps in the standardization process scale (UWES), the results of the study were as follows: it was found that the scale (UWES) has good psychometric characteristics. Furthermore, there is no significant statistical impact on the work engagement levels between teachers under (grade, experience, and faculty). However, the variables sex and the university have a significant impact on (UWES), and that the order for women and the university of Bel Abbes.

Key words: work engagement – the burnout – standardization.

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	إهداء
ب	شكر وتقدير
ج	ملخص البحث
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الأشكال
ك	قائمة الملاحق
1	مقدمة عامة
الفصل الأول: تقديم البحث	
5	1- إشكالية البحث
6	2- فرضيات البحث
7	3- دوافع اختيار الموضوع
7	4- أهمية البحث
7	5- أهداف البحث
8	6- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث
الفصل الثاني: تحليل مفهوم الالتزام في العمل	
تمهيد	
11	1- مفهوم الالتزام في العمل
15	2- تطور مفهوم الالتزام في العمل
20	3- أنواع الملتمزم في العمل
21	4- دوافع الالتزام في العمل
22	5- ارتباط وتداخل بعض مفاهيم السلوك التنظيمي بمفهوم الالتزام في العمل
31	6- قياس الالتزام في العمل

33	7- الاتجاهات المفسرة للالتزام في العمل
37	8- الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل من خلال الدراسات السابقة
37	خلاصة
الفصل الثالث: تقنين الاختبارات والمقاييس	
تمهيد	
40	1- الاختبار والمقياس
41	2- تعريف التقنين
42	3- المسؤول عن عملية التقنين
43	4- خصائص المقاييس المقننة
44	5- الأخلاقيات المرتبطة بإعداد وتقنين المقاييس
44	6- مصادر الحصول على المقاييس النفسية
45	7- خطوات عملية التقنين
45	خلاصة
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية	
تمهيد	
أولاً: الدراسة الاستطلاعية	
68	1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
68	2- متغيرات الدراسة
69	3- المكان والمدة الزمنية الخاصة بإجراء الدراسة الاستطلاعية
69	4- عينة الدراسة
73	5- أدوات الدراسة
ثانياً: الدراسة الأساسية	
90	1- الإطار الزمني والمكاني
90	2- خصائص عينة الدراسة الأساسية
94	3- أدوات الدراسة

الفصل الخامس: عرض نتائج البحث

تمهيد

96	1- عرض نتائج تقنين مقياس الالتزام في العمل
96	1-1 الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل قبل إجراء التحليل العاملي
97	2-1 قياس الصدق عن طريق التحليل العاملي
103	3-1 الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل بعد إجراء التحليل العاملي
104	4-1 الصدق التلازمي
104	5-1 ثبات مقياس الالتزام في العمل
105	2- عرض نتائج علاقة مفهوم الالتزام في العمل ببعض المتغيرات الفردية

الفصل السادس: تحليل ومناقشة نتائج البحث

111	تحليل ومناقشة نتائج البحث
119	خاتمة عامة
120	توصيات واقتراحات
122	المراجع
132	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
26	الفرق بين الإخلاص للمؤسسة والاستغراق الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام في العمل.	1
54	الفرق بين معادلتَي كودر ورتشاردسون 20 وكودر ورتشاردسون 21.	2
70	توزيع أفراد عينة حسب متغير الجنس (الدراسة الاستطلاعية).	3
71	توزيع أفراد عينة حسب متغير السن (الدراسة الاستطلاعية).	4
71	توزيع أفراد عينة حسب متغير بعض كليات جامعة وهران (الدراسة الاستطلاعية).	5
72	توزيع أفراد عينة حسب الرتبة (الدراسة الاستطلاعية).	6
73	توزيع أفراد عينة حسب الأقدمية (الدراسة الاستطلاعية).	7
76	الترجمة الأولية لمقياس الالتزام في العمل بالعربية والصورة الأصلية له بالإنجليزية.	8
77	تعديل بعض الفقرات بعد التحكيم من ناحية تناسب الترجمة وسلامة البنية اللغوية للفقرات.	9
78	سلم التقدير لمقياس الالتزام في العمل بعد ترجمته إلى اللغة العربية.	10
80	النسبة المئوية لعلاقة كل فقرة بالبعد الذي تنطوي تحته.	11
81	النسب المئوية لمقياس كل فقرة لما وضعت لقياسه.	12
82	معاملات الارتباط لمقياس الالتزام في العمل (الدراسة الاستطلاعية).	13
83	قيم ثبات مقياس الالتزام في العمل (الدراسة الاستطلاعية).	14
86	معاملات الارتباط لمقياس الاحتراق النفسي (الدراسة الاستطلاعية).	15
87	قيم ثبات مقياس الاحتراق النفسي (الدراسة الاستطلاعية).	16
88	بدائل الفقرات السالبة لمقياس الاحتراق النفسي.	17
88	بدائل الفقرات الموجبة لمقياس الاحتراق النفسي.	18
90	توزيع أفراد عينة حسب متغير الجنس (الدراسة الاستطلاعية).	19
91	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن.	20

92	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب بعض كليات الجامعة الجزائرية .	21
93	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الرتبة.	22
93	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.	23
94	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجامعة.	24
96	الاتساق الداخلي لل فقرات مع الدرجة الكلية للمقياس (الدراسة الأساسية).	25
98	مضمون الفقرات وشيوعها.	26
100	التحليل العاملي لمقياس الالتزام في العمل بطريقة المحاور الأساسية والتدوير المتعامد.	27
102	العوامل المستخلصة من التحليل العاملي المتعامد بطريقة فاريماكس ومضامينها وتشبعاتها على العامل التي تنضوي تحته.	28
103	قيم ارتباطات بنود كل محور والدرجة الكلية والأبعاد التي تندرج تحتها وارتباطات كل بعد بالدرجة الكلية باستخدام معامل الارتباط بيرسون (الدراسة الأساسية).	29
104	قيم ثبات مقياس الالتزام في العمل (الدراسة الأساسية).	30
105	اختلاف مستويات الالتزام في العمل تبعا لاختلاف في الجنس.	31
106	اختلاف مستويات الالتزام في العمل بدلالة الكلية التي يعمل بها الأستاذ.	32
106	دلالة الاختلاف في مستوى الالتزام في العمل بدلالة رتبة الأستاذ.	33
107	دلالة الاختلاف في مستوى الالتزام في العمل بدلالة أقدمية الأستاذ.	34
107	دلالة الاختلاف في مستوى الالتزام في العمل بدلالة الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ.	35
108	اتجاه الفروق في مستوى الالتزام في العمل لدى أساتذة الجامعيين تبعا لاختلاف الجامعة التي يعملون فيها.	36
108	الترتيب التصاعدي لمستويات الالتزام في العمل لدى أساتذة الجامعيين وفق معادلة شيفيه.	37

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
29	العلاقة بين أبعاد الالتزام في العمل وأبعاد الاحتراف النفسي.	1
35	نظرية خصائص المهنة والدافعية إلى العمل.	2
49	نموذج إجراءات تقدير معامل ثبات الاستقرار.	3
51	إجراءات تقدير قيمة معامل التكافؤ.	4
52	نموذج إجراءات تقدير ثبات الاستقرار والتكافؤ.	5
53	إجراءات تقدير قيمة معامل الاتساق الداخلي للاختبار.	6
65	منحنى توزيع الدرجة المعيارية الزائفة.	7

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	رقم الصفحة
1	المقياس الأصلي للالتزام في العمل (UWES) باللغة الإنجليزية.	132
2	الحصول على الموافقة لتطبيق مقياس الالتزام في العمل (UWES).	133
3	مقياس الالتزام في العمل (UWES) " تحكيم من ناحية الترجمة".	134
4	مقياس الالتزام في العمل (UWES) " صدق المحكمين".	136
5	استبيان الالتزام في العمل (UWES) " الدراسة الاستطلاعية".	139
6	مقياس الاحتراق النفسي (MBI).	141
7	استبيان الالتزام في العمل (UWES) " الدراسة الأساسية".	142
8	نتائج الخلايا القطرية MSA (15 فقرة).	144
9	نتائج الخلايا القطرية MSA (10 فقرة).	147
10	التحليل العاملي لمقياس الالتزام في العمل بطريقة المحاور الأساسية والتدوير المتعامد.	148
11	مقياس الالتزام في العمل المقتن في البيئة الجزائرية.	149

مقدمة عامة

مقدمة عامة:

يعتبر موضوع الالتزام في العمل من المواضيع التي نالت شعبية كبيرة واهتماما كبيرا من قبل الكثير من الباحثين في علم النفس، وهذا بسبب أهميته المتمثلة في رفع إنتاجية العمال وإنتاج المؤسسة، فالالتزام له انعكاسات كثيرة على أفراد المؤسسة فهو يعزز الثقة بينهم، وينشأ جو يسوده الاحترام والاستقرار، كما يساهم في تطوير قدراتهم وكفاءتهم من خلال الاندماج والتعاون الموجود بين أطراف المنظمة (سامي أبو الروس وآخرون، 2011: 1250).

كما تشير دراسة (سامي إبراهيم حماد، 2006: 15) إلى أهمية الالتزام في المؤسسة والذي يمس أربعة مستويات، فعلى مستوى الأفراد قد يرتفع مستوى الرضا ويكون هناك استقرار وظيفي، في حين آخر ينخفض معدل الدوران ومستوى الغياب، أما على مستوى المنظمة فيرتفع مستوى الانتماء للمؤسسة والإنتاجية، كما تنخفض التكلفة الناتجة عن الغياب ودوران العمل، أما بالنسبة للمستوى الاجتماعي فينتج عن الالتزام الترابط والعلاقات الاجتماعية جيدة بين العمال، أما على مستوى القومي فيرتفع الناتج القومي.

كما ظهر مفعول الالتزام في الكثير من المنظمات لما له من أهمية كبيرة في تطويرها، ولهذا ألقى الباحثة الضوء على التزام الجامعة الجزائرية، وهذا بسبب دور الجامعة في تطوير المجتمع وتنميته من خلال توفير الكفاءة و المعرفة المطلوبة من الخريجين للخروج بها إلى الميدان و الشروع في العمل، كما أنها تنقل الثقافة من فئة إلى فئة أخرى بكل الوسائل و الإمكانيات البشرية و المادية التي تقدمها، وهذا من أجل مساعدة المجتمع على حل مشاكله وكيفية التعامل معها، كما أن البحوث العلمية و المساهمات الأكاديمية التي تقدمها تساهم في عملية التنشئة وتنمي خبرات ومهارات الأساتذة، ومن هنا نقول أن الجامعة الجيدة تضمن التقدم الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي للمجتمع.

لكن لا يخفى أن نشير إلى أن الجامعة تتكون من عدة أعضاء من عمال، ومسيرين، وأساتذة، ومدراء، فكل فرد من أفرادها له نسبة من المساهمة في تحقيق أو الوصول إلى الأهداف، فالمسيرين والمدراء لكي يحققوا الأهداف المرجوة ينبغي أن يكون لديهم ولاء نحو عملهم، فتوفير الإمكانيات البشرية والمادية لا تكفي لوحدها، كما على الموظف أو

الأستاذ بشكل خاص أن يكون مستقرا في عمله ويحبه ويفتخر به، وأن يشعر بأنه يتطلب التحدي والتغيير لكي يقدم ما لديه من مجهود ويساهم في خدمة الجامعة والمجتمع بشكل عام. وبالتالي يمكن القول إن كل عضو من أعضاء المؤسسة التعليمية ينبغي أن يكون ملتزما ولو بالقليل من أجل مستقبلها، لأن الالتزام ينتج عنه سلوكيات تساعد الجامعة على مواجهة التحولات والصعوبات التي تشهدها.

فالجامعة في هذا الوقت تحتاج إلى بقاء موظفيها بصفة عامة وأساتذتها بصفة خاصة، وكذلك الحفاظ على الأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة العالية، ولهذا من الضروري معرفة مستوى الالتزام في الجامعة الجزائرية، ووجود مقياس يقيس هذا المتغير ويكون صالح في البيئة الجزائرية، وللحصول على هذا المقياس ينبغي أن نستفيد من أدوات قياس حديثة في مجال الالتزام، وطرق وأساليب علمية مختلفة، ومن العمليات التي تساعد على ذلك هي عملية التقنين والتي تحتاج إلى متخصصين في مجال القياس.

ولهذا جاء موضوعنا الموسوم بـ " تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية "، وهذا بغرض تبيان مدى صلاحية تطبيقه في البيئة الجزائرية حيث تفتقد هذه الأخيرة لمقاييس مقننة. ومن ثم تم معالجة الموضوع نظريا وتطبيقيا من خلال مجموعة من الفصول التي يمكن استعراضها كالتالي:

الفصل الأول: تقديم البحث ويتضمن إشكالية البحث، فرضياته، دوافع اختيار الموضوع، أهميته وأهدافه وفي الأخير المفاهيم الإجرائية للمتغيرات البحث.

الفصل الثاني: خصص للالتزام في العمل والذي عرض فيه: تحليل مفهوم الالتزام في العمل، تطور مفهوم الالتزام في العمل، أنواع الملتزم في العمل، دوافع الالتزام في العمل، ارتباط وتداخل بعض مفاهيم السلوك التنظيمي بمفهوم الالتزام في العمل، قياس الالتزام في العمل، وكذا الاتجاهات المفسرة للالتزام في العمل.

الفصل الثالث: خصص للتعريف بعملية تقنين المقاييس والاختبارات، معرفة من هو المسؤول عن عملية التقنين، خصائص المقاييس المقننة، الأخلاقيات المرتبطة بإعداد وتقنين المقاييس، ومصادر الحصول على المقاييس النفسية، والتركيز على خطوات تقنين المقياس،

وفي الأخير تم توضيح الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل من خلال الدراسات السابقة.

الفصل الرابع: خصص للإجراءات المنهجية وتم تقسيمه إلى قسمين أساسيين وهما:
الدراسة الاستطلاعية.
الدراسة الأساسية.

حيث تم في القسم الأول التركيز على طريقة تقنين المقياس واستخراج الخصائص السيكومترية، وتوضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.
أما القسم الثاني تم فيه وصف عينة الدراسة الأساسية.

الفصل الخامس: خصص هذا الفصل لعرض نتائج البحث، حيث تم أولاً عرض نتائج تقنين مقياس الالتزام في العمل، وثانياً تم عرض نتائج مقياس الالتزام في العمل في علاقته ببعض المتغيرات الفردية.

الفصل السادس: خصص لتحليل ومناقشة نتائج البحث.

وأخيراً تم ختم الدراسة بخلاصة عامة وبتوصيات واقتراحات في ضوء النتائج التي توصل إليها.

الفصل الأول: تقديم البحث

- 1- إشكالية البحث
- 2- فرضيات البحث
- 3- دوافع اختيار الموضوع
- 4- أهمية البحث
- 5- أهداف البحث
- 6- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث

تمهيد:

تم التطرق في هذا الفصل إلى إشكالية البحث، فرضياته، دواعي اختيار البحث، الأهمية وأهداف الموضوع، و في الأخير تم عرض المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث.

1- إشكالية البحث:

إن الجامعات الجزائرية تعد من المراتب الضعيفة على المستوى العالمي، والدليل على ذلك أنها لم تحتل أي مرتبة من التصنيف العالمي سنة 2014 والذي صنف 700 جامعة في العالم (<http://www.echoroukonline.com/ara/articles/216430.html>) وهذا يفرض على الجامعة الجزائرية إعادة النظر في آلياتها، وجعلها في حاجة ماسة إلى التوجه نحو ضمان الجودة حتى تضمن استمرارها وقدرتها على مواجهة التحديات العالمية.

والجدير بالذكر أن الجامعة الجزائرية تمر بصعوبات للوصول إلى تحقيق أهدافها، خاصة ما يتعلق بالمطلب النوعي، رغم ما توفره الدولة من إمكانيات مادية. وبالنظر إلى أهمية الالتزام في العمل بصفته " قوة تدفع الأفراد للقيام بسلوك أو الاستمرار في سلوك معين بالرغم من وجود البدائل الإيجابية التي تدفع الفرد للإقلاع عن ذلك السلوك" (عبد الحميد المغربي، 2007: 337). إضافة إلى ما أكدته الدراسات السابقة في الدور المركزي الذي يساهم به الالتزام إزاء تحقيق أهداف المؤسسة الجزائرية. وبالنظر إلى الحاجة إلى وسيلة قياس موضوعية، حاولت الطالبة في هذه الدراسة تقنين مقياس اوتريكيت للالتزام في العمل على عينة من الأساتذة الجامعيين. بالشكل الذي يسمح بتشخيص السلوك الوظيفي للأستاذ بشكل صحيح، وبالتالي وضع آليات الإصلاح حسب مقتضيات الحاجات التنظيمية والمهنية للأهداف التي وجدت من أجلها الجامعة.

ومن هنا طرحت الإشكالية التالية: ما هي مستويات الخصائص السيكو مترية التي يتمتع بها مقياس اوتريكيت للالتزام في العمل؟، وهذا لغرض تبيان مدى صلاحية تطبيقه في البيئة الجزائرية.

ويمكن أن تلخص إشكالية البحث في التساؤلات التالية:

- 1- هل يحتفظ مقياس الالتزام في العمل بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة بين مستوى الالتزام في العمل ومستوى الاحتراق النفسي؟
- 3- هل يتمتع مقياس الالتزام في العمل باتساق داخلي جيد؟
- 4- هل يتمتع مقياس الالتزام في العمل بمستويات مقبولة من الثبات؟
- 5- هل يوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث من حيث مستوى الالتزام في العمل؟
- 6- هل اختلاف رتبة الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل؟
- 7- هل اختلاف أقدمية الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل؟
- 8- هل اختلاف الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل؟
- 9- هل اختلاف الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل؟

2- فرضيات البحث:

- 1- يحتفظ مقياس الالتزام في العمل بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري.
- 2- يوجد علاقة ارتباطية سالبة دالة بين مستوى الالتزام في العمل ومستوى الاحتراق النفسي.
- 3- يتمتع مقياس الالتزام في العمل باتساق وانسجام داخلي كبير.
- 4- يتمتع مقياس الالتزام في العمل بمستويات مقبولة من الثبات.
- 5- يوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور والإناث من حيث مستوى الالتزام في العمل.
- 6- إن اختلاف رتبة الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.
- 7- إن اختلاف أقدمية الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.
- 8- إن اختلاف الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.
- 9- إن اختلاف الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.

3- دوافع اختيار الموضوع:

- يمكن تلخيص أهم دوافع اختيار الموضوع فيما يلي:
- نقص وسائل قياس مقننة على المجتمع الجزائري.
 - محاولة رفع مستوى الجامعة الجزائرية من خلال رفع مستوى التزام الأساتذة، وذلك عن طريق توفير وسيلة قياس مقننة تقيس التزامهم في العمل.
 - انعدام المواضيع والدراسات الأكاديمية في الجزائر التي تطرح المفهوم الحديث وهو الالتزام في العمل (Work Engagement) في حدود اطلاع الطالبة.

4- أهمية البحث:

إن موضوع الالتزام في العمل نال اهتماما كبيرا من قبل الكثير من الباحثين، فتوفير مقياس مقنن لقياس الالتزام في العمل له أهمية كبيرة ترجع للأسباب التالية:

- العمل على بقاء الجامعة ورفع مستواها، وذلك عن طريق معرفة مستوى التزام الأساتذة.
 - تخفيض مستوى غياب الأساتذة والتأخر عن العمل.
 - الحفاظ على الأساتذة ذوي المهارات والتخصصات.
 - توفير وسيلة قياس مقننة تقيس الالتزام في العمل.
- ولعملية تقنين الاختبارات النفسية أهمية كبرى في جعل الاختبارات موضوعية وصالحة للبيئة المراد تقنين الاختبار أو المقياس فيها. كما تكمن أهمية البحث في المساهمة على حد الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات التي تهتم بموضوع التقنين في جميع مجالات الاختبارات النفسية المختلفة.

5- أهداف البحث:

- يمكن تلخيص أهم أهداف البحث الحالي في ما يلي:
- الكشف عن الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل.
 - تحديد علاقة بعض المتغيرات الفردية للعينة (الجنس، الرتبة، الأقدمية، الكلية، الجامعة) بمستوى الالتزام في العمل.

وهذا بغرض تبيان مدى صلاحية تطبيقه في البيئة الجزائرية حيث تفتقد هذه الأخيرة لمقاييس مقننة.

6- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات البحث:

- الالتزام في العمل:

هو رغبة الأستاذ الجامعي في البقاء في الجامعة والعمل فيها، وهذا يظهر من خلال جهوده العالية والحماس والافتخار الذي يظهره للجامعة التي يعمل فيها، وكذا شعوره بصعوبة ابتعاده عن المحيط الذي يعمل به. كما يقيسه مقياس الالتزام في العمل المقنن في هذه الدراسة وهو متمثل في ثلاثة عوامل وهي:

- الحيوية: وهو الشعور بالطاقة والنشاط.

- الإخلاص: ويعكس شعور بأهمية العمل والافتخار به والتحمس له، كما أن مهنته تلهمه وتقتضي منه تحدياً وهذا نتيجة ارتباطه الشديد بالعمل.

- الاستغراق: وهو انغماس الأستاذ في عمله وتركيزه الكلي فيه، ونسيان كل شيء آخر من حوله، كما يشعر بمرور وقته في العمل بسرعة ويجد صعوبة في الابتعاد عن محيط عمله.

- الاحتراق النفسي:

هو شعور الأستاذ بالإرهاق، والتعب، وانعدام المسؤولية، وبذلك يترتب عليه نقص في أداءه. وكما يقيسه مقياس الاحتراق النفسي المقنن في البيئة الجزائرية من طرف ملال خديجة (2010).

- التقنين:

هو استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس اوتريكيت للالتزام في العمل على عينة التقنين (أساتذة الجامعة الجزائرية)، حيث بدأت عملية التقنين من الحصول على المقياس و الموافقة لتطبيقه في الجزائر ثم ترجمته إلى اللغة العربية، ومن ثم تم استخدام طرق عديدة لتأكد من صدقه و ثباته وهي كالتالي: الصدق الظاهري، صدق المحكمين، الاتساق الداخلي،

التحليل العاملي الاستكشافي، صدق التلازمي، أما من ناحية الثبات فقد تم استخدام طريقة ألفا كرو نباخ و طريقة جوتمان و التجزئة النصفية. وفي الأخير يتم مقارنة نتائج تقنين هذا المقياس بنتائج مقاييس أخرى مقننة تقيس الالتزام في العمل والتي ينبغي أن تكون نفسها أو قريبة منها.

- التحليل العاملي:

هو أسلوب إحصائي يتم فيه استخلاص أهم العوامل المشكلة لمقياس الالتزام في العمل.

الفصل الثاني: تحليل مفهوم الالتزام في العمل

تمهيد

- 1- مفهوم الالتزام في العمل.
- 2- تطور مفهوم الالتزام في العمل.
- 3- أنواع الملتمزم في العمل.
- 4- دوافع الالتزام في العمل.
- 5- ارتباط وتداخل بعض مفاهيم السلوك التنظيمي بمفهوم الالتزام في العمل.
- 6- قياس الالتزام في العمل.
- 7- الاتجاهات المفسرة للالتزام في العمل.
- 8- الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل من خلال الدراسات

السابقة.

خلاصة

تمهيد:

إن مفهوم الالتزام في العمل من المفاهيم التي لها أهمية كبيرة في بلوغ أهداف المنظمة وهو طريق لنجاحها، لذا حاولت الطالبة الباحثة في هذا الفصل تحليل مفهوم الالتزام في العمل من أجل قياسه بدقة ، انطلاقاً من تعريفه لغة واصطلاحاً، ثم التطرق إلى تطور هذا المفهوم ، ثم تقديم تصنيف للملتزمين في العمل، ثم التباين في التسميات المقابلة للالتزام في العمل كالارتباط بالعمل والاستغراق الوظيفي و سلوك المواطنة التنظيمية و الرضا المهني و كذا الاحتراق النفسي، ثم التطرق إلى التباين في التصور النظري و الاستخدامات الإجرائية لمفهوم الالتزام في العمل، و أخيراً التطرق إلى الاتجاهات المفسرة للالتزام في العمل.

1- مفهوم الالتزام في العمل:

إن مفهوم الالتزام في العمل من مفاهيم السلوك التنظيمي التي عرفت تباين كبير أثناء تناولتها، وذلك بسبب اتساع هذا المصطلح وخلطه مع الكثير من المفاهيم القريبة منه في المعنى من قبل الكثير من الباحثين، ولسوء تفاهمهم و إزالة الغموض و الاختلاف في معالجته طرح عرض تحليلي لهذا المفهوم في ضوء التراث النظري.

1-1 تعريف الالتزام في اللغة:

لقد أشار (صفوان وآخرون، 2012: 183) بأن كلمة الالتزام في اللغة العربية " تعود إلى الفعل لزم، ولزم الشيء بمعنى أثبته وداوم عليه، وألزمه المال والعمل فصار واجبا عليه. كما يظهر تعريف الالتزام لغة فيقال إن فلانا التزم الشيء أي اعتنقه ولم يفارقه ".

إن مصطلح الالتزام باللغة العربية تقابله كلمتين باللغة الإنجليزية وهما (Engagement و Commitment)، من جهة نجد أنهما متقاربتين في المعنى نسبياً، حيث هناك من الباحثين من يرى عدم وجود فرق بين المفهومين. فمنظمة البحث غالوب مثلاً تستخدم مصطلح إخلاص العامل (committed employees) كمرادف لمصطلح التزام الموظف (engaged employees) (Fleming, Coffman and Harter, 2005).

ومن جهة أخرى يرى بعض الباحثين أن هناك اختلاف بين المصطلحين، إذ يظهر التباين بين المفهومين في أن المصطلح (Engagement) يعتبر عملية متبادلة بين العامل و

المنظمة (Sandhya.M, Sridevi,2010)، كما أنه أكثر تعقيدا أو شمولية من مصطلح (Commitment) في تصور العلاقة بين الفرد و المنظمة (Maslach, Schaufeli &) (Leiter, 2001).

وحسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (أحمد زكي بدوي، 1982: 134)، وقاموس الشامل (مصلح الصالح، 1999: 190) فإن كلمة (Engagement) باللغة الإنجليزية يقصد بها " الالتزام والارتباط، بمعنى أنه تعبير عن رابطة قانونية تلزم فردا تجاه آخر بالقيام بعمل معين أو عدم القيام به. كما يقصد به تعهد يلتزم بمقتضاه الفرد بأن يؤيد أو يشترك في برنامج أو رسالة أو نشاط اجتماعي".

أما كلمة (Commitment) حسب قاموس الشامل (مصلح الصالح، 1999: 100) هو " تعهد والتزام، بمعنى شعور بالالتزام يدفع الأشخاص إلى القيام بأفعال معينة أو العمل من أجل تحقيق هدف محدد".

أما الباحثين باللغة الفرنسية فإنهم يستخدمون كلمة واحدة وهي (Engagement) للتعبير عن مصطلحي (Commitment وEngagement) وتعني حسب معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية الالتزام، بمعناه القانوني والأخلاقي (أحمد زكي بدوي، 1982: 71).

وبالتالي نستخلص مما سبق أن المراجع الأنجلو سكسونية توضح مفهوم الالتزام في شكل مصطلحين مختلفين تقريبا، وبناء على ذلك وقع اختيار الباحثة مواصلة البحث على الالتزام في العمل (Engagement) لكونه أشمل وواضح في مفهومه مقابلة بمصطلح (Commitment)، كما أنه أكثر استعمالا في السنوات الأخيرة خاصة ما تطلبه عملية التقنين التجديد واستعمال المصطلحات والمقاييس الجديدة.

2-1 تعريف الالتزام اصطلاحا:

يعد الالتزام في العمل من أهم المفاهيم السلوكية والتنظيمية التي ثار حولها جدل كثير بين المفكرين والباحثين حول ماهيته وتداخله مع المفاهيم الأخرى. وحسب إطلاع الباحثة الباحثة لا يوجد تعريف دقيق وشامل للالتزام في العمل. ولكن معظم التعاريف تشترك في بعض الخصائص وفيما يلي مجموعة من التعاريف حول الالتزام في العمل: فمن أكثر التعاريف شيوعا في تعريف الالتزام في العمل (Engagement) هو تعريف سشافلي

وآخرون (Schaufeli et al, 2002)، إذ يعرف بأنه حالة نفسية إيجابية أدائية تقترن بالعمل، وتتميز بالحيوية (vigor)، الإخلاص (dedication)، والاستغراق (absorption) (Schaufeli, Salanova et al, 2002: 74).

ويقصد بهذه الأبعاد حسب **سشافلي وبيكر** (Schaufeli & Bakker, 2003: 5) مايلي:

- **الحيوية (vigor):** تتميز بمستويات عالية من الطاقة، والنشاط، والمرونة العقلية.
- **الإخلاص (dedication):** يشير إلى الارتباط الشديد بالعمل، المقترن بمشاعر الأهمية، والفخر، والحماس والتحدي.
- **الاستغراق (absorption):** يشير إلى التركيز الكلي للفرد وانغماسه المحفز، إذ يكون منغمك بالسعادة، ويشعر أن الوقت يمر بسرعة لأنه يعطي كل وقته للعمل، كما يجد صعوبات في الانفصال عن محيط عمله.

كما يعتبر بعدي الحيوية و الإخلاص أساسيين و ضروريين في قياس الالتزام في العمل، في حين أن بعد الاستغراق يقترب من حالة تجربة مثالية، ويبدو أن هذا التصرف أي استغراق العامل في عمله هو نتيجة للالتزام في العمل (Saar Langelaan et al, 2006 : 522).

كما يعرف الالتزام في العمل بأنه نقيض لمفهوم الاحتراق النفسي من وجه آخر، وهذا راجع لوجود علاقة سلبية بين جميع مقاييس الالتزام والاحتراق النفسي (Wilmar B. Schaufeli et al, 2002: 75) وهذا ما سنوضحه لاحقا في دراسة العلاقة بين المفهومين.

و حسب **سميث و آخرون** (Schmidt et al, 1993) يعرف التزام الموظف بأنه نسخة حديثة عن الرضا الوظيفي، و هو في الأساس يتضمن ثلاثة مفاهيم وهي الإدماج في العمل (Involvement)، و الإخلاص (Commitment) له، و الرضا (Satisfaction) عن العمل (Soni Sandip Bindiya, 2013).

و يعرف **كلا من ماسي و شنيذر** (Macey and Schneider, 2008) التزام الموظف على أنه حالة مرغوبة، له هدف تنظيمي ويتضمن الاندماج (Involvement) و الإخلاص (Commitment) و العاطفة (Passion) و الحماس (Enthusiasm) و الجهد المستهدف

وكذا الطاقة، إذن فهو مكون من عنصرين ألا وهي المواقف و السلوكيات (Simon L.Albrecht, 2010: 99).

من خلال التعاريف السابقة يظهر أن مفهوم الالتزام ليس بالمفهوم البسيط بل هو معقد ومركب من عدة مفاهيم سلوكية، إذ نستخلص بأن مفهوم الإخلاص (Commitment) يعتبر مكون من مكونات الالتزام (Engagement)، ونفس الشيء بالنسبة للاندماج الوظيفي والرضا المهني، فالالتزام هو أشمل وأوسع بحيث يتضمن المفاهيم السالفة الذكر. ويعرف ويلينس و كونسلمان (Wellins and Concelman, 2004: 1) التزام العامل بأنه تلك القوة المثالية التي تدفع الموظف القيام بعمله بأعلى مستوى من الأداء. ويفسر فانس (Vance, 2006) على أن التزام الموظف يرتبط ارتباطا وثيقا بممارسات صاحب العمل.

ووفقا لفانيس فالتزام الموظف هو نتيجة لسمات شخصية مثل المعارف والمهارات والقدرات والمزاج والمواقف والشخصية، وكذا السياق التنظيمي بما فيه من قيادة وإعداد بدني واجتماعي وممارسات الموارد البشرية التي تؤثر مباشرة على الشخص وعلى سياق عملية الأداء الوظيفي (Solomon Markos et all, 2010: 92).

فقد أثبتت الكثير من الدراسات والأبحاث دور القيادة وتأثيرها على بيئة العمل ومحتويات وظيفة العامل ومستوى أدائه، فالقيادة لها تأثير كبير على علاقة الموظف بوظيفته، فإما تضعفها أو تقويها، وبالتالي لا يمكن تجاهل تأثيرها على التزام المرؤوس وعلاقته بالمنظمة ككل. (صوفي عبد الوهاب، 2013: 107).

كما أن "وجود برنامج جيد وواضح لترقية الموظفين بعيدا عن المحسوبية والتميز يؤدي إلى تحسين المعنويات ويؤدي إلى رفع مستوى الالتزام بالمنشأة التي يعملون بها" (صوفي عبد الوهاب، 2013: 104).

فالموظف لكي يكون ملتزما في عمله يجب أن يكون القائد أو صاحب العمل ملتزما أولا، وتتوفر فيه ثلاثة شروط التي حددها والبورن (Welbourne, 2007) وهي كالتالي:

- أن يعمل بنجاح في إنجاز الوظائف الأساسية والأدوار الغير الأساسية.

- يحتاج إلى توضيح كيف لكل دور من أدواره أن يساند استراتيجية المؤسسة ودعم تخطيطها.

- أن تكون لديه القدرة على خلق جو يجعل لأدواره الغير الأساسية لها معنى وقيمة، وأن يزيل الحواجز بينه وبين الموظفين الذين يقعون تحت مستواه الوظيفي (Harminder Kaur Gujral et all, 2013).

وبالتالي فإن الالتزام ينجم عن تلك العملية المتبادلة بين الموظف والمنظمة أو صاحب العمل، فسلوك الالتزام ينطلق من سمات الموظف الشخصية كمعارفه وقدراته، والتأثيرات التي تأتي من ممارسات المنظمة أو صاحب العمل، فإذا تم ممارسة الضغط من قبل المنظمة على العامل ولم يتم تلبية حاجاته فحتمًا سيضعف مستوى التزامه، أما إذا حققت المؤسسة رغباته واهتمت بشؤونه ووفرت له جو عمل مريح فسيرتفع مستوى التزامه. وهذا ما تفسره نظرية التبادل الاجتماعي.

كما يعرف الالتزام في العمل على أنه حالة عاطفية ومعرفية مستمرة ودائمة، لا تتأثر بشيء ولا بحادثة ولا بفرد أو سلوك خاص، بل تكون حاضرة في أي مكان وفي أي زمان (Gérard chasseur, 2008: 98). وبالتالي يمكن القول بأن الالتزام هو حالة تتميز بنوع من الثبات حتى لو ظهرت بعض المواقف الخاصة التي تعرقل ولاء الموظف، فالشخص الملتزم يبقى دائمًا سلوك الالتزام مهما كانت الأمور سيئة وحتى لو تعرض إلى أشخاص غير فعالين أو إلى أحداث خاصة كموت رفيق عمله، فنظرًا لامتلاكه شعور بالانتماء للمنظمة وارتباطه الشديد بها، وافتخاره بالعمل الذي يقوم به كل هذا يتغلب على ذلك التغيير أو الحالات الخاصة، كما أن الشخص حتى لو تغير سلوكه في موقف من المواقف وعبر عن غضبه و لم يشعر بالرغبة للذهاب إلى عمله في وقت من الأوقات هذا لا يعني أنه غير ملتزم.

2- تطور مفهوم الالتزام في العمل:

هناك شواهد كثيرة تدل على أن الالتزام له تاريخ طويل، فمنذ أن خلق الإنسان وهذا الموضوع له مكانة واهتمام كبير. كما أن جميع الأديان والشرائع السماوية ركزت على أهميته فكلها تنص على أن الشخص الذي لا يخلص للدين يستحق العقاب والغضب من الله،

وأحسن الأمثلة قصة سيدنا ادم الذي عصى أوامر الخالق في حادثة التفاحة (صفوان محمد المبيضيين واخرون، 2012: 184). ومن ثم زادت شساعته في العديد من المجالات وخاصة مجال العمل، فبعد ما كان الاقتصار فقط على الآلات وكيفية استخدامها وتطويرها وزيادة مردوديتها، أصبح الاهتمام بقيمة العامل والعنصر البشري، ففي عام 1911 " نشر **فردريك تايلور (Frederic Taylor)** أفكاره الرئيسية في كتابه المشهور (الإدارة العلمية)، والتي تتلخص كما يلي:

- اختيار أفضل الأشخاص.
- تدريبهم على أنسب أساليب أداء العمل من حيث الاقتصاد في الحركة مع المحافظة على مستوى الإنتاج.
- منح مكافآت تشجيعية في صورة أجور مرتفعة للعمال المختارين" (مدحت محمد أبو النصر، 2005: 19-20).

كما شهد مجال العلاقات الإنسانية في الصناعة تطوراً كبيراً في الفترة من 1920 حتى 1930، ومن بين الجهود التي ساهمت في هذا التطور جهود **التون مايو (Elton Mayo)**. والذي ارتبط اسمه بسلسلة من التجارب عرفت باسم هاوثورن الإنسانية (Human Experiments Hawthorne)، والتي أجريت بشركة جنرال الكترينك بشيكاغو بين عامي 1924 و1927. والتي أظهر فيها أهمية الرضا عن العمل والبعد المعنوي للعمل في رفع ارتباط العامل بأهداف المنظمة (مدحت محمد أبو النصر، 2005: 20).

وقد تبين من خلال هذه التجارب أن العوامل الظرفية مثل الإنارة، والحرارة، والضوضاء لا تؤثر على مستويات الإنتاجية بالرغم من تغييرها، بل استنتج أن هناك عوامل نفسية واجتماعية تمارسها المنظمة كالاهتمام بمشاكل العمال وتحسين العلاقات الاجتماعية بين الزملاء هي التي قد أثرت على إنتاجية الموظفين، وغيرت من مستوى الإنتاجية إلى الأحسن (شوقي ناجي جواد، 2010: 95).

فكل المحاولات السابقة التي استخدمت في تنشيط الرغبة للعمل ودفع الأفراد إلى زيادة الإنتاجية والجودة في الإنتاج ساهمت في ظهور مصطلح الولاء (Loyalty) والذي يعتبر من المفاهيم السابقة للالتزام في العمل، كما ساعد في التغلب على الكثير من

المشكلات المرتبطة بالموظفين أو بالمنظمة من خلال دفعهم إلى رفع الولاء داخل العمل، زيادة الإنتاجية، وغيرها من السلوكيات الإيجابية التي يقدمونها.

كما لا يمكن أن نغفل على دور إدارة الجودة الشاملة في تعزيز الولاء في المنظمة، فهي تسعد وترضي العامل وفي نفس الوقت تلبي احتياجاته وتوقعاته، كما تحقق التعاون وتضمن فاعلية الاتصالات، وتزرع حب العمل في نفسية الموظفين. فاختيار تكنولوجيا ذات جودة عالية يستخدمها الأستاذ وإحساسه بالرضا عن البيئة الداخلية والخارجية للجامعة، وكذا استقطاب والمحافظ على أساتذة ذو خبرة عالية أو فرق عمل جيدة، والتخلص من الهدر في الجامعة يحسن جودتها وجودة الأستاذ، إضافة إلى شعور الموظف أو الأستاذ بالسعادة والافتخار اتجاه الجامعة التي ينتمي إليها (مدحت محمد أبو النصر، 2005: 33-34).

فمنذ أن عرف أن الاهتمام بالولاء التنظيمي له دور في حصول على إنتاجية عالية وجودة في الإنتاج، ظهرت الكثير من المحاولات لزيادة ولاء وإخلاص الفرد، ومن بينها تطبيق فكرة ملكية العاملين كما أشار إليها (فارس حلمي، 1999: 289) والتي "أخذت شكلين:

- الملكية المباشرة: وفي هذه الحالة يكون العاملون المالكين الوحيديين للمؤسسة.
- ملكية الأسهم: وهي الأكثر شيوعا بحيث يمتلك العاملون بعضا من أسهم الشركة مع مرور الزمن. وهكذا يصبح كل عامل في المؤسسة من حملة أسهمها، وله الحق في التصويت أثناء اتخاذ قرارات معينة".

ومن هنا تطور مصطلح الولاء إلى مفهوم أوسع منه و هو الإخلاص للمؤسسة (Organizational Commitment) فقد ذكر (محمد درويش، 2008: 04) أنه "لم يكن شائعا في الكتابات الأولية في الإدارة أو في السلوك التنظيمي استخدام هذا المصطلح و ذلك في الفترة من 1930 - 1960 بشكل تقريبي، حيث كانت مفاهيم قريبة نسبيا من الإخلاص مثل الولاء الفردي Loyalty Personal و الولاء التنظيمي Organizational Loyalty التي تحدث عنهم برنارد (Bernard, 1938)، وكذلك مفهوم الانتماء التنظيمي Organizational Identity الذي قدمه سيمون (Simon, 1945) والانتماء التنظيمي بمعنى التوحد مع منظمة Identification organizational الذي قدمه كل من سيمون و مارش (March & Simon, 1958)".

كما أشار (صوفي عبد الوهاب، 2013: 67-68) أن " ظهور مصطلح الإخلاص للمؤسسة كان نتيجة لتطور الفكر الإداري وظهور مدرسة العلوم السلوكية بعد الحرب العالمية الثانية والتي ارتبطت ارتباطا وثيقا بمدرسة السلوك الإنساني". وكان تركيز هذه المدرسة على العلاقة المتبادلة بين أعضاء المنظمة، فالتفاهم الذي يحدث بينهم يشعرهم بالرضا والسعادة ويساعدهم على تحقيق ما يطمحون الوصول إليه.

أما فيما يخص رأي علماء الاجتماع حول مفهوم الإخلاص، فقد ذكر (صوفي عبد الوهاب، 2013: 67-68) أنهم " يعتبرونه مفهوما قديما، وأنه امتدادا مفهوم الالتزام الاجتماعي المتمثل مشاعر الفرد وولائه وانتمائه للمجتمع الذي يعيش فيه".

فالتعريف الشائع للإخلاص للمؤسسة كان لكل من بورتر و ستيرز و بوليان (Porter ,L.W , R.M. Steers,R.T. Mowday, and P.V Boulian,1974)، إذ عرف بأنه " القوة النسبية لتوحد الفرد مع تنظيم معين وارتباطه به، وبهذا المعنى ينطوي الارتباط التنظيمي على ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

- اعتقاد قوي بأهداف وقيم المؤسسة وميولها.
- إرادة قوية لممارسة جهد معقول في المؤسسة.
- رغبة قوية للمحافظة على عضوية المؤسسة " (إيناس فؤاد نواوي فلمبان، 2009: 10).

أما (صوفي عبد الوهاب، 2013: 69) فيشير إلى " اتفاق الباحثين على أن الإخلاص للمؤسسة هو " نوعا من اتجاهات الفرد نحو المنظمة التي يعمل بها. وبالرغم من اختلاف في تعريفه من قبل الكثير من الباحثين إلا أنه " يقوم على فكرة أساسية، هي الارتباط بين الفرد والمنظمة. وأن الفرد يكتسبه بفعل هذا الارتباط" (صوفي عبد الوهاب، 2013: 69).

فالجامعة عليها أن تقدم المكافآت بعدل، وتوفر اجر مناسب للأستاذ حسب أداءه، وتسعى دائما لإدماجه في إعطاء الاقتراحات وبعض التوصيات والقرارات، وكذا تحسين العلاقة بينه وبين الإدارة والطالب. كما على الأستاذ أن يهتم بأهداف الجامعة ويحاول ألا يتأخر عن إلقاء الدروس وعن المواعيد العلمية، ويحسن من أداءه ويسعى دائما إلى تطوير طريقة

تدريسه واندماجه مع الطلاب. فهذه العلاقة الموجودة بين الأستاذ والجامعة إذا اختلت من جهة أو بالأحرى إذا قلل أحدهما من مسؤوليته فسيؤثر هذا الارتباط ويضعف، وبالتالي لا يخلص الفرد لمنظمتة.

وفي سنة 1991 اقترح كل من الن وماير (Allen & Meyer) نموذجا متكون من ثلاثة أبعاد للإخلاص للمؤسسة، و"هذه المكونات هي كالتالي:

- **الالتزام العاطفي:** ويشير إلى ميل الفرد عاطفيا وسيكولوجيا تجاه المنظمة، بعبارة أخرى التزام الفرد هو راجع عن رغبته في ذلك.
- **الالتزام البقائي:** ويشير إلى نزعة أو ميل الفرد للبقاء في المنظمة وذلك لارتفاع تكاليف المعيشة واحتياجاته للعمل، خاصة مع ارتفاع نسبة البطالة في سوق العمل.
- **الالتزام المعياري:** ويشير إلى الالتزام المدرك من جانب الفرد للبقاء في المنظمة، وعبارة أخرى فإن بقاء الفرد في العمل بالمنظمة ناتج عن شعوره بأن من الواجب عليه أن يفعل ذلك" (عبد الحميد المغربي، 2007: 321-322).

وفي سنة 1983 ظهر مصطلح سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational Citizenship Behavior)، والذي تداخل بشكل كبير مع مفهوم الالتزام التنظيمي، فسلوك المواطنة التنظيمية يجعل الموظف يبرز سلوك خارج أدواره المطلوبة منه (Colin Dicke et al, 2007: 9). فهو سلوك تطوعي يهدف إلى مساعدة الموظفين للقيام بأعمالهم والتعاون معهم. فقد " كشفت الكثير من البحوث والدراسات السلوكية أن لسلوك المواطنة التنظيمية تأثيرا كبيرا على أداء المنظمة والفرد وجماعة العمل. وكذا تأثيره على جودة وكمية العمل المنجز، كما يعزز هذا السلوك من إنتاجية المديرين والعاملين، وتنسيق النشاطات بين أعضاء الفريق وجماعات العمل، إضافة إلى ذلك تأثيره المباشر على التسرب الوظيفي، بل ذهب البعض إلى القول بأن هذا السلوك هو المحدد الأساسي للربحية في ترك العمل" (أحمد بن سالم العامري، 2003).

بعد ذلك برز مصطلح جديد تداخل مع المفاهيم السابقة ألا وهو التزام الموظف (Employee Engagement) والذي نال شعبية كبيرة واتخذ عدة مجالات، حيث ظهر

أولا في الأعمال التجارية و الاستشارات وبرز مؤخرا في مجال الأكاديمي، فأصل كلمة التزام الموظف لم تكن واضحة، ولكن على الأرجح استخدمت لأول مرة سنة 1990 من طرف منظمة غالوب "Gallup organization" (Arnold B.Bakker et al , 2010: 10). كما أشارت منظمة غالوب إلى أن كلمة (Employee Engagement) التزام الموظف هي الاسم الأكثر شيوعا و المعترف به بشكل واسع، وهذا يرجع إلى الكتاب الذي سجل أكثر المبيعات ألا وهو "First, Break All Rules"، إذ تعكس غالوب مفهوم التزام الموظف في أولئك الذين لديهم الرغبة في العمل و متحمسين له، و الذين يشعرون بارتباط قوي نحو منظماتهم، كما يؤتون بأشياء جديدة و مبتكرة بالإضافة إلى مساهمتهم في تقدم المنظمة (Colin Dicke, et al 2007: 5).

أما في مجال الأكاديمي كان الباحث كاهن (Kahn) سنة 1990 أول من قام بتصوير مفهوم الالتزام في العمل على أنه تسخير أعضاء المنظمة للقيام بأدوار عملهم، فالموظفين يعبرون ويستخدمون ما لديهم جسديا ومعرفيا، وعاطفيا، وعقليا لأداء ما يتطلب منهم، أو بأسلوب آخر هو بذل الموظفين جهد كبير في عملهم لأنهم يعتبرون أنفسهم جزء من المنظمة ولهم مكانة عندها (Arnold B.Bakker et al, 2010: 12).

3- أنواع الملتمزم في العمل:

حسب منظمة " غالوب " الشركة الاستشارية يوجد ثلاثة أنواع مختلفة من الملتمزمون وهي:

- **الملتمزم (Engaged):** يعتبر العضو البناء في المؤسسة، إذ يسعى دائما إلى معرفة ما هو المطلوب منه حتى يتمكن من إنجازها، كما أنه من طبعه فضولي ومهتم بمنظّمته والمكان الذي يعمل به، ويسعى دائما إلى استخدام مواهبه وقدراته وقوته في العمل

- وبكل حماس، وكذلك ابتكاره لأشياء جديدة، فكل هذه السمات الشخصية تدفع المؤسسة نحو التقدم والازدهار.

- **غير الملتمزم (Not Engaged):** وهو الذي يركز على مهامه بدلا من تحقيق الأهداف والنتائج المتوقع منه إنجازها، كما أنه غالبا ما يشعر بأن مساهماته يتم تجاهلها وأن جهده وطاقته غير مستغلة، فسبب شعوره بهذه الطريقة يرجع إلى علاقته غير منتجة وغير

إيجابية مع صاحب عمله أو رفقائه في العمل، بحيث يركز الغير الملتزم على تحقيق مهامه فقط مقابل تحقيق النتيجة.

- **غير الملتزم النشط (Actively Disengaged):** يعتبر موظفا سلبيا بالنسبة للمنظمة فهو غالبا يعرقل كل الأمور المحيط به، فهو دائما مستاء وغير سعيد بل الأكثر من ذلك أنه يزرع بذور سلبية في محيط عمله، إذ يعتمد دائما على الآخرين في إنجاز عمله ويفوضه لهم، كما يتسبب في توليد المشاكل وخلق التوترات، فمثل هذا الموظف يمكن أن يتسبب في ضرر كبير لنجاح المؤسسة (Soni Sandip Bindiya, 2013).

4- دوافع الالتزام في العمل:

هناك العديد من الدوافع التي تدفع الموظف لإظهار سلوك الالتزام في عمله، ونذكر البعض منها:

- **الثقة والنزاهة:** ينبغي على المدير أن يتواصل بشكل جيد مع العملاء لكي يكسب ثقتهم، خاصة طريقة الكلام معهم يجب أن تكون بأسلوب محترم.

- **طبيعة العمل:** أن يكون عمل الموظف فيه تحد يكفي لتحفيزه، غير روتيني.

- **الخط الأفقي بين أداء الموظف وأداء المؤسسة:** إذ ينبغي على الموظف أن يفهم بوضوح كيف يساهم في نجاح أداء المنظمة.

الفرص المتاحة للنمو الوظيفي: معرفة الموظف مساره الوظيفي وتطوره بوضوح.

- **الافتخار بالمؤسسة:** يجب على الموظف أن يشعر بالاحترام والكرامة من خلال ارتباطاته في مؤسسته.

- **رفقاء العمل / أعضاء الفريق:** إن العلاقة الجيدة مع رفقاء العمل تشجع بشكل كبير أو تزيد من مستوى الالتزام الموظف.

- **تطوير الموظف:** ينبغي على المؤسسة أن تكون مسؤولة على تطوير أعضائها وأن تتخذ الخطوات اللازمة لتطوير معارف ومهارات الموظفين وسلوكياتهم.

- **العلاقة مع المدير (صاحب العمل):**

ينبغي على الموظف أن يعرف نوع من الارتياح ويشعر بالرضا تجاه مديره وأن تكون لديه قيمة (Soni Sandip Bindiya, 2013).

5- ارتباط وتداخل بعض مفاهيم السلوك التنظيمي بمفهوم الالتزام في العمل:

إن مفهوم الالتزام في العمل قد تداخل مع بعض المفاهيم القريبة منه في المعنى، أو التي قد تكون نتائجها مشابهة أو متداخلة من نتائجها، وهذا الخلط قد يكون بسبب تداخل الأبعاد المكونة لهذه المفاهيم أي لهم بعض العوامل المشتركة المؤثرة فيهم، ولهذا أردنا أن نميز بين بعض هذه المتغيرات و الالتزام في العمل (صفوان محمد المبيضين وآخرون، 2012: 187)، كالتالي:

5-1 الإخلاص للمؤسسة (Organizational commitment):

قبل الشروع في فهم العلاقة بين الالتزام في العمل والإخلاص للمؤسسة نريد أن نشير إلى العلاقة بين الولاء والإخلاص، وفي ضوء ما قدمه (صفوان محمد المبيضين وآخرون، 2012: 187-188) أن هناك خلط واضح لاسيما على مستوى الأدبيات الإدارية العربية في ترجمة كلمة (Commitment) أي الإخلاص لتشير إلى الولاء (Loyalty)، وأحيانا يستعمل مصطلح الولاء بديل أو مرادف لمصطلح الإخلاص، في حين نجد ترجمة مصطلح (Loyalty) إلى العربية تعني الولاء، الوفاء.

فالإخلاص للمؤسسة (Organizational commitment) عند بوتشنان (Buchanan) هو: " الارتباط الوجداني بقيم وأهداف التنظيم، وارتباط الفرد بها، والتعلق بها، والتعلق بالتنظيم تعلقا خالصا " (محمد حسن رسمي، 2004: 11). وحسب بوتشنان " الإخلاص للمؤسسة يتألف من عدة عناصر وهي:

- الاندماج: ويشير إلى الاستغراق النفسي Psychological immersion.

- التوحد: ويعني اعتناق وإيمان بقيم وأهداف التنظيم.

- الولاء: ويشير إلى الارتباط الوجداني والتعاطفي مع التنظيم."

وفي ضوء ما تقدم يتضح أن الإخلاص للمؤسسة أوسع من الولاء التنظيمي، لأن هذا الأخير مكون من مكونات الإخلاص، والبعض من الباحثين يستعمل مصطلح الولاء بديلا لمصطلح الإخلاص بسبب تقارب المفهومين في المحتوى والنتائج التي توصل إليها (صفوان محمد المبيضين وآخرون، 2012: 188).

كما أشارت العديد من الدراسات مثل (Richarsen et al, 2006; Llorens et al, 2006 ; Hakanen et al, 2006; Saks, 2006; Demerouti et al, 2001; Maslach et al, 1996; Brown and Leight, 2001) أن هناك علاقة إيجابية بين الالتزام في العمل و الإخلاص للمؤسسة (Ali Abbas Albdour et al, 2014).

كما حقق الباحثون في العلاقة بين الالتزام في العمل والإخلاص للمؤسسة كريشنا وكلوفاشكي (Krishna et Chalofsky, 2009). ووجدت معظم الأبحاث أن مفهوم الإخلاص للمؤسسة هو جانب من جوانب الالتزام في العمل.

وفيما يخص أثار الالتزام في العمل على الإخلاص للمؤسسة وجد في دراسة سشافلي وسلانوف سنة 2007 (Schaufeli & Salanova) أنه كلما ارتفع مستوى الالتزام ارتفع مستوى الإخلاص للمؤسسة، وعلاوة على ذلك تعزيز الرضا الوظيفي، والأداء العالي، كما تظهر أفكار شخصية، والمواظبة على الحضور، وانخفاض معدل دوران الموظفين، وكذا تحسين الصحة والأمن، وظهور السلوك الأكثر نشاطا وحيوية، وكذا دافعية التعلم (Ali Abbas Albdour et al, 2014).

2-5 سلوك المواطنة التنظيمية (Organizational citizenship behavior):

لفهم العلاقة بين الالتزام في العمل و سلوك المواطنة التنظيمية يجب أولا معرفة مفهوم سلوك المواطنة في التنظيم، إذ لا يعتمد سلوك المواطنة على علاقة رسمية ذات مصلحة، بل يعتمد على ارتباط الموظف بالمنظمة و إخلاصه لها، بحيث يتمثل هذا السلوك في التعاون الموجود بين العاملين و المنظمة، و الثقة المبنية بينهم و الصدق في العمل، و كذا عدم البخل في إعطاء الآراء و الاقتراحات التي تساعد المنظمة في الوصول إلى أهدافها وتحسين أدائها، وغيرها من المساهمات الشخصية التي هي خارجة عن إطار الواجب الوظيفي المحدد من طرف المنظمة (عبد الحميد المغربي، 2007: 313-314).

كما يعرف اورغان (Organ , 1990) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه " السلوك التطوعي الاختياري الذي لا يندرج تحت نظام الحوافز الرسمي في المنظمة والهادف إلى تعزيز أداء المنظمة وزيادة فعاليتها وكفاءتها " (أحمد بن سالم العامري، 2003: 68). فوفقا لهذا

التعريف فإن هذا السلوك اختياري من طرف الموظف، فهو ليس مجبوراً للقيام بهذا الدور أو السلوك، كما أنه ليس من ضمن متطلبات الدور الرئيسي للعامل، بل هو دور إضافي تطوعي قام به الموظف لا يكفأ عنه (أحمد بن سالم العامري، 2003: 68).

وهناك دراسات وجدت علاقة إيجابية قوية بين سلوك المواطنة والولاء (Organ & Ryan , 1995)، في حين توصلت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين المتغيرين (Tansky , 1993). فالموظف لكي يظهر سلوك المواطنة التنظيمية ينبغي أن يملك مشاعر الارتباط بالعمل، والتداخل والتعاون، والإخلاص للوظيفة التي يقوم بها، فليس من المعقول أن يقوم بدور إضافي ويترك وظائفه الأساسية، فعلاقة الولاء بهذا السلوك هي علاقة قوية فالولاء هو بداية ظهور سلوك المواطنة (أحمد بن سالم العامري، 2003: 74).

كما تشير الأبحاث الحديثة أيضاً أن إخلاص الموظف وسلوك المواطنة هي أجزاء مهمة وتنبئ بالتزام الموظفين. فالإخلاص للمؤسسة هو ارتباط إيجابي ورغبة الموظف لبذل الطاقة لنجاح المنظمة، والشعور بالفخر لكونه عضواً في تلك المنظمة ومعرفاً بها. أما سلوك المواطنة فهو سلوك لاحظ في سياق العمل يتمثل في اتخاذ مبادرات مبتكرة بشكل استباقي للتقديم ما هو أفضل وهذا يكون خارج إطار عقد العمل. وعلاوة على ذلك يشكلان هذين العنصرين جزء كبير من تركيبة مفهوم الالتزام في العمل، ولا يمكن أن يعملان بشكل مستقل كبديل للالتزام (Sandhya Sridevi et al , 2010 :90).

3-5 الاندماج الوظيفي (Job Involvement):

إن تحسين أداء المنظمة وبلوغ أهدافها يوقف هذا عليها، فلكي تحققها ينبغي عليها أن توفر للعامل الرضا، وأن تقدر قيمة الخدمة التي يقدمها وتوفر له بيئة يسودها الثقة والاحترام، وتسعى لتلبية حاجاته من اجر وامن وظروف فيزيقية مريحة وغيرها، فتهيئ حياة وظيفية جيدة للعامل يجعله مستغرقاً بشكل كامل في العمل ويقدم أحسن ما لديه. ولفهم الاندماج ; الوظيفي وأهميته في نمو المنظمات نذكر تعريفاً قدمه (عبد الحميد المغربي، 2007: 348) إذ عرف بأنه " الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله".

فالاندماج حسب عبد الحميد المغربي هو ذلك الفرد الذي يكون مرتبطا بالعمل ومهتما به ومحبا له، ويفتخر بأهميته، فشعور الفرد بالارتياح النفسي والرضا اتجاه العمل الذي يقوم به يجعله مستغرقا وملتزما في عمله (عبد الحميد المغربي، 2007: 348). وبالتالي يمكن القول أن هناك تفاعل بين الاندماج الوظيفي و الالتزام في العمل، فالعامل المندمج في وظيفته، لديه التزام وحريصا على البقاء فيها، وعلى تنميتها و تطوير عملياتها. فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة وبإنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم وهذا ما يعكس التزام الفرد نحو عمله (عبد الحميد المغربي، 2007: 348-349).

4-5 الرضا الوظيفي:

إن الرضا الوظيفي يتشكل لدى الموظف بطريقة أسرع من الالتزام في العمل، فبمجرد إشباع حاجات الفرد من خلال التنظيم يشعر الموظف بالرضا، لكن ليكون ملتزما ينبغي أن يكون أولا راض عن العمل الذي يقوم به، إضافة إلى وجود دوافع أخرى داخل أو خارج المنظمة تجعله يخلص لها وينتمي إليها، فالالتزام هو أوسع وأشمل من الرضا. ومن هنا نشير إلى علاقة الالتزام بالرضا الوظيفي والمتمثلة في أن المردود النفسي والاجتماعي والاقتصادي الذي يصاحب الرضا الوظيفي ينعكس بدوره على مستوى التزام الموظف، وبالتالي الرضا هو عامل أساسي في ظهور الالتزام ومن التأثيرات القوية فيه (فاروق عبده فيله وآخرون، 2005: 286).

كما يذكر (فارس حلمي، 1999: 277) إلى أن الكثير من البحوث (أرنولد، و فيلدمان 1982 Arnold & Feldman، وستمبف وهارتمان 1984 Stumph & Hartman) أشارت إلى وجود ارتباط عال و موجب بين الرضا الوظيفي و الالتزام في العمل، فيرجع سبب هذا الارتباط في أن الموظف إذا لم يكن راض عن العمل الذي يقوم به و عن المسؤولية المقدمة له ومكانة المنظمة بالنسبة إليه، وكذا الترقيات التي تمنحها المنظمة، لا يستطيع أن يكون مخلصا للمؤسسة لأنها لم توفر له احتياجاته و ربما لم تقدم له التعويضات أو لم يحظى ببيئة وظيفية مريحة تجعله مرتاحا نفسيا ليقدم أحسن ما لديه. وللتفرقة بين المفاهيم السابقة قام "سيمون" بتلخيص الفرق بين الإخلاص للمؤسسة والاندماج الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام في العمل المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (1) يمثل الفرق بين الإخلاص للمؤسسة والاندماج الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية والالتزام في العمل.

الأبعاد	الإخلاص للمؤسسة	الاندماج الوظيفي	سلوك المواطنة التنظيمية	التزام الموظف
نطاق العمل	داخل الدور	داخل الدور	خارج الدور	داخل وخارج الدور
مصدر السلوك	تحديد الدور/ ومستوعب من طرف الشخص	تحديد العمل	تطوعي غير محدد	استعداد/ تحفيزي
نوع الشخصية	جزء من الفريق	محافظة ومتفاهم	احترام الأشخاص والسلطة والمؤسسات	أكثر نشاطا
المساعدة لتحقيق الهدف	الوحدة أو المنظمة	الوحدة/ المنظمة	شخص/ فريق/ مجموعة عمل/ وحدة	المنظمة
تحويل المنظمة	منخفض	متوسط	متوسط	مرتفع
الانضباط الموجه	علم النفس الصناعي التنظيمي	علم النفس الصناعي التنظيمي	الإدارة والعلوم السياسية	العلوم الاجتماعية والسلوكية

(Simon L. Albrecht, 2010: 104).

وبين "سيمون" أن هناك تباين بين المفاهيم السابقة إذا أخذنا بعين الاعتبار الاتجاهات أو السلوكيات المرتبطة بالعمل والتي تركز على تفاعل ايجابي بين الأفراد و مكان العمل، بالإضافة إلى هذا يذكر بأن الالتزام يتميز ببعض المميزات الخاصة مقارنة بالمفاهيم الأخرى. فمن خلال الجدول السابق فإن مجال العمل يعتبر أوسع من ثلاثة المفاهيم الأخرى، ومصدر سلوكه يرتبط أكثر بالعمل والمنظمة، أما نوع شخصيته فهي مرتفعة

ونشطة التكيف، وبخصوص توجهه الأساسي للحياة فهو لا ينفذ فقط ما يقال له، بل أكثر مبادرة وتحدي بالنسبة للتسيير، أما المساعدة لتحقيق الهدف تميل أكثر للمنظمة بصفة عامة، أما التوافق الظرفي فهو غير محدود، وكذا التحويل داخل المنظمة يكون مرتفع لأنه يجب المبادرة والتغيير (Simon L. Albrecht, 2010: 104).

وبالتالي يمكن أن نستخلص أن المفاهيم السابقة هي متفاعلة ومتداخلة فيما بينها وكل مفهوم يكمل الآخر، فبعض الباحثين من يعتبر الالتزام هو الإخلاص للمؤسسة وكذا الولاء التنظيمي ومنهم من فرق بين المفاهيم واعتبر الالتزام في العمل هو الأكثر شمولية.

5-5 الاحتراق النفسي:

حسب ما ذكره (فارس حلمي، 1999: 290) أن معظم من يحقق غايات خلال عمله يشعره بالرضا، لكن في بعض الأحيان قد يكون العكس فهناك من الأعمال التي تتعب الفرد وتكون عبئا ثقيلا عليه، وهذا بسبب البيئة التي يعمل فيها تعرف نوعا من الضغط سواء من نوعية العمل أو طبيعته أو من طريقة تعامل الزملاء والمشرفون مع العامل، أو من مصادر اخرى تجلب الضغط له، فهذا الأخير يشعره بالقلق والتوتر وبالتالي منهم من لا يستطيع التعايش مع هذا الوضع أو التكيف معه. فمثل هذا الضغط الناجم عن العمل قد يتحول إلى ما يسمى بالاحتراق النفسي. والذي تعرفه **ماسلاك (Maslach)** بأنه " فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفي، اللذان يجعلان هذا الفرد يفقد الإحساس بالإنجاز، ويفقد بذلك تعاطفه نحو العاملين". كما أن الاحتراق النفسي هو " خبرة انفعالية فردية سلبية تقود إلى عملية مزمنة يتم تجربتها كاستنزاف الجهد على المستوى البدني والانفعالي والمعرفي" (أحمد محمد عوض بني أحمد، 2007: 13).

فقد اعتبرت كل من **ماسلاك وجاكسون Maslach & Jackson (1981)**: " أن الاحتراق النفسي يتكون من ثلاثة أبعاد:

- **الإجهاد العاطفي Emotional exhaustion**: ويعني أن العمال الذين يصابون بالاحتراق النفسي يكون لديهم زيادة في الشعور بالتعب و الإرهاق العاطفي.

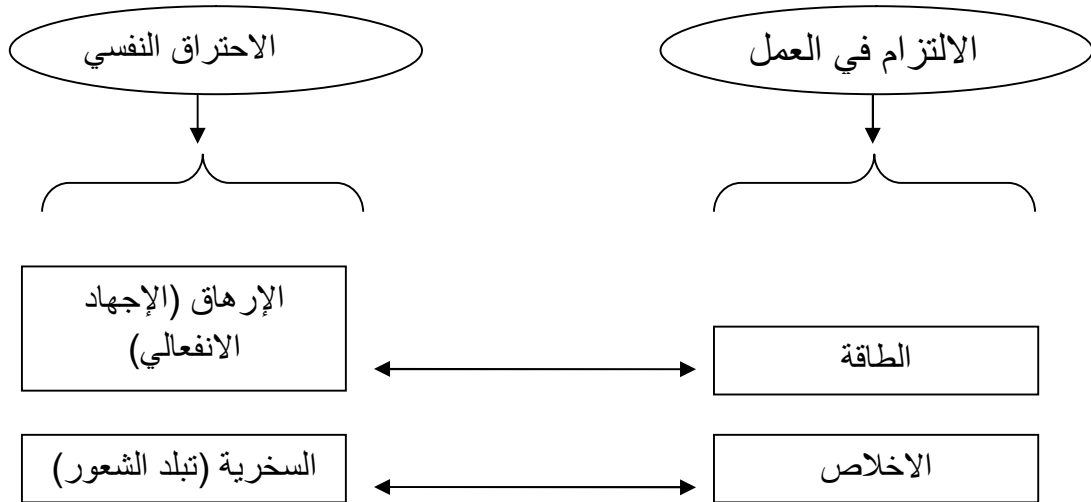
- **تبلد المشاعر Dehumanization**: ويعني أن يبدأ العمال (الأساتذة) ببناء اتجاه سلبي نحو العملاء" (سماني مراد، 2012: 11). أي "وضع الأستاذ في مسافة سيكولوجية مع الطلاب كأسلوب لحماية ذاته وكماله النفسي، ومن أجل خفض تعبه المستمر أيضاً، إلا أن المبالغة في استخدام هذا النمط يجعل سلوكيات الفرد وتصرفاته تتصف بالإنسانية اتجاههم" (ملال خديجة، 2010: 24).

- **شعور النقص بالإنجاز Reduced feeling of accomplishment**: ينتج هذا الشعور بسبب التعب و الإرهاق وتقييم الموظف سلبيًا لذاته، بحيث أن الشخص يبدأ عمله بتوقعات عالية بخصوص العمل الذي قدمه للناس، إلا أنه بعد فترة يستوعب أنه بعيد عن تحقيقها. فيفقد الفرد رغبته في العمل، ويعتبر نفسه فاشلاً ويقلل من قيمة الخدمة التي يقدمها، كما يصبح غير قادراً على فهم مشاكل الآخرين ولا التعامل معهم بفعالية، ويفقد شيئاً فشيئاً كفاءته المهنية في العمل بسبب انخفاض تقدير الذات وعدم الثقة بالنفس، فيشعر بالاكتمال ويكثر من الغيابات، لأنه يرى حضوره بلا فائدة (ملال خديجة، 2010: 25).

كما "أورد تشرنيس (1980): أن الاحتراق النفسي هو العملية التي ينسحب فيها الموظف المعروف بالتزامه السابق بالعمل من ارتباطه بعمله، وذلك نتيجة ضغوط العمل التي تعرض لها الموظف أثناء أداء هذا العمل" (أحمد عوض، 2007: 14). فعملية الاحتراق النفسي هي استجابة لعدم التكيف والحفاظ على تلك القوة والنشاط التي عرفها الموظف خلال التزامه، وكذا عدم الرضا على الظروف المتعلقة بطبيعة العمل كالزيادة في وتيرة العمل، أو الضغط النفسي الممارس سواء من طرف رفاق العمل أو صاحب العمل والذي ينعكس بالسلب عليه، فتصبح نفسيته مرهقة ويشعر بالتعب والإجهاد.

فالاحتراق النفسي والالتزام في العمل هما مصطلحان متعاكسان، بحيث تقاس كل منهما بأدوات مختلفة، إذ نجد تميز الالتزام بالطاقة (energy) وال إخلاص (Dedication) والتي تقابلها مباشرة بالسلب أبعاد الاحتراق النفسي، إذ أن في حالة الاحتراق النفسي تتحول الطاقة إلى إرهاق (exhaustion) والشعور بالتعب والضييق وضعف الطاقة ونقص في أداء العمل، كما يتحول الإخلاص إلى السخرية (cynicism) والدعابة الساخرة. في حين

آخر نجد أن البعد الثالث للالتزام و هو الاستغراق ليس بنقيض مباشر للبعد الثالث للاحتراق النفسي وهو نقص الانجاز الشخصي (schaufeli et all, 2001 : 74) .
 فالأبعاد الضرورية للاحتراق النفسي وهي الإرهاق والسخرية (exhaustion، cynicism) هي عكس الأبعاد الأساسية للالتزام في العمل وهي النشاط والإخلاص (dedication،vigor) (Nadeem ahmed et al, 2012). و بالاستنتاج يتم تقييم الالتزام باتجاه الدرجات المعاكسة في أبعاد مقياس الاحتراق النفسي (Maslach Burnout Inventory).
 ومما سبق نستنتج العلاقة بين أبعاد الالتزام في العمل وأبعاد الاحتراق النفسي المتمثلة في الشكل التالي:



شكل رقم (1) يوضح العلاقة بين أبعاد الالتزام في العمل وأبعاد الاحتراق النفسي.

ولتفسير هذا التحول من الالتزام إلى الإرهاق ينفق معظم الباحثين على أن " الموظف الأكثر التزاما وإخلاصا في عمله يكون أكثر عرضة للاحتراق النفسي من غيره، ويعود ذلك إلى كونه تحت ضغط داخلي للعطاء، إضافة إلى مواجهته لظروف خارجة عن إرادته تقف عائقا أمامه فتقلل من هذا العطاء وتجعله أكثر عرضة للاحتراق النفسي، كما تلعب واقعية الموظف وتوقعاته و طموحه دورا في عملية الاحتراق النفسي، فكلما زادت درجة

واقعيته كلما كان أكثر عرضة له، فالموظف الذي يتمتع بالتكيف و مواجهة العقبات يكون أقل عرضة لاحتراق النفسي من غيره " (أسمی عبد الحافظ الجعافرة و آخرون، 2013).
و " تذكر ماسلاك بعض الخصائص الشخصية المرتبط بالتعرض للضغوط والاحتراق النفسي وهي:

- النوع: يتشابه الرجل والمرأة في المعاناة من الاحتراق ولكن المرأة تميل للمعاناة من الإرهاق الانفعالي وبدرجة أكثر حدة من الرجل.
- العمر: هناك علاقة واضحة بين العمر والضغط حيث يرتفع في مرحلة الشباب ويقل لدى الأكبر سناً، وذلك لأن الموظفين الشباب لديهم خبرة أقل بينما يتميز الكبار بأنهم أكثر خبرة وثباتاً واتزاناً في مفهومهم للحياة وأقل تعرضاً للضغوط.
- الحالة الاجتماعية: يعاني الأعزب أكثر من المتزوج أما المطلق فهو بين هاتين المجموعتين، وبالعكس ما هو معروف بأن الأطفال يزيدون من الضغوط في الأسرة، فإن الضغوط تكون أقل لمن لديهم عائلات وأطفال من الأسر الذين ليس لديهم أطفال، حيث تمثل الأسرة مصدراً للدعم وليس للضغط، وتتيح لهم فرصة التعامل مع الصراعات الشخصية والانفعالية بصورة أفضل.
- التعليم: اتضح أن الضغوط الانفعالية تزداد لدى المتعلمين الجامعيين الذين لم يحصلوا على تدريب بعد الجامعة، وبصورة عامة فإن الأشخاص ذوي التعليم العالي لديهم توقعات عالية لحياتهم يتعرضون لضغوط أكثر من الأشخاص الأقل تعليماً، حيث تكون الفجوة بين أهدافهم وتوقعاتهم وتحصيلهم الحقيقي أقل.
- الشخصية: يتميز الشخص الذي يتعرض للاحتراق النفسي بأنه غير حازم في التعامل مع الآخرين، قلق، خائف، غير صبور، يغضب بسرعة ويحبط بأي عائق، طموحه ضعيف، وأهدافه غير محددة وواضحة" (أمانى بسام سعيد الجمل، 2012: 46).

6-قياس الالتزام في العمل:

كان ومزال يستخدم مصطلح الإخلاص للمؤسسة (Oraganizational commitment) لقياس مفهوم التزام الموظف (Employee engagement) كما ذكرنا سابقا، فقبل ظهور مقاييس الالتزام في العمل لقد طور الباحثين والمهتمين بدراسة الإخلاص للمؤسسة وتحليله عددا من المقاييس وقد تباينت تلك المقاييس في طبيعتها ومكوناتها و" من بين تلك المقاييس ما يلي:

- **مقياس تورنتن (Thornton)** وقد احتوى المقياس على ثمانية فقرات سداسية الاستجابة لقياس الالتزام التنظيمي كما تضمن المقياس سبعة فقرات أخرى رباعية وخماسية الاستجابة تقيس الالتزام المهني.

- **مقياس مارش ومافري** يقيس الالتزام مدى الحياة ويتكون من أربعة فقرات وقد استخدم كأداة لقياس إدراك الفرد لكيفية تعميق الالتزام مدى الحياة. وتعزيز استحسان المنظمة وحث الفرد على الالتزام بقيم العمل وأخيرا إبراز نية الفرد للبقاء في المنظمة.

- **مقياس جورج وزملانه** وهو محاولة قياس الالتزام التنظيمي من خلال ستة فقرات" (صوفي عبد الوهاب، 2013: 101).

- **مقياس بورتر وزملانه (Porter et al)** وقد أطلق عليه " استبيان الإخلاص للمؤسسة (Questionnaire Organizationnel Committment) . حيث قام بورتر وفريقه بتطوير هذه الوسيلة واستغرق البحث في ذلك مدة تسعة سنوات، مستعملا 2563 عاملا وتسعة (9) منظمات مختلفة. ويحتوي هذا الاستبيان على خمسة عشر (15) بندا حيث يمكن الإجابة عليها باستعمال سلم سباعي (7) نقاط والمتمثل في ما يلي: موافق بشدة، موافق باعتدال، موافق قليلا، غير متأكد، معارض قليلا، معارض باعتدال، معارض بشدة ". ونشير إلى أن هذا المقياس يحتوي على عبارات سلبية بحيث يعكس سلم الإجابة لمعرفة مستوى الالتزام (محمودي الهواري، 2004: 51-52).

وفيما بعد ظهرت مقاييس جديدة لتقيس مفهوم حديث وذات شعبية كبيرة وهو الالتزام في العمل Work Engagement وهي كالتالي:

- غالب س 12 (The Gallup Q12): وضع هذا الاستبيان من طرف منظمة غالوب لقياس مستوى الالتزام، هذا المقياس يحتوي على اثنا عشر بند ويتضمن خمسة مستويات، المستوى رقم خمسة يعبر على شعور الشديد بالرضا أما الرقم واحد يعبر على عدم الرضا (Sandip Bindiya Soni, 2013: 54).

- مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (Utrecht Work Engagement Scale) :
ويعد من الأكثر المقاييس استخداما لقياس الالتزام في العمل، حيث تم تقييم خصائصه السيكمترية في أكثر من عشرة (10) دول، ومتوفر ب 17 لغة (Evie M. Mulenburg-2009: 2)، كما استعمل في فئات مهنية مختلفة منها: العمال ذوي الياقات الزرقاء، أطباء الأسنان، العاملين في المستشفى، مدراء، الشرطة، العلمين (Piia Seppälä et al, 2009: 460). ويوجد أربعة طبقات أو نسخ من هذا المقياس وهي على النحو التالي:

1- النسخة الأولى (UWES-24):

وهي النسخة الأصلية لهذا المقياس، حيث تحتوي على أربعة وعشرون بند ممثلة في ثلاثة عناصر فرعية أو أبعاد، وهي بعد القوة ومتكون من تسعة بنود وبعد الإخلاص وفيه ثمانية بنود وبعد الاستغراق ويتضمن سبعة بنود ليشكل في الأخير أربعة وعشرون بند. فجزء كبير من هذا المقياس تألف من إعادة صياغة البنود صياغة ايجابية لمقياس الاحتراق النفسي "MBI"، فعلى سبيل المثال الفقرة التالية: " عندما أستيقظ في الصباح، أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل (بعد القوة) تقابله الفقرة في مقياس الاحتراق النفسي " أشعر بالتعب عندما أستيقظ صباحا لمواجهة يوم آخر من العمل" (بند الارهاق)، وكذلك الفقرة "أنا متحمس في عملي" (بعد الإخلاص) وتقابلها الفقرة التالية في مقياس الاحتراق النفسي "أنا أقل حماسا في عملي" (عدم الفعالية). وكذلك بالنسبة لبنود البعد الاستغراق.

2- النسخة الثانية (UWES-17):

بعد التقييم السيكو متري على عينتين مختلفتين من الموظفين والطلاب ظهرت سبعة فقرات غير سليمة، وبالتالي تم حذفها ليصبح عدد فقرات المقياس 17 فقرة، حيث ظلت ستة فقرات في بعد القوة، خمسة فقرات في بعد الإخلاص وستة فقرات في بعد الاستغراق.

وهذه النسخة تم تطويرها لتصبح نسختين وهما:

- نسخة UWES-17 وهي خاصة بالموظفين.

- نسخة UWES-S-17 وهي خاصة بالطلبة حيث تدعى باللغة الانجليزية (Utrecht

Work Engagement Scale Student-17) ، ومقارنة مع نسخة الموظفين تم

إعادة صياغة بعض البنود لتصبح مناسبة لعينة الطلبة، وعلى سبيل المثال الفقرة

التالية " عندما أقوم بعمل كطالب، أشعر بطاقة كبيرة " بدلا من " أشعر بطاقة

كبيرة في عملي".

3- النسخة الثالثة (UWES-15):

كشفت التحليلات السيكو مترية وجود بندين ضعيفين وهما (VI 06 – AB 06) المشار

أليهما في ملحق رقم (1)، مع بقاء ثلاثة عوامل الموجودة في النسخة UWES-17، فرغم

عدم شيوع هذه النسخة مقارنة بالنسخة السابقة إلا أن هناك بعض الدراسات (Demerouti,

Bakker, Janssen and Schaufeli, 2001) استخدمت هذه النسخة (shaufeli

.Wilmar et al, 2003 : 6-7).

4- النسخة الرابعة (UWES-9):

صممت هذه النسخة من طرف سشافلي وآخرون سنة 2006، إذ تكونت من تسعة بنود

فقط، وعرفت هذه النسخة استخداما واسعا، حيث تم تقديم هذه النسخة المصغرة انطلاقا من

النسخة الثانية (UWES-17) مع بقاء نفس الأبعاد الثلاثة (Simon L. Albrecht, 2010:

9).

كما أثبت أن هذه النسخة تملك خصائص سيكو مترية جيدة في العديد من البلدان مقارنة

بالنسخة الأصلية لهذا المقياس (Cristian Balducci et al, 2010).

7-الاتجاهات المفسرة للالتزام في العمل:

1-7 نظرية خصائص المهنة Job Characteristics theory:

حسب ما أشار إليه (فارس حلمي، 1999: 242-243) إلى " أن نظرية خصائص المهنة

تؤكد على دور بعض جوانب الوظيفة أو المهنة في التأثير على دافعية العمل (هاكمان،

وأولدهام (Hackman & Oldham 1976) وتذكر هذه النظرية أنه حتى يتسنى للعامل الشعور بأن لعمله معنى، فلا بد له من معرفة نتائج ما يبذله من مجهود". وتصدر هذه المشاعر عن خمس خصائص أساسية للوظيفة، هي:

- تنوع المهارات **skill variety**:

هي نظرة العامل إلى الوظيفة التي تتطلب الكفاءة والتخصص والتنوع في المهارات بأنها تثير التحدي والتغيير وتحفز على ابتكار أشياء جديدة، كما تعطي لهذه المهنة قيمة ومعنى لدى الموظف.

- هوية الواجب **task identity** (تكامل الواجب):

وتعني مدى قدرة الوظيفة على انجاز دور معين بالكامل أي من بداية التخطيط له إلى أن يطبق ويوصل بنتائج. فالموظف له الحق في معرفة نتائج عمله والخدمة التي قدمها.

- أهمية الواجب **task significance**:

وهو مدى أهمية دور الذي يقوم به العامل وتأثيره في العمال والمستهلكين.

- الاستقلالية **autonomy**:

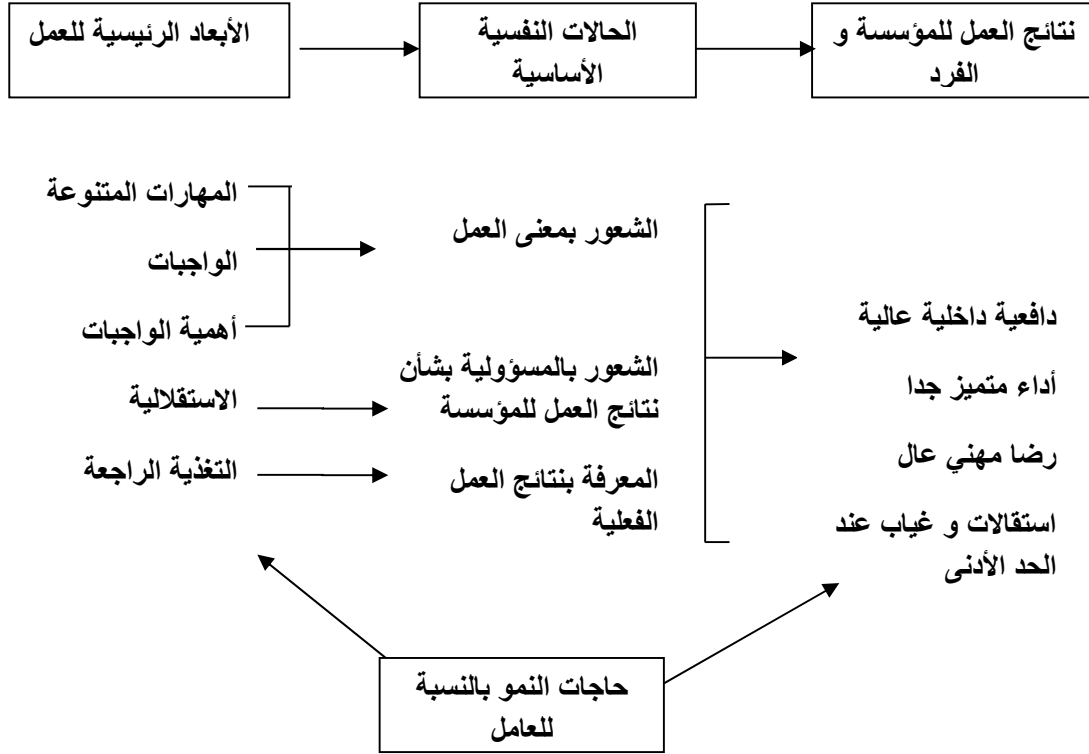
ويعني بها إعطاء الحرية للعامل في تنظيم وقت انجازه للعمل وطريقة تقديم الواجب الوظيفي.

- معرفة النتائج **feedback** :

فالتغذية الراجعة هي معرفة نتائج ما قدمه الموظف من أداء ومجهود، وذلك من أجل عدم الوقوع في الأخطاء السابقة (فارس حلمي، 1999: 242-243).

ويلخص (فارس حلمي، 1999: 244) " نموذج هاكمان وأولدهام في أن الخصائص الخمس للوظيفة تؤثر في الحالات النفسية الثلاث المهمة، وهي المعنى، والمسؤولية،

والمعرفة بالنتائج، التي تقود بدورها إلى الدافعية، ونتائج أخرى، مثل: تحسين الأداء، والنمو في مجال الوظيفة " مثل ما هو موضح في الشكل التالي:



شكل رقم (2) نظرية خصائص المهنة والدافعية إلى العمل.

2-7 نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange theory (Blau, 1964) :

أشار (جمال الدين لعويسات، 2003: 25) أن نظرية التبادل الاجتماعي " تؤكد هذه النظرية على عنصر التبادل كأساس لعضوية الفرد في جماعات وإن يسعى الفرد عن طريق العضوية إلى تحقيق المنفعة القصوى وتجنب الخسارة".

فحسب ما ذهب إليه (صفوان محمد المبيضين وآخرون، 2012: 191) أن هذه النظرية تفسر ظهور الالتزام بمدى قدرة المنظمة على تلبية وإشباع حاجات وتوقعات الموظف، وما تقدمه له من مكافآت وامتيازات له. فإذا التزمت بذلك يفترض على العامل أن ينجز عمله بإتقان ووفاء ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة. وبالتالي نستنتج أن بروز الالتزام في المؤسسة يتوقف عليها وما تقدمه وتوفره للعمال، فعليها دائما أن تعيد النظر في دوافع العمل الخاصة بالموظفين ودراسة حاجاتهم، وكذا محاولة تلبيتها.

كما تعتقد نظرية التبادل الاجتماعي " أن اختلال التوازن بين التكاليف والأرباح بين الأشخاص أو الجماعات لا يسبب قطع العلاقة بل تقوية العلاقة وديمومتها، إذ أن الطرف الذي يعطي أكثر مما يأخذ من الطرف الآخر، يجعل الطرف الأخير يشعر أنه تحت مسؤولية تقديم التنازلات أو المكافآت أو الواجبات تجاه الطرف الآخر، وعندما يقوم الطرف الثاني بتقديم التنازلات للطرف الأول، فهذا يسبب تقوية العلاقات بين الطرفين كما يرى (بيتر بلاو) زعيم ورائد النظرية التبادلية الاجتماعية " (جناد عبد الوهاب، 2014: 21).

فهذا النوع من التفسيرات ينظر لمفهوم الالتزام في العمل على أنه " نتيجة لعملية التبادل بين الفرد والمنظمة فيما يتعلق بمساهمات الفرد والحوافز التي يحصل عليها فالفرد يقدم الجهد، والوقت... الخ، مقابل الحصول على إشباع حاجات معينة. وفي ظل هذا المدخل يزداد التزام الفرد نحو التنظيم كلما زاد تفضيله لعملية التبادل" (صلاح الدين عبد الباقي، 2005: 320).

3-7 نظرية تقرير الذات (Deci & Ryan, 1985) Self determination theory :

تعتبر هذه النظرية " من النظريات المعرفية التي حظيت بالاهتمام، إذ افترض كل من ديسي Deci وريان Ryan نظرية التقرير الذاتي باعتبارها منظورا متعدد الأبعاد للدافعية، وهي بديل قوي للدراسات أحادية البعد للدافعية، حيث تفترض أنماطا متعددة من الأسباب الكامنة وراء سلوك الفرد، والتي يمكن ترتيبها على متصل التقرير الذاتي Self Determination Continuum " (محمد نوفل، 2011: 282).

فنظرية التقرير الذاتي هي "نظرية واسعة الانتشار Macro-Theory، إذ تعمل على تطوير وظائف الشخصية في السياقات الاجتماعية Social Contexts، وترتكز هذه النظرية على درجة اختيار الفرد، أو تقرير الفرد للسلوكيات الإنسانية التي يقررها بنفسه. وهذه الاختلافات بين الأفراد تقودهم إلى القيام بمجموعة من الأفعال/ التصرفات عالية المستوى من التأمل والتعهد الواعي للاختيار الذاتي دون تدخل أو فرض من قبل الآخرين" (محمد نوفل، 2011: 283).

وبناء على أعمال ديسي وريان نجد الفكرة التي من خلالها نميز حاجتان اللتان يحركان سلوك الموظف ألا وهما:

- الحاجة إلى الكفاءة: والتي عرفت بعملية بحث عن علاقة فعالة مع المحيط.
- الحاجة إلى الاستقلال الذاتي: وهو أن يكون الشخص هو المقرر لسلوكه (Claud (louche, 2007: 76).

8- الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل من خلال الدراسات السابقة:

قام فابيان Fabian بدراسة حول الالتزام في العمل (Fabian O.Vgwu,2013)، حيث هدفت إلى تكييف مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل (UWES) على عينة نيجيرية مكونة من مجموعتين مهنتين وقد بلغ عددها (268)، وللوصول إلى الهدف قام الباحث باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي مستخدماً فيه طريقة المحاور الأساسية، وأكدت نتائج التحليل العاملي على بقاء النموذج الأصلي للمقياس و المتكون من ثلاثة عوامل.

و في دراسة شينازو و اخرون (Shinazu.A et al, 2008) قد تم التحقق من صحة المقياس بالنسخة اليابانية على عينة بلغت 2.334 موظف، وأكدت مجموعة من التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية على صلاحية النموذج الذي افترض وجود علاقة إيجابية بين الالتزام في العمل و الرضا المهني، في حين آخر يرتبط ارتباطاً سالباً مع الإجهاد (Strain) و الاحتراق النفسي (Burnout). أي نجد أن الجوانب الثلاثة للاحتراق النفسي المقاس بمقياس ماسلاش وليتر (Maslach Jackson & Leiter) للاحتراق النفسي (MBI) و الذي أنجز عام 1996، هي مرتبطة سلبياً مع الجوانب الفرعية الثلاثة لمقياس الالتزام في العمل (UWES)(Schaufeli.W et al, 2007 : 146).

وبالنسبة للاتساق الداخلي للمقياس في دراسة فابيان فكان الثبات للنسخة الكاملة عال

($\alpha=0.85$) والنسخة المصغرة (0.89) (Fabian O.Vgwu,2013). كما استخدم في دراسة شينازو و آخرون الاتساق الداخلي للمقياس وكان الثبات عال فقد بلغ ($\alpha=0.92$)، فالاتساق الداخلي للأبعاد الثلاثة لمقياس الالتزام في العمل هو جيد و هذا ما ظهر في أغلبية الدراسات، حيث قيمة α كرونباخ لم تتجاوز فقط 0.70 بل تجاوزت أيضاً قيمة 0.80 و

0.90، وبشكل عام تتراوح قيمة α كرو نباخ للمقياس UWES بين 0.80 و 0.90، في حين نجد قيمة α كرو نباخ للنسخة المصغرة للمقياس (UWES -9) هي منخفضة نوعا ما إذ تتراوح بين 0.70 و 0.80 لكنها مقبولة (Schaufeli.W et al, 2007: 146).

فبالنسبة لثبات الاستقرار فقد عرفت نتائج دراستي طويلتي المدى والتي أجريت في كل من أستراليا والنرويج، وتراوح معامل الاستقرار ما بين 0.5 و 0.6 خلال فاصل زمني دام سنة واحدة (Schaufeli.W et al, 2007: 146). كما استعملت طريقة إعادة الاختبار في دراسة شينازو وآخرون لقياس الثبات بفاصل زمني (شهرين) وكان الثبات قد بلغ (0.66) (Shinazu.A et al, 2008). أما في دراسة فابيان فقد قاس ثبات الاستقرار بفاصل زمني حدد ب ثلاثة أشهر وقد بلغ (0.77) للنسخة الكاملة للمقياس، والنسخة المصغرة قدر ب (0.81) (Fabian O.Vgwu,2013). كما أظهرت نتائج غير منشورة من عينة هولندية بلغت 364 موظف في شركة الاتصالات أن ثبات الاستقرار عرف ارتفاعا طفيفا بفارق زمني سنة واحدة، بحيث تتراوح ما بين 0.66 و 0.75 (Schaufeli.W et al, 2007: 146).

كما تم الاستفادة من التحليل التباين الإحصائي (ANOVA) في دراسة فابيان للمتغيرات الثلاثة: العمر والجنس والفئات المهنية، وأظهرت النتائج وجود اختلاف كبير فقط في الجنس فيما يخص استجابتهم على مقياس الالتزام في العمل (Fabian O.Vgwu, 2013).

وبشكل عام توصلت العديد من الدراسات إلى أن هذا المقياس هو كاف لقياس الالتزام في العمل، ويعتبر صادقا وثابتا لاستقراره ولاتساقه الداخلي، بالإضافة إلى دراسات الصدق العاملي التي أكدت على العوامل الثلاثة على أنها أفضل تمثيل لعوامل الالتزام في العمل.

خلاصة:

وأخيرا ومن خلال ما سبق يتبين أن الالتزام هو مفهوم معقد ويشمل الكثير من المفاهيم المتداخلة فيما بينها، كما أنه نال شعبية كبيرة في السنوات الأخيرة لأهميته في نجاح المؤسسة، كما شهد مقياس اوتريكيت للالتزام في العمل استخداما كبيرا لثباته وصدقه في العديد من الدول.

الفصل الثالث: تقنين الاختبارات والمقاييس

تمهيد

- 1- الاختبار والمقياس
 - 2- تعريف التقنين
 - 3- المسؤول عن عملية التقنين
 - 4- خصائص المقاييس المقننة
 - 5- الأخلاقيات المرتبطة بإعداد وتقنين المقاييس
 - 6- مصادر الحصول على المقاييس النفسية
 - 7- خطوات عملية التقنين
- خلاصة

تمهيد:

إن المسئول عن عملية تقنين الاختبارات ليس مجبوراً بإتباع كل خطوات هذه العملية لكي يحصل على مقياس ذات جودة أو صالح للاستخدام، بل دائماً يسعى المشتغل على الأداة إلى تطوير الاختبار أو المقياس، لأن عملية التقنين هي دائماً مستمرة (موسى النبهان، 2004: 86)، و لفهم هذه العملية سيتم شرح مفصل لماهيتها، ومن هو المسئول عن هذه العملية، و خصائص المقاييس المقننة، و كذا الأخلاقيات المرتبطة بإعداد و تقنين المقاييس النفسية، و مصادر الحصول على المقاييس النفسية، وكذا الخطوات الأساسية في عملية التقنين.

1- الاختبار النفسي والمقياس النفسي:

قبل الشروع في شرح عملية التقنين ستوضح الطالبة الباحثة التداخل الموجود بين مفهوم الاختبار والمقياس فرغم تقربهما إلا أنهما ليسا مترادفين، فكلية القياس Measurement هي أكثر عمومية وتستخدم في عدة مجالات في البحوث النفسية، في حين نجد مصطلح الاختبار لا يكون مناسب لاستخدامه في كل الحالات. فلقد " ذكر ثورنديك Thorndike تعريفاً للقياس النفسي بأنه ظاهرة أو خاصية معينة، يتم فيها استخدام سلسلة من الإجراءات أو التحليلات التي تستثير بها هذه الخاصية أو نستدل عليها، مما يؤدي إلى إمكانية التعبير عن مقدار هذه الخاصية في صيغ كمية " (ابراهيم مصطفى علي، 2012: 24).

كما يشير (ابراهيم مصطفى علي، 2012: 25) إلى الاختلاف الموجود بين المتغيرين السابقين، إذ يستخدم المقياس " لتقدير بعض خصائص الفرد أكثر مما نجيب عن سؤال عام، غير أن الاختبار Test في الأغلب عبارة عن أسئلة أو مهام تقدم للشخص المطلوب اختباره وكذا الدرجات التي نحصل عليها لا يعبر عنها بوحدات فيزيائية من أي نوع، فليس كل المقاييس تعتبر اختبارات، وكذلك ليست كل الاختبارات عبارة عن مقاييس".

ويعرف كرونباك الاختبار النفسي بأنه " طريقة منظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر. فالوظيفة الأساسية للاختبارات أو المقاييس النفسية هي قياس الفروق بين الأفراد أو بين الاستجابات لنفس الفرد في ظروف مختلفة" (صلاح أحمد مراد وآخرون، 2005: 230).

فبناء على ما تقدم، وللخروج من هذا التداخل يوضح (وجدان جعفر الحكاك، 2010: 205) أن مصطلح اختبار "Test" يفضل استخدامه في اختبار الذكاء والقدرات والتحصيل، ولكن في أغلب الأحيان يتم الخلط بين هذين المتغيرين من قبل الكثير من الباحثين فمنهم من يستعمل أحدهما مكان الآخر. لكن تبقى دائما الغاية نفسها سواء من الاختبار أو المقياس وهي قياس موضوع ما. فكل منهما يعتبر وسيلة قياس.

2- تعريف التقنين:

إن عملية التقنين شهدت توسعا كبيرا بعد الحرب العالمية الثانية، وهو ما أدى إلى انتشار وانتاج الاختبارات النفسية بشكل كبير، وكذا تطورت في عدة مجالات، ولكن من الأسباب الأولى التي مهدت لظهور هذه العملية هو إنشاء مختبر علم النفس من طرف العالم فونت، والذي حدد فيها شروط ضبط الظروف التي تقام فيها التجارب وتوحيدها. ومن هنا بدأ الاهتمام باستخدام آليات وتقنيات متنوعة للحصول على جودة الاختبار، ومن ثم شاع تسويقها وتقنينها (عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد النفعي، 2001: 29).

فبعد ما عرفنا كيفية ظهور عملية التقنين، سنتطرق إلى ماهيتها والتي أشار إليها (عبد الرحمن بن عبد الله، 2001: 30) بأنها " تلك العملية التي يتم من خلالها التحكم في العوامل الغير المناسبة والتي يمكن أن تؤثر في عملية القياس، وتخفيض أخطاء القياس إلى حدها الأدنى عن طريق اختيار عينة ممثلة للمجتمع يطبق عليها اختبار تم توحيد فقراته، وإجراءات تطبيقه، وتصحيحه، بشكل يوفر للاختبار خصائص سيكو مترية تتفق مع خصائص الاختبار الجيد، ثم توفير المعايير المناسبة لتفسير الدرجات".

وعرفته أنستازي Anastasi (1959) بأنه "وضع شروط موحدة لتطبيق الاختبار على جميع الأفراد كما يتضمن طريقة موحدة في تقويم الاستجابات" (عادل عبد الرحمن الصالحي وآخرون، بدون سنة: 290).

و يعرفه أبو حطب (1973) بأنه "في جوهره لو استعمل أفراد آخرون يحصلون على نتائج متماثلة و يتم ذلك بتوحيد إجراءات تطبيق الاختبار و تصحيحه من حيث الزمن و التعليمات الشفوية و التجريبية و الأمثلة التوضيحية التي تقدم للمفحوصين و استخراج

معايير أو درجات موزونة للاختبار" (عادل عبد الرحمن الصالحي و آخرون، بدون سنة: 290).

كما ذكر (صلاح الدين علام، 2002: 29) أن التقنين " يقصد به بناء وتصحيح وتفسير نتائج الاختبار وطريقة تطبيقه، وتعليمات إجابهه وطريقة تصحيحه او تسجيل درجاته، وبذلك يصبح الموقف الاختباري موحدًا بقدر الإمكان لجميع الأفراد في مختلف الظروف".
ولفهم عملية التقنين يجب معرفة أولاً موضع عملية التقنين في القياس، ولتوضيح ذلك يشير (محمد عبد السلام أحمد، 1960: 144) إلى أهم الخطوات العملية لإعداد مقياس وذلك بالترتيب التالي:

- إعداد الصورة الأولية للمقياس.

- تجريبيها.

- تعديلها.

- الإجراء المبدئي.

- عمل صورة أو صورة مكافئة من نفس المقياس.

- التقنين.

- الصورة النهائية من المقياس.

- نشر كراسة التعليمات ونماذج التصحيح والدراسات".

وبالتالي وبناء على ما سبق يمكن القول إن عملية التقنين هي خطوة من خطوات إعداد المقياس وهي خطوة هامة في تصميمه.

3- المسؤول عن عملية التقنين:

عند تقنين مقياس لا يستطيع المشتغل على عملية التقنين أن يطبق الاختبار على المجموعة الأصلية كلها، أي لا يستطيع أن يطبقه على كل الأفراد. وخاصة إذا كان المجتمع الأصلي المراد قياسه كبير العدد. ولذا يقوم الباحث عادة باختيار عينة من الأفراد الممثلين لهذا المجتمع الأصلي، وهو في اختياره هذا يحاول أن يجعل كل الصفات والخصائص المميزة للمجتمع الأصلي متوفرة في العينة. وهو في هذا يحافظ على تمثيل العناصر

المكونة للمجتمع الأصلي تمثيلا تاما من حيث عدد هذه العناصر. ونسبة كل عنصر منها في المجتمع الأصلي (محمد عبد السلام أحمد، 1960: 53).

فليس من السهل جمع عينة التقنين، لذا من " يقوم ببناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية المقننة هم خبراء في القياس، حيث تجرى عملية التقنين عن طريق تطبيق المقياس وتصحيحه في ظروف موحدة ومنظمة على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، والتوصل إلى معايير " (صلاح الدين علام، 2002: 48). أما " سوء استخدام الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية من قبل أفراد غير متخصصين أو غير متدربين تدربا عاليا وغير مطلعين على التطورات المتنامية في مجال القياس والتقييم النفسي والتربوي، يؤدي إلى أضرار بالغة بمن تطبق عليهم هذه الأدوات، كما يفقد المقياس فعاليته، بل ويصبح غير قابل للاستخدام عندما يصبح مشكوكا فيه " (صلاح الدين محمود علام، 2002: 56).

فالمسؤول عن تلك العملية ينبغي أن يكون كفاء ومتخصص في مجال القياس وقادرا على إتباع كل خطوات التقنين، فإتباعها ليس بالأمر السهل كما يعتقد البعض، وخير الأمثلة على صعوبتها هو جمع عينة التقنين التي من المفروض أن تشمل كل خصائص المجتمع الأصلي واحتياجها لعينة كبيرة، وبناءا على ما سبق نشير إلى أن هذه العملية تتطلب مجموعة من الخبراء والباحثين في القياس النفسي.

4- خصائص المقاييس المقننة:

إن الاختبارات المقننة تتميز بمجموعة من الخصائص والشروط التي تفرقها عن المقاييس الأخرى التي هي غير صالحة للاستخدام ونذكر منها ما يلي:

- تمتع المقياس بخصائص سيكو مترية جيدة.
- إنجاز الاختبار أو المقياس النفسي من قبل متخصصين في القياس النفسي، وكذا التعاون مع مراكز القياس والبحوث، أي أن الحصول مثل هذه المقاييس يتطلب الخبرة والتخصص في مجال القياس.
- إن المقياس المقنن هو ليس سهل كلفظه، بل يتطلب جهود مالية وجسدية وكذلك مدة طويلة لإنهائه، وهذا بسبب تركيب عملية التقنين من عدة خطوات، والتي تستغرق وقتا لإنجازها وتعاون كبير بين المتخصصين في مجال القياس النفسي والتربوي.

- المقاييس المقننة هي دائما قابلة للتحسين وتحتاج للتطوير والتعديل مع مرور الوقت، لأن الزمن يغير الظروف وبالتالي النتائج.

- غالبا ما يكون تفسير نتائجها معياري المرجع، بمعنى أن تفسيرها مبني على المعايير المستخرجة من عينة التقنين.

- انجاز عملية تطبيق الاختبار في ظروف وشروط معيارية موحدة لكل المفحوصين، وكل هذه التعليمات التي ينبغي أن يلتزم به المشتغل على تطوير الأداة هي موجودة في دليل الاختبار (عبد الرحمن بن معتوق، 2009: 38).

5- الأخلاقيات المرتبطة بإعداد وتقنين المقاييس:

إن معد أداة القياس ينبغي أن يلتزم ببعض الأخلاقيات المرتبطة بعملية بناء وتقنين المقياس، لأن عدم التقيد بها يرجع ذلك بالسلب على نتائج العملية وعلى الأفراد المشتغلين عليهم، ومن أخلاقيات إعداد وتقنين المقاييس إتباع ما يلي:

- تنوع في استخدام الأساليب والطرق للتأكد مصداقية المقياس وجمع المعلومات لتحليلها ومناقشتها.

- التأكد من صلاحية المقياس من قبل مراكز القياس النفسي قبل تطبيقها على المجتمع.

- عدم إصدار أي حكم يرتبط بالمفحوص قبل التأكد من صحة المقياس، خاصة عينة التقنين وتمثيلها للمجتمع الأصلي.

- استخدام أجهزة متطورة لقياس الأفراد مثلا قياس زمن الرجوع (نائلة احمد، 2009: 249-250).

6- مصادر الحصول على المقاييس النفسية:

إن عملية نشر المقاييس النفسية المقننة تختلف من مكان إلى آخر، وفيما يلي بعض المصادر التي نستطيع أن نحصل على تلك المقاييس:

إن المقاييس في الدول العربية عموما وخاصة جمهورية مصر العربية تنشر في الجامعات من طرف الباحثين، والبعض منها في المكاتب مثل مكتبة الأنجلو المصرية، ومكتبة الفكر العربي، كما نجدها في المجالات العلمية ومراكز البحث العلمي، وفي بعض الأحيان قد نحصل عليها من رسائل الماجستير والدكتوراه.

أما في الدول الأجنبية من أمثال الولايات المتحدة الأمريكية وانجلترا فهناك مؤسسات مخصصة لنشر المقاييس النفسية منها:

- خدمات الاختبارات التربوية (ETS) Educational Testing Service.
- جمعية البحث العلمي الأمريكية Science Research Associates.
- مكتب خدمات البحوث التربوية Bureau of Educational Research and Service.
- مركز الخدمات الاختبارية التربوية-برنستون-نيوجيرسي Educational Testing Service, Princeton New jersey.
- مؤسسة خدمات الاختبارات التربوية و الصناعية Educational and Industrial Testing Service.
- مركز National Foundation of Educational Research في ويلز (صلاح الدين أحمد مراد واخرون، 2005: 235-236).

7- خطوات عملية التقنين:

7-1 تحديد الهدف من التقنين:

والجدير بالذكر أن المشتغل على تطوير أداة قياس في مجال البحوث النفسية والتربوية إذا لم يوضح الهدف والغاية من تقنين المقياس، سيصعب عليه متابعة خطوات عملية التقنين، كما يؤثر على الجهد المبذول من طرف الشخص المنجز لتلك العملية، فاختلاق الغرض له انعكاس على القياس والأدوات المستعملة وكذا الطرق المتبعة، ولذلك من الضروري تحديد الهدف من بداية عملية التقنين لرسم البرنامج العملي بطريقة واضحة (عبد الرحمن بن معتوق بن عبد الرحمن زمزمي، 2009: 34).

7-2 الحصول على المقياس وترجمته:

وثمة مسألة غاية في الأهمية تتعلق بكيفية الحصول على الاختبار أو المقياس النفسي، فامتلاك مقياس أصلي يستدعي طلب الموافقة على استعماله من قبل صاحب المقياس. وبذلك يكون لدى المشتغل على الأداة الحق في استخدامه و يبدأ في ترجمته، ولكن يمكن

أن يتفادى مرحلة الترجمة في حالة وجود هذا المقياس بلغة المجتمع المراد تقنيه عليه، أو قد قنن بتلك اللغة في مجتمع قريب منه ثقافياً، أما إذ لم يكن موجود فينبغي ترجمته ترجمة عكسية أي من اللغة الأصلية للمقياس إلى لغة المجتمع الذي سيقنن عليه (اللغة المحلية)، بعد ذلك يتم ترجمة المقياس من اللغة المحلية إلى اللغة الأصلية، و لضمان صحة الترجمة ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات ووضوحها، من الضروري أن تكون الترجمة بمساعدة من الأشخاص ذوي الخبرة في مجال القياس النفسي و كذا موضوع الدراسة و يحسنون اللغتين .

3-7 تحديد المجتمع واختيار العينة:

إن تحديد أهم خصائص وسمات المجتمع الديمغرافية بطريقة صحيحة، يضمن سلامة خطوات عملية التقنين، فعلى المختص في إنجاز هذه العملية أن يختار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، وأن تكون خصائصها مستمدة منه. فاختيار عينة ممثلة يتطلب جهود مالية وجسدية، لأن عملية التقنين تتطلب عدد كبير من المفحوصين وهذا ليس بأمر سهل، كما لا يخفى أن يشير مطور أداة القياس إلى الأسلوب المعتمد في اختيار العينة، وتحديد خصائصها المعتمدة على المعلومات المتوفرة في المجتمع الأصلي (عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد النفيعي، 2001: 32).

4-7 الإعداد للاختبار:

قبل تطبيق المقياس النفسي ينبغي تجهيز كل الأدوات والمستلزمات لتنفيذه، وتحديد الأماكن التي سيطبق فيها (أسماء كليات الجامعة أو الأقسام)، مع وضع برنامج زمني لأهم خطوات عملية التقنين، فتحديد الإجراءات والخطوات مسبقاً يسهل من تنفيذ الخطة بطريقة سليمة وسهلة (عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد النفيعي، 2001: 32).

5-7 تطبيق الاختبار:

ومهما يكن من الأمر، فإن من الواجب على مطور أداة القياس الالتزام أثناء و قبل تطبيق المقياس بما يلي:

- إعلام المفحوصين عن وقت إجراء المقياس.

- معرفة مضمون المقياس وفهم تعليماته وكيفية تطبيقه، فعلى الفاحص تصفح كراسة تعليمات المقياس وإتباعها، خاصة إذا لم يكن هو الذي أعده.
- توفير ظروف فيزيقية مناسبة للمفحوصين من إضاءة وحرارة وضوضاء، فعلى السبيل المثال الضوضاء قد تشوش تفكير الممتحن أو تركيزه وبالتالي تؤثر على نتائج المقياس.
- توفير جو يسوده الهدوء والاحترام أثناء تطبيق المقياس، فالفاحص ينبغي أن يحترم المفحوص والعكس صحيح.
- بناء علاقة مع المفحوص لتشجيعه على السلوك الصحيح والتقليل من التوتر، فينبغي على الفاحص أن يكون محبوبا، ومن جهة أخرى أن يعرف كيف يتعامل مع كل حالة وأن يكون عقلاني.
- أن يكون كذلك صبورا لأنه سيصدم مع أشخاص قد يقللون من أهمية المقياس، وهذا بسبب مشاكلهم الخاصة أو يكن لديهم نقص في الثقافة (نائلة أحمد الأجرى، 2009: 105-107).

6-7 تحليل الفقرات:

بعد تطبيق المقياس ومراعاة الظروف النفسية والفيزيقية للمفحوص، تأتي عملية تحليل فقرات أدوات القياس كخطوة أساسية لتطوير وتوسيع مجال استخدام ذلك المقياس، ومما لا شك فيه أن تحليل الفقرات لها دور في جودة المقياس وجعله فعالا ودقيقا. ولا يخفى أن هذه العملية تساهم في تنمية كفاءة ومهارة مطور أداة القياس (موسى النبهان، 2004: 188).

وعندما نتحدث عن حجم العينة التي تطلبها عملية تحليل الفقرات، فقد نجد اتفاق على أن هذه المرحلة تحتاج إلى عددا كبير نسبيا من المفحوصين، وفي ضوء ما تقدم يبدو أن المقاييس التي تسعى إلى التطوير و التعديل تحتاج إلى عينة كبيرة مقارنة مع الاختبارات المستخدمة لأغراض أكاديمية، على سبيل المثال اختبار توفل (TOEFL) الذي يتطلب عدد كبير من الممتحنين، ونفس الشيء بالنسبة لاستخدام نظرية السمات الكامنة، وبناءا على ما تقدم، فإننا نفهم بأن كلما كان عدد العينة كبيرا كلما اقتربنا من الحصول على مقياس موضوعي ذات خصائص سيكو مترية جيدة، ومن هنا يبرز السؤال حول الحد الأدنى لعدد

المفحوصين من أجل إجراء تحليل الفقرات، فقد أشار نُنالي (Nunnally) أن العينة لكي تكون مناسبة لهذا التحليل، ينبغي أن تبلغ كحد أدنى بين خمسة إلى عشرة أمثال عدد فقرات المقياس (موسى النبهان، 2004: 210).

7-7 إيجاد الخصائص السيكومترية:

أولاً: الثبات Reliability :

1- تعريف الثبات:

يمكن تعريف الثبات على أنه "حصول الفرد على نفس الدرجات إذا طبق عليه نفس الأداة وتحت نفس الظروف. فإذا طبقنا اختباراً (ما) على مجموعة من الأفراد ثم أعدنا التطبيق على نفس الأفراد وتحت نفس الظروف فإننا نحصل على نفس النتائج. ويشير الثبات إلى مدى اتساق درجات الاختبار من قياس إلى آخر، ومن المتوقع أن يكون جزء من التباين في الأداء على الاختبار راجعاً إلى أخطاء القياس" (صلاح أحمد مراد وآخرون، 2005: 359).

وفي ضوء ما تقدم، يبدو أن الثبات يحافظ على نفس الدرجات و النتائج التي الوصول إليها إذا تم إعادة تطبيقه على نفس الأفراد و الظروف المهيأة للمفحوص، لكن ليس من السهل التحكم في هذه الظروف التي تؤثر على دقة القياس و اتساقه، و بالأخص على درجات المفحوصين، فتلك الظروف المتباينة تؤدي إلى أخطاء عشوائية ترجع إلى العديد من العوامل منها:

- عدم وضوح التعليمات وصياغة الفقرات.
- الظروف الفيزيائية المتعلقة بالإضاءة والضوضاء و التهوية التي تشوش تركيز المفحوص.
- عدم رغبة الممتحن في إجراء الاختبار وهذا بسبب حالته النفسية أو الجسدية التي تكون أثناء إجراء الاختبار (صلاح الدين علام، 2002: 131).

وبشكل عام، فإن الحصول على أداة موثوق فيها، بحيث تتميز بالدقة والموضوعية يتوقف هذا على خبرة مطور أداة القياس في تقليله من الأخطاء التي تؤثر في نتائج قياس تلك الأداة.

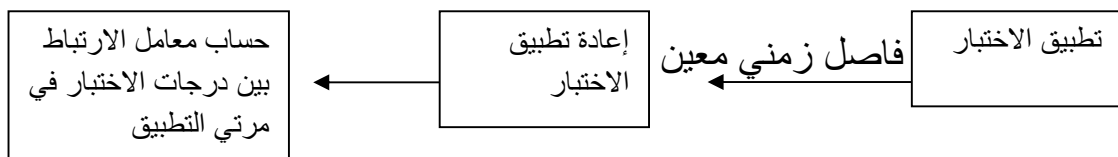
2- طرق حساب معامل الثبات:

ولا يخفى أن هناك طرق كثيرة للحصول على اتساق في درجات المقياس، ومن الطرق الأكثر استخداما هي كالتالي:

- طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest-Method).
- ثبات التكافؤ (Equivalence Reliability).
- ثبات التكافؤ و الاستقرار (Equivalence and Stability).
- مقاييس الاتساق الداخلي (Measures of internal consistency)
- ثبات التصحيح (Scoring reliability).

1-2 طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest-Method):

والجدير بالذكر، أن أغلب المشتغلين في القياس النفسي يستعملون تسمية طريقة إعادة الاختبار (Test-Retest-Method)، في حين نجد تسمية ثبات الاستقرار قليلة الاستعمال في الكتب ومراجع القياس النفسي و التربوي. فهذه الطريقة تنجز بتطبيق المقياس على عينة البحث وبعد فترة زمنية معينة يعاد تطبيق المقياس نفسه على العينة نفسها. بمعنى قياس اتساق درجات الممتحنين خلال فترة من الزمن (موسى النبهان، 2004: 238). وفي ضوء ما تقدم يلخص (موسى النبهان، 2004: 238) طريقة إعادة الاختبار في النموذج التالي:



شكل رقم (3): نموذج يوضح إجراءات تقدير معامل ثبات الاستقرار.

وثمة مسألة غاية في الأهمية تتعلق باختبارات الذكاء الخاصة بالأطفال أو بالمقاييس التي تكون متغيرة من وقت إلى آخر ونتائجها غير مستقرة، فمثل هذه الاختبارات لا يجوز فيها استخدام معامل ثبات الاستقرار في تقدير ثباتها، ومن هنا نفهم أن هذا المعامل يستعمل في المقاييس التي لها سمات مستقرة نسبياً، أي لا تتغير نتائجها كثيراً بمرور الزمن (صلاح الدين محمود، 2002: 148).

ولا يخفى أن المدة الزمنية التي تفصل بين التطبيق الأول والثاني للمقياس لها تأثير على ثبات الاستقرار، فكلما زادت تلك المدة كلما تغيرت ظروف إجراء الاختبار وزادت الأخطاء، التي تؤثر في الأخير على درجات المفحوصين (صلاح الدين محمود، 2002: 149).

ويشير (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 360) إلى أن ومعامل الثبات المناسب هو 0,7 فأكثر ويعد معامل الثبات مرتفعاً إذا بلغ 0,8 فأكثر، ومتوسطاً إذا تراوح بين 0,6 و0,7، ومنخفضاً إذا كان أقل من ذلك.

2-2 ثبات التكافؤ (Equivalence Reliability):

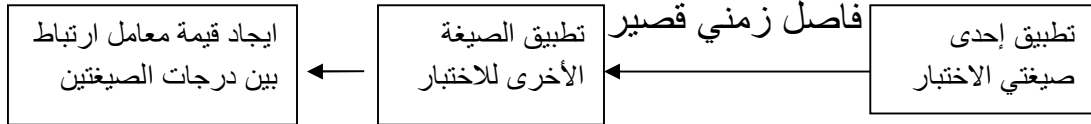
ويقصد بهذه الطريقة "إعداد صورتين متكافئتين من الاختبار بحيث يكون كل سؤال في إحدى الصور مساوياً من حيث ما يقيسه ودرجة سهولته لنظيره في الصورة الأخرى أي أن معد الاختبار يقوم بصياغة مفردتين متكافئتين لكل موقف اختباري ويتم تطبيق الصورتين على مجموعة من الأفراد ثم يتم حساب معامل الارتباط بين درجات هؤلاء الأفراد في صورتين الاختبار فيكون معامل الارتباط الناتج هو ثبات الاختبار" (نانة الأجرى، 2009: 167).

وفي هذا النوع من الطرق، نستطيع أن نحدد ثبات المقياس من خلال تلك الصيغتين المتكافئتين، بشرط أن تطبق الصورة الأولى والثانية بفاصل زمني قصير بينهما، وهذا من أجل التقليل من تدخل عوامل قد تؤثر على أداء الخاضع للقياس أو للاختبار النفسي الإبداع (صلاح الدين علام، 2002: 146).

وفي ضوء ما تقدم، يبدو أن الأخطاء العشوائية يختلف منبعاها من طريقة إلى أخرى، فمصدرها في هذا النوع من الثبات يأتي من التباين الموجود في كل من الصورتين، فربما

تكون صورة مصاغة صياغة سهلة وصورة أخرى مفرداتها صعبة أو عدم تمثيل فقرات الصيغتين للموضوع الدراسة بشكل جيد، أو قد تلك الأخطاء إلى اختلاف ظروف وإجراءات تطبيق الصيغتين (صلاح الدين علام، 2002: 147).

كما وضح صلاح الدين علام (صلاح الدين علام، 2002: 147) إجراءات هذه الطريقة في الشكل التالي:



شكل رقم (4) يوضح إجراءات تقدير قيمة معامل التكافؤ

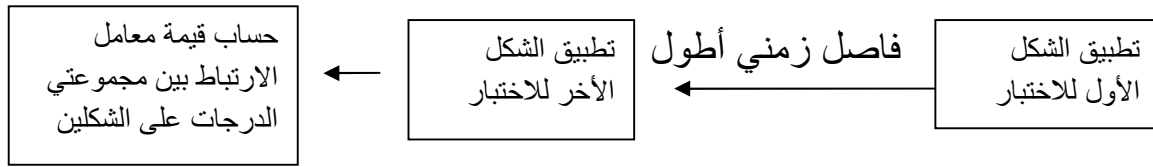
ومن " عيوب هذه الطريقة صعوبة تصميم اختبارين متكافئين لقياس نفس السمة إضافة إلى الجهد و الوقت المطلوب لذلك" (صلاح الدين مراد و آخرون، 2005: 361).

3-2 ثبات التكافؤ والاستقرار (Equivalence and Stability):

وعندما نتحدث عن ثبات التكافؤ والاستقرار نجد أنه يستخدم في قياس المقاييس التي تتبع أداء المفحوص خلال مدة زمنية طويلة، أي من المفروض أن نحصل على درجات مستقرة في وقت لاحق، بمعنى أن تكون درجات الأشخاص المفحوصين متقاربة، فهذه الطريقة مبنية على التنبؤات بعيدة الأمد الثبات (صلاح الدين علام، 2002: 150).

ويمكن " الحصول على معامل التكافؤ واستقرار من خلال إعطاء شكل من أشكال الاختبار، وبعد فترة زمنية أطول نسبياً، يتم تطبيق الشكل الأخر للاختبار، ويتم حساب معامل الارتباط بين مجموعتي الدرجات" (موسى النبهان، 2004: 242).

وفيما يلي نموذج لإجراءات تقدير ثبات التكافؤ والاستقرار، والذي يوضحه (موسى النبهان، 2004: 242) على النحو التالي:



شكل رقم (5) يوضح نموذج لإجراءات تقدير معامل ثبات الاستقرار والتكافؤ.

والجدير بالذكر، أن هذه الطريقة لا تستعمل بشكل واسع، وهذا بسبب قيمة الثبات والتي تقدر بأقل قيمة في هذا النوع من الثبات مقارنة مع الطرق السابقة (ثبات الاستقرار، ثبات التكافؤ)، كما أنها تتطلب مدة طويلة لدراستها ويبدو ذلك مشكلا بعض الوقت لدى الباحثين (موسى النبهان، 2004: 243).

4-2 ثبات الاتساق الداخلي (Internal Consistency Reliability):

بناء على ما تقدم، فإننا نفهم بأن الفرق بين الطرق التي تطرقنا إليها سابقا وثبات الاتساق الداخلي، هو أن تلك الطرق تحتاج إلى مجموعتين من الممتحنين، وأنها غير مستخدمة بشكل واسع من قبل الباحثين في القياس النفسي والتربوي، أما تقديرات الاتساق الداخلي فهي مبنية على مجموعة واحدة يطبق عليها المقياس لمرة واحدة فقط. (موسى النبهان، 2004: 243).

ولا يخفى أن هناك طرق عديدة لقياس الاتساق الداخلي، وهي كالتالي:

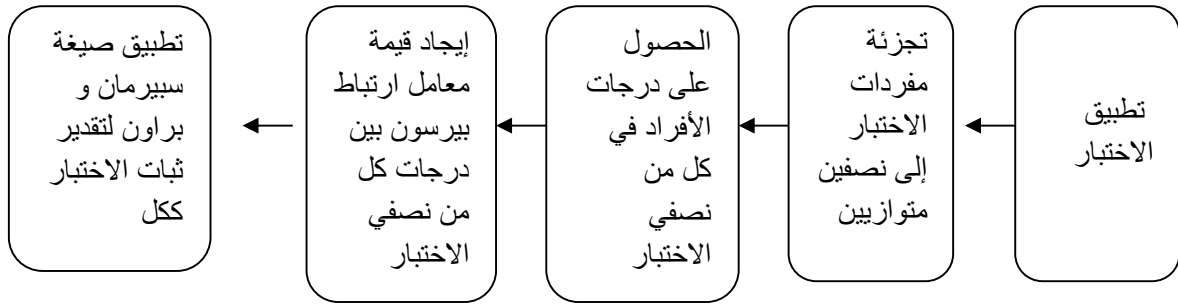
- التجزئة النصفية (Spilt-half).
- طريقة جوتمان (Gutman).
- تقديرات كورد - ريتشاردسون (Kuder-Richardson estimates).
- معامل ألفا كرو نباخ (Coefficient alpha Cronbach).

4-2-1 طريقة التجزئة النصفية (Split Half Method):

ويقصد بهذه الطريقة تقسيم درجات المقياس أو الاختبار إلى مجموعتين بشكل متساوي، وذلك بعد تطبيقه على عينة من المفحوصين لمرة واحدة فقط، فالنصف الأول يحتوي على فقرات تحمل أرقام فردية والنصف الثاني درجاته تحمل أرقام زوجية، وبذلك نحصل على جزئين متكافئين من المقياس من حيث عدد الفقرات، ودرجة السهولة والصعوبة. أما بالنسبة لحساب معامل الثبات في هذه الطريقة فينبغي حساب معامل ارتباط

بيرسون بين درجات كل من نصفي المقياس، ثم تطبيق معادلة سبيرمان براون لتقدير الثبات الكلي (نائلة احمد الأجرى، 2009: 167).

ويمكن توضيح إجراءات تقدير قيمة معامل الاتساق الداخلي للاختبار أو مقياس معين باستخدام طريقة التجزئة النصفية بالشكل التخطيطي التالي (صلاح الدين علام، 2002: 158):



شكل رقم (6) يوضح إجراءات تقدير قيمة معامل الاتساق الداخلي للاختبار

والجدير بالذكر، أن طريقة التجزئة النصفية من الأفضل استعمالها في اختبارات القوة لتقدير ثباتها، أما اختبارات السرعة فلا ينبغي استخدامها لأن تقسيم الاختبار إلى نصفين متكافئين غير مناسب (صلاح الدين علام، 2002: 155).

ولكن " إذا كان من الضروري تقدير ثبات اختبار موقت، أي يعتمد على السرعة فإنه يمكن إجراء ذلك بإيجاد معامل الارتباط بين اختبارين لكل منهما زمنه المحدد ويقاسان السمة نفسها بدلا من تجزئة الاختبار إلى نصفين متكافئين" (صلاح الدين علام، 2002: 155).

2-4-2 طريقة جوتمان (Gutman):

كما يمكن استخدام معادلة جوتمان لحساب الثبات، وذلك في الحالتين عندما تكون الانحرافات متساوية لنصفي المقياس، وأيضا عندما تتساوى الانحرافات (حساني إسماعيل، 2014: 39).

3-4-2 طريقة كودر و رتشاردسون (Kuder- Richardson) :

ومن الطرق الأخرى لفحص الثبات هناك طريقة كودر ورتشاردسون، والتي تستخدم في المقاييس أو الاختبارات التي تكون الإجابة عنها بطريقة ثنائية، على سبيل المثال واحد صحيح أو صفر (1،0)، أو (صواب، خطأ) أي تعتمد على إجابتين فقط، ويظهر أن هذه الطريقة تستخدم في اختبارات القوة للحصول على تقدير ثباتها (صلاح الدين علام، 2002: 160).

وقد يظهر أن هناك طريقتين في هذا النوع من الثبات، بحيث تنقسم معاملة كودر وريتشاردسون إلى معادلتين وهما على النحو التالي:

- معادلة كودر ورتشاردسون 20: " تمثل معامل الارتباط الناتج عن متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار بطرق مختلفة، ولكن هذه المعادلة صعبة في التطبيق حيث تحتاج إلى الكثير من العمليات الحسابية للتوصل لمعامل الثبات "(عبد الرحمن النفيعي، 2001: 41).

- معادلة كودر ورتشاردسون 21: و" تتميز بسهولة استخدامها حيث لا تحتاج إلا لحساب قيمة المتوسط وقيمة تباين الاختبار، ولكن هذه المعادلة تفترض أن جميع فقرات الاختبار في مستوى واحداً من الصعوبة ". (عبد الرحمن النفيعي، 2001: 41).

وفي ضوء ما تقدم يمكن توضيح الفرق بين المعادلتين كما أشار إليهما (عبد الرحمن النفيعي، 2001: 41) و (حساني اسماعيل، 2014: 40) كالتالي:

جدول رقم (2) يبين الفرق بين معادلتين كودر و رتشاردسون 20 و كودر و

رتشاردسون 21

KR21	KR20	
تقدير منخفض نسبياً.	تقدير عالٍ.	قيمة الثبات
قليلة.	كثيرة.	العمليات الحسابية
تستخدم عندما يكون لدى جميع الفقرات مستوى واحد من الصعوبة.	تستخدم عند اختلاف صعوبة الفقرات.	مدى الاستخدام

2-4-4 طريقة معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach):

وثمة طريقة أخرى لتقدير الثبات وهي طريقة ألفا كرونباخ " التي اقترحها وطورها كرونباخ (Cronbach) عام 1951 لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار، وهي تعميم لمعادلة (KR-20) عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي. ويشيع استخدام هذه الطريقة في تقدير ثبات مقاييس الاتجاهات واستطلاع الرأي وفي مقاييس الشخصية" (موسى النبهان، 2004: 248).

والجدير بالذكر أن طريقة ألفا " تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات الاختبارات. فإذا كانت قيمة ألفا مرتفعة، فهذا يدل بالفعل على ثبات الاختبار، أما إذا كانت منخفضة فربما يدل على أن الثبات يمكن أن تكون قيمته أكبر من ذلك باستخدام الطرق الأخرى" (موسى النبهان، 2004: 248).

2-5 ثبات التصحيح (Scoring reliability) :

وعندما نتحدث عن ثبات التصحيح نلاحظ وجود ثلاثة أنواع من هذه الطريقة وهي كالتالي:

- **ثبات المصحح:** ويقصد به تصحيح المقياس أو الاختبار مرتين من طرف شخص واحد، ثم يتم حساب معامل الارتباط بين الدرجات التصحيح الأول والثاني.
 - **ثبات المصححين:** ويقصد به تصحيح المقياس من طرف محكمين اثنين، بمعنى يصحح الشخص الأول المقياس ثم يصححه الفرد الثاني بدون أن يكون هناك مناقشة بينهما تخص التصحيح أو تبادل الآراء والاقتراحات أثناء التصحيح.
 - **ثبات الأكثر من مصحح:** تعتبر هذه الطريقة مكلفة مقارنة مع الطرق الأخرى، لأن عملية التصحيح فيها تتطلب عدد من المحكمين، أما بالنسبة لتقدير الثبات في هذه الطريقة يقدر عن طريق حساب معامل الارتباط بين مجاميع الدرجات لكل الأشخاص الذين شاركوا في التصحيح (موسى النبهان، 2004: 253).
- وبناء على ما تقدم، فإنه يفهم أن الأخطاء التي تحدث في مثل هذا النوع من الثبات، ترجع إلى التباين الموجود بين كل مصحح واخر، فكل شخص مسؤول عن هذه العملية له طريقة تفكيره وظروفه الخاصة به، ودرجة تركيزه، كما قد يقع في هذه الأخطاء لنسيانه (موسى النبهان، 2004: 254).

ثانياً: الصدق:

من ناحية أخرى، قد يظهر أن هناك نوع آخر للحصول على مقياس صالح للاستخدام وذلك عن طريق حساب الصدق، حيث يقصد بالصدق " مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه، بمعنى أن الاختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه فقط. فاختبار الذكاء يقيس الذكاء فقط ولا يقيس أي شيء آخر، كما أنه لا يوجد صدق مطلق وإنما الصدق مفهوم نسبي "(صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 350).

ومن هنا نميز عدة طرق لتقدير الصدق وهي مرتبطة بثلاثة فئات محددة وهي المحتوى Content، و المحك Criterion، و التكوين Construct .

1- صدق المحتوى (Content Validity):

إن صدق المحتوى يبنى على حكم مستقل من طرف الخبراء والمهتمين في مجال القياس النفسي والتربوي، فهذا الحكم هو معرض للخطأ لأنه منبعث من إنسان، ففاحص الأداة يقوم بتحليل مضمون المقياس أو الاختبار من خلال خبرته وكفاءته، وكذا تحليله المنطقي، وبالتالي فإن هذا النوع من الصدق قد يجعل المقياس معرضاً للأخطاء ولا يتسم بالموضوعية (موسى النبهان، 2004: 274).

وبالنسب لكيفية حساب صدق المحتوى، تتم انطلاقا من تحليل المحكم ل فقرات المقياس ومقارنتها مع محتوى الموضوع من ناحية تمثيلها له، فمثل هذا النوع يتطلب تحليلاً دقيقاً، لذا نحتاج إلى أشخاص ذو خبرة وكفاءة في مجال القياس (عبد الرحمن بن معتوق، 2009: 51).

فإن كانت آراء الخبراء وأحكامهم من خلال العملية السابقة متفقة في أفضل صورة لها يعنى أن المقياس يتمتع بصدق محتوى مرتفع، أما إذا اختلفت وتدنت المستويات التقديرية لهم فإن صدق الاختبار يعتبر منخفض (عبد الرحمن بن معتوق، 2009: 52).

كما نشير إلى أن صدق المحتوى يستخدم بشكل كبير في الاختبارات التحصيلية التي ليس لها محك خارجي لفحص صدقها (نائلة أحمد الأجرى، 2009: 174).

ويمكن توضيح نوعين من صدق المحتوى وهما الصدق الشكلي أو الظاهري والصدق المنطقي وهما على النحو التالي:

1-1 الصدق الشكلي أو الظاهري (Face validity) :

يطلق عليه اسم صدق المحكمين لأنه ينبني على المختصين للحكم على مدى تمثيل فقرات المقياس لمحتوى أو مضمون السمة المراد قياسها، وينبغي ألا يكون تحليل المحكمين متبايناً فيما بينهم لأنه سيقبل من صدق المقياس، كما ينبغي أن يكون الحد الأدنى لعدد المحكمين خمسة أفراد، ولا تقل درجة اتفاق تحكيم كل فقرة من الفقرات عن 80% (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 351).

2-1 الصدق المنطقي أو العيني (Logical or sampling validity):

يستعمل هذا النوع من الصدق لتصنيف الفقرات وفقاً لأبعاد أداة القياس المقياس (موسى النبهان، 2004: 275). وعلى سبيل المثال يستخدم التحليل المنطقي في التحليل العاملي التوكيدي، أي انساب كل فقرة إلى المجال التي ترتبط به حسب منطق مطور أداة القياس.

2- الصدق المرتبط بالمحك (Criterion related validity):

عندما نتحدث عن الصدق المتعلق بالمحك نجد أن من بعض الباحثين من يسمونه بالصدق التجريبي، وقبل التعرف على ماهيته ينبغي معرفة معنى المحك (Criterion)، فهو «مقياس مستقل ومباشر للسلوك الذي يهدف الاختبار إلى قياسه». وبالتالي الصدق المرتبط بالمحك هو " معامل الارتباط بين درجات الأفراد في الاختبار ودرجاتهم في محك آخر يقيس ما يقيسه الاختبار " (نائلة أحمد الأجرى، 2009: 179). وينقسم بدوره إلى نوعين هما:

1-2 الصدق التنبئي (Predictive validity):

يتم استخدام الصدق التنبئي عن طريق تطبيق مقياس الدراسة على عينة من الأشخاص، وبعد فترة زمنية طويلة يتم تطبيق مقياس محكي على نفس العينة، فهذه العملية هي تتبعية بمعنى تتبع الفاحص لسلوك أو أداء المفحوص عبر مرور الزمن، فهذا الصدق ينتبأ ببعض أشكال وطريقة أداء الأفراد، كما يلاحظ أن هذا النوع يستخدم في مجالات الإنتقاء و الإختيار (مزيان محمد، 1999: 84).

وقد أشارت (نائلة أحمد الأجرى، 2009: 180) أن مثل هذا النوع من الصدق يتم حسابه بمعامل الارتباط بين درجات الأفراد في مقياس الدراسة الحالية ومقياس محكي.

2-2 الصدق التلازمي أو التزامني (Concurrent validity):

إن الصدق التلازمي يشبه الصدق التنبئي من حيث تطبيقه على نفس الأشخاص واستخدامه لمقياس محكي، وكذا جمع درجات هؤلاء الأشخاص في مرتي التطبيق (المقياس المباشر، والمقياس المحكي)، لكن هناك اختلاف بينهما ويتمثل في المدة الزمنية بين التطبيقين، إذ في الصدق التلازمي يتطلب تطبيق المقياسين في نفس الفترة الزمنية تقريبا (مزيان محمد، 1999: 84). أما بالنسبة لتقدير هذا النوع من الصدق فيتم حسابه عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجات المقياس والمحك في نفس الوقت تقريبا (عبد الرحمان بن سليمان الطيريري، 1997: 257).

3- الصدق الفرضي أو التكوين (Construct validity):

ومن ناحية أخرى يظهر نوع آخر من الصدق وهو الصدق الفرضي وقد يعرف كذلك باسم صدق المفهوم أو البناء أو التكوين، ويعتمد على "مدى قياس تكوين فرضي معين كخاصية أو سمة من السمات أو محك مرتبط بهذه السمات. بمعنى أن الصدق الفرضي ينتبأ بما يتماشى وما تعرضه النظريات أو بعض المحكات الأخرى" (مزيان محمد، 1999: 85).

و لتحقق من الصدق الفرضي يشير كرونباخ وميل (Cronbach & Meehl) 1955 إلى وجود عدة خطوات هي كالتالي:

- بناء نظرية تفسر مقياس الدراسة الحالية ويستخرج الفروض منها، بحيث تبين تلك الفروض التباين أو التشابه بين الأشخاص في مدى امتلاكهم للسمة أو الخاصية التي تقيسها أداة القياس، وذلك من خلال الدرجات المتحصلون عليها.
- تطوير أو إختيار أداة قياس تمثل سلوكيات تصف الخاصية المقاسة.
- بعد تطبيق المقياس يتم جمع المعلومات من الميدان.
- مقارنة نتائج درجات الأفراد، المتحصل عليها من البيانات الفعلية واختبار فرضيات (عبد الرحمن بن معتوق، 2009: 53).

وفيما يلي بعض الأساليب المستخدمة في التحقق من الصدق الفرضي لاختبار يقيس خاصية معينة على النحو التالي:

1-3 الارتباطات (Correlations):

وحسب ما أشار إليه (موسى النبهان، 2004: 297) أن " النظرية قد تنتهي بمعاملات ارتباط موجبة، أو سالبة أو حتى صفرية بين السمة التي يقيسها الاختبار وعدد اخر من السمات. وبهذا الصدد اقترح كامبل و فيسك Campbell & Fiske سنة 1959 أسلوبا للتحقق من ذلك اعتمادا على مصفوفة أطلقا عليها مصفوفة السمات المتعددة و الطرق المتعددة Multitrait Multimethod Matrix ". ويمكن استخدام هذا النوع من الصدق بطريقتين هما:

أ- **الصدق الترابطي أو التقاربي (Convergent validity):** هو حساب معامل ارتباط بين درجات مقياس السمة المقاسة ودرجات مقاييس أخرى تقيس نفس السمة أو تكون مشابهة لها، بحيث يكون هذا النوع من الارتباط موجب وعال (موسى النبهان، 2004: 297).

ب- **الصدق التباعدي أو التمايزي (Discriminant validity):** يتم حساب هذا النوع من الصدق عن طريق حساب معامل الإرتباط بين درجات مقياس الدراسة الحالية ودرجة مقاييس أخرى تختلف عنه اختلافا ضعيفا (موسى النبهان، 2004: 298). بمعنى أن هناك ارتباط بينهما لكن ارتباطا سالبيا.

2-3 طريقة المقارنة الطرفية (Comparison of Extreme group):

ونقصد بالمقارنة الطرفية " استخدام محك اخر يصنف الأفراد إلى مستويات في السمة المرغوبة، ثم تطبيق الاختبار على هؤلاء الأفراد وبحث الفروق بين درجات الاختبار لمجموعات المستويات المختلفة" (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 356). فقد يتم " اختبار الفروق بين الجنسين (ذكور وإناث) أو الفروق بين الأفراد (مراهقون وأطفال) أو الفروق بين درجات الطلبة حسب ثقافات الممتحنين على اختبار قدرة عقلية " (موسى النبهان، 2004: 297).

3-3 الصدق العاملي (Factorial validity) :

من جهة ثانية، يظهر أن هناك أسلوب آخر لتحقيق من الصدق الفرضي وهو الصدق العاملي، الذي يهتم "بمدى تشبع بنود الاختبار بعوامل معينة (مكونات) سواء كانت عاملا عاما أو عوامل طائفية" (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 355). بمعنى يكشف عن العوامل المشتركة التي تؤثر على ظاهرة ما أو ظواهر مختلفة (عبد الرحمن بن معتوق، 2009: 150).

فالصدق العاملي يستخدم أسلوب التحليل العاملي لحساب معامل الارتباط بين عدد من المتغيرات، ومن ثم الحصول على مصفوفة الارتباط لهذه المتغيرات، وبعد إجراء العمليات الإحصائية نستخلص مدى تشبع كل متغير بالسمة التي من المفروض أن يقيسها أو بالعوامل التي يشترك فيها أكثر من متغير (إبراهيم وجيه محمود، 1985، ص: 63).

ويشير **نونلي (Nunally)** سنة 1976 أن " التحليل العاملي يظل مكلفا جدا ذلك أن حجم العينة المطلوب يقدر عدده بعشر مرات عدد الوحدات المستعملة فمثلا إذا كان عدد وحدات الاختبار 100 فيقابلها 1000 فرد للقيام بالتحليل العاملي" (مزيان محمد، 1999: 88).

ومن هنا نميز نوعين في أسلوب التحليل العاملي وهما التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي، وفيما يلي تعريفهما:

- التحليل العاملي الاستكشافي (Exploratory Factor Analysis):

ويستخدم هذا النوع، عندما لا يكون هناك معلومات سابقة على موضوع الدراسة، بمعنى عدم معرفة العلاقة الموجودة بين فقرات المقياس والعوامل الكامنة، لهذا يستعمل هذا التحليل لاكتشاف تلك العلاقة وتصنيف تلك المفردات ضمن العوامل المستخلصة (فيصل ناجي نامق، بدون سنة: 99).

- التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis):

ويستخدم هذا النوع في حالة وجود دراسات سابقة حول موضوع الدراسة، بمعنى معرفة نوع العلاقة الموجودة بين مفردات المقياس والعوامل الكامنة، كما يستخدم لمقارنة عدة نماذج للعوامل المستخلصة في الدراسة (فيصل ناجي نامق، بدون سنة: 99). فالتحليل

العاملية التوكيدي يستعمل للتأكد من مدى تطابق النموذج العاملية للدراسة الحالية مع البنية العاملية لدراسات سابقة من نفس السمة أو سمة مستخدمة فيها.

3-4 طريقة جدول التوقع (Expectancy Table):

إن هذه الطريقة " تعتمد على مقارنة التوزيع التكراري لدرجات الأفراد على الاختبار بالتوزيع التكراري لدرجاتهم على محك خارجي. ويتم ذلك بعمل جدول تكراري مزدوج لفئات درجات الاختبار والمحك. فجدول التوقع يستخدم لتوضيح العلاقة بين درجات المقياسين " (صلاح الدين مراد واخرون، 2005: 357).

7-8 المعايير:

بعد ما يتم حساب معامل الصدق والثبات، تأتي عملية إيجاد المعايير كخطوة من خطوات عملية التقنين، ومن هنا نظهر أهمية هذه المرحلة في أنها تستعمل في مجموعات وعينات أخرى، أي لا تستعمل فقط في العينة التي طبق عليها المقياس للمرة الأولى (سعد عبد الرحمن، 1998: 217).

فالدرجة التي يحصل عليها الفرد عند إجراءه لإختبار ما، لا تكون لها معنى وليس لها دلالة بالنسبة لعينة التقنين أو المجموعة التي اختبر الفرد معها، ولهذا لا بد من الرجوع إلى معيار نقارن و نفسر به درجات الخام، وهكذا نضفي لها المعنى و نظهر أهميتها، فالباحث في مجال القياس النفسي، عندما يجري اختبارا يكون هدفه ليس إيجاد درجات الأفراد فقط، بل إبراز موضع الفرد بالنسبة للمجموعة التي ينتمي إليها أو لعينة التقنين، ولكي يصل إلى ذلك ينبغي أن يحول تلك الدرجة الأولية وهي الخام إلى درجة معيارية ومن ثم مقارنتها بمتوسط المجموعة (محمد عبد السلام، 1960: 299).

كما نشير إلى مسألة في غاية الأهمية وهي مصدر هذه المعايير، فلا ينبغي أن نقارن درجات المفحوصين بمعايير مأخوذة من عينات أخرى، فمن الضروري على مطور أداة القياس أن يحصل على تلك المعايير من عينة التقنين، أي من نفس عينة الدراسة الحالية التي تمثل المجتمع الأصلي (محمد عبد السلام، 1960: 302).

ومن هنا نظهر مجموعة من المعايير التي يستعملها الفاحص في تفسير درجات الخام وهي المعايير الطولية والمستعرضة والمتمثلة فيما يلي:

1- المعايير الطولية:

إن المعايير الطولية " تمتد في الاتجاه الطولي (الزمني – العمري -التحصيلي) وتنسب درجة الفرد إلى متوسط أداء أقرانه سواء في المرحلة العمرية أو أفراد فئة دراسية. وتعتمد على المتوسط الحسابي والوسيط وهي إحدى مقاييس النزعة المركزية في تحديد موقع الفرد من الجماعة " (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 370). ومن أمثلة المعايير الطولية مايلي:

أ- معايير الأعمار الزمنية (Age Equivalent norms):

نجد في بعض المراجع والكتب أن المعيار الزمني يسمى باسم العمر التعليمي (Educational Age) أو مكافئ العمر الزمني (Equivalent Age)، بحيث يستخدم هذا النوع من المعايير في أي صفة أو خاصية تزداد بزيادة السن (موسى النبهان، 2004: 330). وبالنسبة لكيفية حساب العمر الزمني في مقياس ما، نقوم بحساب متوسط درجات الأفراد من نفس العمر، ومن ثم نحدد مركز الفرد من خلال مقارنة درجته بمعيار زمني، فلما يكون موضعه ضمن مجموعته متوسطاً أو أعلى من المتوسط أو دون ذلك (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 370).

ب- معيار العمر العقلي (Intelligence Quotient) :

و يقصد بالعمر العقلي أنه "متوسط درجات جميع أفراد عمر معين في كل أرجاء الدولة في اختبار للذكاء، ثم مقارنة درجات ذكاء فرد معين ينتمي إلى هذا العمر الزمني. بمتوسط درجات جميع الأفراد سالفه الذكر، فنقول مثلاً هذا الطفل ذو عمر عقلي أكبر أو أصغر من عمره الزمني" (نائلة احمد الأجرى، 2009: 212). ويمكن حساب نسبة الذكاء حسب ما ذكرتها (نائلة احمد الأجرى، 2009: 212) بالمعادلة التالية:

$$\text{نسبة الذكاء (IQ) Intelligence Quotient} = \frac{\text{العمر العقلي}}{\text{العمر الزمني}} \times 100$$

أما بالنسبة لكيفية حساب العمر العقلي للفرد يمكن الرجوع إلى المرجع التالي: (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 371).

ومن هنا نفهم أن العمر العقلي يستخدم إلا مع اختبارات الذكاء لتفسير درجات الأفراد، ولا يمكن استعماله في أي سمة أو خاصية أخرى وحتى مع القدرات (الذاكرة والانتباه والإدراك) (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 372).

كما لا يمكن أن يخفى أن نذكر، أن العمر العقلي لا يبقى معناه في كل مرحلة من مراحل عمر الإنسان، فالفرد عندما يكون يولد يبدأ عمره العقلي في النمو إلى أن يبلغ ذروته في مرحلة الرشد تقريبا، وعموما بعد تلك المرحلة يبدأ مستواه في الانخفاض، فهذه الفترة يصبح العمر العقلي غير واضح ويفقد مدلوله، وبالتالي يعتبر هذا الغموض نقصا في هذا المعيار أو من مساوئه (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 372).

ت- معايير الفرق الدراسية (Grade Norms):

إن مثل هذه المعايير يطلق عليها أيضا اسم معايير مكافئ الفرق الدراسية، وهي عموما تستعمل لتفسير درجات الأفراد في الاختبارات التحصيلية، وغالبا ما يستخدمها التربويون في المرحلة الابتدائية، أما بالنسبة لتقدير هذا المعيار فيتم أولا حساب وسيط درجات الجماعة المرجعية في فئة دراسية معينة ثم يقارن هذا الوسيط بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس ما (موسى النبهان، 2004: 331). فاختيار تلك الفئة لا يكون حسب أعمارهم الزمنية، بل يتم تقسيم الفئات حسب مستوياتهم الدراسية (نائلة أحمد الأجرى، 2009: 212).

2- المعايير المستعرضة:

إن المعايير المستعرضة يشيع استخدامها من قبل الكثير من الباحثين في مجال القياس النفسي والتربوي ونميز منها نوعين من المعايير وهي على النحو التالي:

أ- المئينيات (Percentile):

في بداية الأمر ينبغي أن نشير إلى التباين الموجود بين المئين والرتبة المئينية فهما ليس بمصطلحان مترادفين، بل تعتبر الرتبة المئينية " النسبة المئوية التي تأخذ قيما تتراوح بين (صفر) و (100)، بينما يعتبر المئين نقطة أو علامة يمكن أن تأخذ أي قيمة (موسى النبهان، 2004: 326). ولقد شهدت المعايير المئينية توسعا كبيرا في استخدامها، وهذا

بسبب مرونتها وإمكانية تطبيقها على أي مجموعة لتحديد مركز كل فرد بالنسبة لأقرانه (محمد عبد السلام أحمد، 1960: 315).

ومن هنا نذكر بعض الإيجابيات والسلبيات للمعايير المئينية، والتي أشار إليها (محمد عبد السلام أحمد، 1960: 315-316) فميزة المئينيات تتمثل فيما يلي ":

- تعطي صورة صادقة لترتيب الفرد بالنسبة للمجموعة.
- سهلة في حسابها واضحة في مدلولها.
- أوسع في انتشارها من درجات العمر إذ يمكن استخدامها بالنسبة للأطفال كما للراشدين، إلى جانب أنها صالحة لأي نوع من المقاييس الشخصية أو الذكاء أو القدرات أو التحصيل".
- أما بالنسبة لعيوب المئينيات فهي كالتالي " :
- عدم تساوي الوحدات المئينية على منحنى التوزيع. وبهذا المئينيات تبالغ في تباين الأفراد في الوسط وتقلل التباين في الأطراف.
- لا يعطينا المئين مدى اختلاف الدرجة الخام من غيرها وكل ما يعطيه هو ترتيبها فقط " (محمد عبد السلام أحمد، 1960: 315-316). وبشكل مختصر، " لا يمكن للرتبة المئينية أن تنبئنا عن مقدار ما يمتلكه الفرد من مهارات ومعلومات وخبرات تتعلق بمحتوى المقياس أو الاختبار، بل أنها تحدد مكانة الفرد بالنسبة للأفراد جماعة مرجعية " (موسى النبهان، 2004: 329).

ب- معايير الدرجات المحولة:

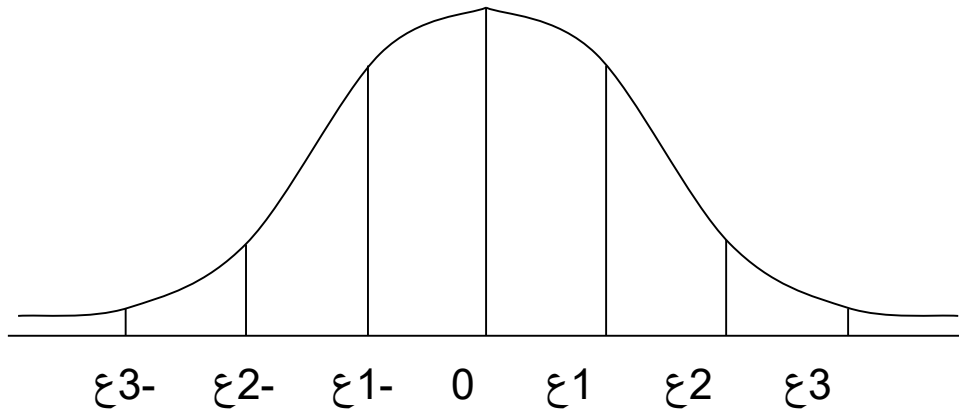
يرجع اسم معايير الدرجات المحولة بسبب دورها في تحويل درجات الخام وإعطاء معنى لها، وهذا من أجل تفسير أداء الأفراد، ونميز نوعين منها أكثر انتشارا في الاستخدام هي درجة الزائنية و التائنية، ومن هنا نشير إلى العديد من أنواع معايير الدرجات المحولة:

1- **الدرجة الزائنية (z-score):** تعرف الدرجة المعيارية الزائنية " بمقدار انحراف الدرجة الخام (س) عن المتوسط الحسابي (م) لتوزيع مجموعة الدرجات التي تنتمي إليها الدرجة الخام مقدرا بوحدات الانحراف المعياري لذلك التوزيع (ع)" (موسى النبهان، 2004: 320).

ومن هنا نشير إلى معادلة الدرجة الزائفة التي ذكرها موسى النبهان (2004: 320)، وهي على النحو التالي:

$$Z = \frac{س-م}{ع}$$

فالدرجة الزائفة هي " درجة معيارية في توزيع متوسطه الحسابي يساوي (صفر) و إنحرافه المعياري يساوي (واحد)" (موسى النبهان، 2004: 320). و "غالبا ما يكون توزيع الدرجات المعيارية مابين $3+$ ، $3-$ درجة معيارية" (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 376) كما أشار إليه (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 376). في الشكل التالي:



شكل رقم (7) يوضح منحنى توزيع الدرجة المعيارية الزائفة

وتتصف الدرجة الزائفة بالخصائص الرئيسية التالية:

- الفرق بين أي زائفتين في أي موقع في التوزيع يقابل فرقا ثابتا في الدرجات الخام.
- مجموع الدرجات الزائفة يساوي صفرا، والانحراف المعياري لها يساوي (1).
- مجموع مربعات الدرجات الزائفة يساوي عدد قيم عناصر العينة (n)، ويساوي عدد عناصر أفراد المجتمع ناقص واحد (N-1).
- تحوي الدرجات الزائفة قيما موجبة وسالبة وكسورا، الأمر الذي لا يكون يسيرا على أولياء الأمور أو العامة من الناس استخدامها أو تفسيرها" (موسى النبهان، 2004: 322).

2- الدرجة التائية (T-score):

و ذكر صلاح الدين مراد وآخرون (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 377) تعريفاً للدرجة التائية بأنها " درجة معيارية معدلة و تهدف إلى تعديل الدرجة المعيارية (ز) بحيث تتغير إشارتها من السالب إلى الموجب، وتزيد من حساسية وحدتها". فالدرجة التائية حسب ما ذكرها صلاح الدين مراد وآخرون، (2005: 378) هي " عبارة عن درجة معيارية متوسطها الحسابي (50) وانحرافها المعياري (10) ويمكن الحصول عليها من المعادلة التالية:

$$\text{الدرجة التائية} = 10 \times \text{الدرجة المعيارية} + 50 ."$$

3- الدرجة الجيمية :

إن الدرجة الجيمية " اشتقتها جليفورد وهي درجات معيارية متوسطها (5) و انحرافها المعياري (2) " . وبالتالي: " الدرجة الجيمية = 5 × الدرجة المعيارية ز + 2 " . (صلاح الدين مراد وآخرون، 2005: 378).

خلاصة:

من أجل الحصول على مقاييس نفسية مقننة يجب أن تكون في أيدي مضمونة و أشخاص ذوي الخبرة في مجال القياس النفسي، بالإضافة إلى تنوع طرق التحقق من خصائصها السيكومترية، و لا يمكن أن نتغاضى على عينة الدراسة التي ينبغي أن تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، و كذا إتباع الخطوات الأساسية لعملية التقنين وهذا لتوفير مقاييس صادقة و ثابتة .

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

تمهيد

أولاً: الدراسة الاستطلاعية

- 1- أهداف الدراسة الاستطلاعية
- 2- متغيرات الدراسة
- 3- المكان والمدة الزمنية الخاصة بإجراء الدراسة الاستطلاعية
- 4- عينة الدراسة
- 5- أدوات الدراسة

ثانياً: الدراسة الأساسية

- 1- الإطار الزمني والمكاني
- 2- خصائص عينة الدراسة الأساسية
- 3- أدوات الدراسة

تمهيد:

سيتم التطرق في هذا الفصل إلى دراسة استطلاعية وأخرى أساسية.

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

نتناول في هذا الجانب التطبيقي وصفا لكل من عينة الدراسة الاستطلاعية وتوضيح الإطار الزمني والمكاني التي اجري فيه البحث، بالإضافة إلى وصف أدوات الدراسة وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، أي طريقة إعداد الدراسة وإجراءاتها التي اتبعت في تطبيق الدراسة والمعالجة الإحصائية المستخدمة، وعليه انطلقت الطالبة الباحثة من الدراسة الاستطلاعية للتعرف على أهم الصعوبات التي يحتمل مواجهتها عند إجراء الدراسة الأساسية والتفكير في كيفية تجاوزها.

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

من أهم أهدافها:

- التجريب الأولي لمقياس الالتزام في العمل.
- حساب معاملات ثبات وصدق أدوات القياس المستخدمة في البحث الحالي لقياس متغيرات موضوع الالتزام في العمل، وذلك للتأكد من صلاحية استخدام هذه الأدوات من حيث مناسبتها لعينة البحث أي التأكد من بعض خصائصها السيكو مترية.
- التأكد من مدى تغطية الفقرات لمتغيرات وجوانب البحث.
- التعرف على الصعوبات التي قد تواجهها الباحثة لتتفادها في البحث الأساسي.

2- متغيرات الدراسة:**1-2 المتغيرات المستقلة:**

- الجنس (ذكر، أنثى).
- السن.
- الكلية.

الرتبة وتضم (أستاذ مساعد ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ محاضر أ، أستاذ، أستاذ غير مرسوم).

- الخبرة المهنية (الأقدمية).

2-2 المتغيرات التابعة:

إن الالتزام في العمل يتضمن ثلاثة أبعاد كالتالي:

- **الحيوية:** يضم ستة (6) فقرات وهو الشعور بالطاقة والنشاط.

- **الإخلاص:** يضم خمسة (5) فقرات ويعكس شعور بأهمية العمل والافتخار به والتحمس له، كما أن مهنته تلهمه وتفترض منه تحدياً وهذا نتيجة ارتباطه الشديد بالعمل.

- **الاستغراق:** يضم ستة (6) فقرات وهو انغماس الأستاذ في عمله وتركيزه الكلي فيه، ونسيان كل شيء آخر من حوله، كما يشعر بمرور وقته في العمل بسرعة ويجد صعوبة في الابتعاد عن محيط عمله (ملحق رقم 1).

3- مكان وزمان إجراء الدراسة الاستطلاعية:

تم إجراء الدراسة الاستطلاعية خلال الفترة الممتدة من يوم 6 أكتوبر 2014 إلى يوم 4 نوفمبر 2014 بجامعة وهران شملت عدة كليات (كلية العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الدقيقة والتطبيقية، كلية الآداب واللغات والفنون، كلية العلوم الطبيعية والحياة، كلية الطب) ومن مختلف الأقسام التي تدرج تحت هذه الكليات.

4- عينة الدراسة:

تمت الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها 127 أستاذة) من جامعة وهران، حيث حاولت الطالبة الباحثة أن تختار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وتضم الصفات والخصائص المميزة من أجل الحصول على عينة مناسبة ونتائج دقيقة و دالة، ولهذا تم اختيار العينة على أساس عدد من الشروط وهي اختيار أساتذة تتماشى مع متطلبات الموضوع، وكذا الإحاطة بالمتغيرات المستقلة المطروحة بأن تكون العينة تحتوي على الأساتذة من كلا الجنسين (ذكر وأنثى)، وأن تكون من مختلف كليات جامعة وهران و من مختلف أقسامها

ومن أعمار مختلفة، وكذا تضم أساتذة من مستويات مختلفة من الرتبة المهنية (أستاذ مساعد ب، أستاذ مساعد أ، أستاذ محاضر ب، أستاذ محاضر أ، أستاذ، أستاذ غير مرسوم)، وكذلك فئات متباينة من الأقدمية لدى الأساتذة الجامعيين.

وللحصول على عينة ممثلة تم اختيار العينة بطريقة مقصودة من جامعة وهران وكانت على النحو التالي:

تم اختيار العينة عن طريق أخذ مجموعة من كل كلية من كليات جامعة وهران المذكورة سابقاً، وجعلنا كل المجموعات متساوية تقريباً حيث عدد الأفراد، وكان هذا الاختيار عن قصد، وبالتالي تم الحصول على عينة الدراسة الأولية والتي شملت أفراد من مختلف الكليات والأقسام ولهم مستويات مختلفة من الرتب وخبرة مهنية متنوعة، كما شملت كلا الجنسين. وفيما يلي المواصفات التي توفرت في أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية:

1-4 العينة حسب الجنس:

جدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
34.4%	44	إناث
64.8%	83	ذكور
100%	127	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم (3) أن أكبر نسبة من عينة الدراسة هي نسبة الذكور والتي بلغت 64.8% من أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

2-4 العينة حسب متغير السن:

جدول رقم (4) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن.

النسبة المئوية	التكرارات	السن
7.8%	10	أقل من 30
37.7%	48	[40-30]
29.9%	38	[50-41]
24.4%	31	أكثر من 50
100%	127	المجموع

من خلال الجدول رقم (4) يتبين أن أغلبية العينة تتراوح أعمارها من 30 إلى 40 سنة حيث بلغت 37.7%، ثم تليها فئة الأستاذة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 41 إلى 50 سنة والتي وصلت نسبتها 29.9%، في حين نجد أن الفئة التي تقل عن 30 سنة هي أقل نسبة تمثلها العينة حيث بلغت 7.8%، وبالتالي يمكن القول أن أغلبية العينة أعمارها أكثر من 30 سنة.

3-4 العينة حسب متغير الكلية:

جدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة حسب بعض كليات جامعة وهران

النسبة المئوية	التكرارات	الكلية
21.9%	28	العلوم الاجتماعية
19.5%	25	العلوم الدقيقة والتطبيقية
18.8%	24	العلوم الطبيعية والحياة
19.5%	25	الأداب واللغات والفنون
19.5%	25	الطب
100%	127	المجموع

يتضح من الجدول رقم (5) أن العينة انقسمت تقريبا بالتساوي على بعض كليات جامعة وهران حيث بلغ عددها 25 أي بنسبة 19.5%، ماعدا كلية العلوم الاجتماعية والتي أخذت جزء كبير من العينة الاستطلاعية حيث بلغ عددها 28 أي بنسبة 21.9% أما أقل عينة فقد كانت من كلية العلوم الطبيعية والحياة وقد بلغ عددها 24 أي بنسبة 18.8%.

4-4 العينة حسب متغير الرتبة:

جدول رقم (6) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الرتبة.

النسبة المئوية	التكرارات	الرتبة
19.5%	25	أستاذ مساعد ب
33.6%	43	أستاذ مساعد أ
12.5%	16	أستاذ محاضر ب
14.1%	18	أستاذ محاضر أ
9.4%	12	أستاذ
10.2%	13	أستاذ غير مرسم
100%	127	المجموع

يتضح من الجدول رقم (6) أن أعلى نسبة حصلت عليها الفئة التي تمتلك رتبة (أستاذ مساعد "أ") والتي بلغ عددها 43 أي بنسبة 33.6%، ثم تليها الرتبة أستاذ مساعد "ب" والتي بلغ عددها 25 أي بنسبة 19.5%، ثم الرتبة أستاذ محاضر "أ" و التي بلغ عددها 18 أي بنسبة 14.1%، أما أقل نسبة فقد كانت للرتبة أستاذ وقد بلغ عددها 12 أي بنسبة 9.4%.

4-5 العينة حسب متغير الأقدمية:

جدول رقم (7) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية.

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
[5-0]	45	35.2%
[10-6]	26	20.3%
[15-11]	16	12.5%
[20-16]	10	7.8%
أكثر من 20 سنة	30	23.4%
المجموع	127	100%

يتبين من الجدول رقم (7) أن أكبر فئة من حيث الأقدمية هي (0-5 سنوات) حيث بلغ عددها 45 أستاذ أي بنسبة 35.2%، فيما جاءت في المرتبة الثانية فئة (أكثر من 20 سنة) حيث بلغ عددها 30 أي بنسبة 23.4%، ثم تليها الفئة (6-10 سنة) حيث بلغت 26 أستاذ أي بنسبة 20.3%، ثم تليها الفئة (11-15 سنوات) والتي بلغ عددها 16 أي بنسبة 12.5%، وفي الأخير بلغ عدد أقل فئة من (16-20 سنة) وقد بلغ عددها 10 أساتذة أي بنسبة 7.8%.

5- أدوات الدراسة:

لتحقيق أهداف البحث وجمع المعطيات اختارت الباحثة أدوات ملائمة للدراسة، حيث استخدمت مقياسين وهما مقياس الالتزام في العمل (UWES-17) ومقياس الاحتراق النفسي (MBI) وفيما يلي وصف للمقياسين وخصائصهما السيكومترية.

1- مقياس الالتزام في العمل (UWES-17):

هو مقياس يقيس مستوى الالتزام في العمل، يعتبر (UWES-17) النسخة الثانية التي أعدت من طرف سشافلي و سلنوفا و غونزاليز-روما و بيكر (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002) من جامعة اوترريكت (Utrecht) بنيذرلاند

Netherlands عام 2002 و التي تكونت من 17 فقرة يطلب الإجابة على فقراتها استعمال سلم ليكرت السباعي، هذه الفقرات موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية، وهي:

البعد الاول: الحيوية ويحتوي على ستة فقرات.

البعد الثاني: الإخلاص ويحتوي على خمسة فقرات.

البعد الثالث: الاستغراق ويحتوي على ستة فقرات (الملحق رقم 1).

1-1 أسباب اختيار هذا المقياس:

من دواعي اختيار هذه النسخة (UWES-17) من مقياس الالتزام في العمل لسشافلي و اخرون لكثرة استعمالها في قياس الالتزام في العمل نظرا لوضوحها و سهولة استخدامها، وبالأخص أنها تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، حيث تم الحصول على صدقها في الكثير من الدول باستخدام التحليل العاملي (Fabian O.Vgwu,2013, Shinazu.A et al,) (2008, Schaufeli.W et al, 2007).

2-1 مراحل بناء وتقنين مقياس الالتزام في العمل:

أولاً: الحصول على المقياس

في بداية الدراسة حاولنا إيجاد مقياس (Utrecht Work Engagement Scale) الذي يقيس الالتزام في العمل باللغة العربية لكننا لم نجد أي نسخة عربية لهذا المقياس، بل اضطررنا إلى جلب نسخة إنجليزية وترجمتها، ومن ثم تم الحصول عليها من الدليل الأولي لهذا المقياس الذي قدمه كل من ويلمار سشافلي وأرنولد بيكر (Arnold Bakker & Wilmar Schaufeli) في طبعة الأولى (Wilmar Schaufeli et al, 2003).

ثانياً: الحصول على الموافقة لتطبيق المقياس:

تم طلب الموافقة من استخدام المقياس وتقنيه في البيئة الجزائرية من أحد أصحاب المقياس، وذلك كان عن طريق مراسلته في البريد الإلكتروني الموجود في موقع صاحب المقياس ألا وهو (www.arnoldbakker.com) وفيم بعد تم الرد على الطالبة في بريدها الإلكتروني بالموافقة والسماح لها باستخدام هذا المقياس (ملحق رقم 2).

ثالثاً: ترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية:

في حدود إطلاع الطالبة الباحثة لم تعثر على أي دراسة باللغة العربية استخدمت أو قننت مقياس الالتزام في العمل (Utrecht Work Engagement Scale) UWES ، لهذا قامت الطالبة كمحاولة أولية بترجمة المقياس من اللغة الإنجليزية إلى العربية، ثم عرضت النسخة المترجمة الأولية و الصورة الأصلية للمقياس باللغة الإنجليزية على خمسة أساتذة من قسم علم النفس و علوم التربية، يتقنون اللغة العربية ، و الإنجليزية، كما لهم خبرة مهنية عالية في مجال البحث التربوي و النفسي والمشار إليهم في الأسفل (1)، حيث طلب منهم إبداء رأيهم في مدى تناسب الترجمة و سلامة البنية اللغوية ووضوحها باللغة العربية (الملحق رقم 3).

وفيما يلي الترجمة الأولية التي قامت بها الطالبة وصورة المقياس باللغة الإنجليزية كما هي موضحة في الجدول رقم (7):

1- سادة الأساتذة المحكمين بقسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة وهران على مراجعة الترجمة للمقياس وهم: مزيان محمد - منصور عبد الحق - ماحي ابراهيم - غيات بوفلجة - تيغزة امحمد - فراحي فيصل.

جدول رقم (8) يبين الترجمة الأولية لمقياس الالتزام في العمل وصورته الأصلية
بالإنجليزية.

نسخة أصلية بالإنجليزية	الترجمة الأولية بالعربية	الفقرة
At my work, I feel bursting with energy	أشعر بطاقة كبيرة في عملي	1
I find the work that I do full of meaning and purpose	أجد أن عملي له معنى وهدف	2
Time flies when I'm working	يمر الوقت بسرعة أثناء عملي	3
At my job, I feel strong and vigorous	أشعر بالقوة والنشاط في عملي	4
I am enthusiastic about my job	أنا متحمس(ة) لعملي.	5
When I am working, I forget everything else around me	عندما أعمل، أنسى كل شيء آخر من حولي	6
My job inspires me	مهنتي تلهمني (تأثير إيجابي)	7
When I get up in the morning, I feel like going to work	عندما أستيقظ في الصباح أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل	8
I feel happy when I am working intensely	أكون سعيدا(ة)، عندما أعمل بجدية	9
I am proud on the work that I do	أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.	10
I am immersed in my work	أنا كلياً بعملي	11
I can continue working for very long periods at a time	يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة دون توقف	12
To me, my job is challenging	أجد أن وظيفتي تقتضي مني تحدياً حقيقياً	13
I get carried away when I'm working	أنا منغمس كلياً في عملي	14
At my job, I am very resilient, mentally	أنا جاد مرناً في وظيفتي	15
It is difficult to detach myself from my job	أجد من الصعب أن أفصل نفسي من مهنتي	16
At my work I always persevere, even when things do not go well	أنا أثابر دائماً في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام	17

وبعد عرض المقياس على المحكمين والاطلاع على آراءهم وملاحظاتهم ومقارنتها، استقر الرأي على التعديلات التالية:

جدول رقم (9) يمثل تعديل الفقرات بعد التحكيم من ناحية تناسب الترجمة وسلامة البنية اللغوية للفقرات.

رقم الفقرة	الفقرة في صيغتها الأولية	الفقرة بعد التعديل
1	أشعر بطاقة كبيرة في عملي	أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي
2	أجد أن عملي له معنى وهدف	أجد أن عملي له هدف ومعنى
6	عندما أعمل، أنسى كل شيء آخر من حولي	عندما أعمل، فإنني أنسى كل شيء آخر من حولي
7	مهنتي تلهمني (تأثير إيجابي)	عملي يحفزني
8	عندما أستيقظ في الصباح أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل	عندما أستيقظ في الصباح أشعر بالرغبة في الذهاب إلى العمل
9	أكون سعيداً(ة)، عندما أعمل بجدية	أكون سعيداً(ة) عندما أعمل بشكل مكثف
11	أنا كليا بعملي	أنا منغمس كليا في عملي
12	يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة دون توقف	يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة من الوقت
13	أجد أن وظيفتي تقتضي مني تحدياً حقيقياً	عملي يمثل تحدياً لي
14	أحلق بعيداً أثناء العمل.	أنا مستغرق في عملي
15	أنا جدمرن في وظيفتي	لدي مرونة كبيرة في عملي
16	أجد من الصعب أن أفصل نفسي من مهنتي	أجد من الصعب أن أعزل نفسي من مهنتي
17	أنا أثار دائماً في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام	أنا دائماً أثار في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام

نستخلص من الجدول رقم (9) أنه تم إبقاء الفقرات التالية (3-4-5-10) على حالها، والتي اتفق المحكمين على سلامة ترجمتها واحتفاظها بنفس المعنى بعد ترجمتها وهي كالتالي:

الفقرة رقم 3: يمر الوقت بسرعة أثناء عملي
الفقرة رقم 4: أشعر بالقوة والنشاط في عملي.

الفقرة رقم 5: أنا متحمس(ة) لعملي.

الفقرة رقم 10: أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.

وبالتالي فإن المقياس في صورته النهائية بهذه المرحلة أصبح يتوفر على 17 فقرة (الملحق رقم 4).

رابعا: طريقة إعطاء الأوزان:

تم تبني نفس طريقة إعطاء الأوزان للاستجابة المبحوثين المعتمدة في المقياس الأصلي، والتي تمت ترجمتها من اللغة الإنجليزية إلى اللغة العربية، والتي جاءت متوافقة مع آراء المحكمين واقتراحاتهم فيما يتعلق شكل ومحتوى بدائل الاستجابة على سلم تقديري من سبعة مستويات وهي كالتالي:

جدول رقم (10) سلم التقدير لمقياس الالتزام في العمل بعد ترجمته إلى اللغة العربية.

أبدا	تقريبا أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	تقريبا دائما	دائما
0	1	2	3	4	5	6
	بعض المرات في السنة أو أقل	مرة في الشهر أو أقل	بعض المرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بعض المرات في الأسبوع	كل يوم

كما ذكر سابقا أن المقياس يتم الإجابة عليه حسب سلم سباعي يتكون من سبعة بدائل تتراوح من (0-6)، فكل رقم يضعه المستجيب أمام الفقرة التي تعبر عن موقفه وشعوره إزاء عمله، هو بمثابة الدرجة التي يحصل عليها. فمثلا عندما يضع الرقم ستة (06) فذلك يدل على أن الفرد دائما (أي كل يوم) يتعرض لذلك الشعور في عمله.

كما نشير إلى أن كل فقرات المقياس مصاغة بكيفية موجبة كما يلي:

دائما (6)، تقريبا أبدا (5)، غالبا (4)، أحيانا (3)، نادرا (2)، تقريبا أبدا (1)، أبدا (0)،
والمثال الموالي يوضح ذلك: أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي (صياغة موجبة).

وبناء على ذلك فإن الدرجات المرتفعة على المقياس بأبعاده الثلاثة (الحيوية -الإخلاص - الاستغراق) تعني مستوى عال من الالتزام في العمل، أما الدرجات المنخفضة تعني مستوى منخفض من الالتزام في العمل.

خامسا: الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل:

أ- صدق المقياس:

1- الصدق الظاهري:

تم تقديم مقياس الالتزام في العمل لمجموعة من المحكمين (1)، وطلب منهم إعطاء آراءهم فيما يخص قدرة الأداة على قياس الجوانب التي وضعت من أجل قياسها، وذلك بتحديد نسبة قياس كل فقرة لما وضعت لقياسه على سلم من خمسة مستويات تمتد من 0% إلى 100% ونفس الشيء بالنسبة لنسبة علاقة كل فقرة بالبعد التي تنضوي تحته، مع تقديم الملاحظات التي يرونها ضرورية لبنية المقياس (الملحق رقم 4).

1-1 علاقة الفقرة ببعدها:

في هذه المرحلة سيتم جمع المعطيات وتبويبها وحساب متوسط اتفاق المحكمين على كل فقرة فيما يخص اتساقها مع بعدها، ثم الاحتفاظ بالفقرات التي تجاوز متوسط الاتفاق عليها بنسبة 80%.

1-سادة الأساتذة المحكمين بقسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة وهران على مراجعة الترجمة للمقياس وهم: مزيان محمد -منصوري عبد الحق -ماحي ابراهيم -غيات بوفلجة - قادري حليلة -فراحي فيصل.

الجدول رقم (11) يمثل النسب المئوية لعلاقة كل فقرة بالبعد الذي تنطوي تحته.

النسبة المئوية %	نسب المحكمين						رقم الفقرة	الأبعاد
	محكم 6	محكم 5	محكم 4	محكم 3	محكم 2	محكم 1		
100	100	100	100	100	100	100	1	الحيوية
95,83	100	100	75	100	100	100	2	
91,66	100	100	100	50	100	100	3	
91,66	100	100	75	100	100	75	4	
91,66	75	75	100	100	100	100	5	
95,83	100	100	100	75	100	100	6	
87,5	100	100	75	75	100	75	1	الإخلاص
91,66	100	100	100	100	50	100	2	
91,66	75	100	100	75	100	100	3	
95,83	100	100	75	100	100	100	4	
83,33	50	100	100	75	100	75	5	
95,83	100	100	75	100	100	100	1	الاستغراق
100	100	100	100	100	100	100	2	
75	100	50	75	25	100	100	3	
95,83	100	100	75	100	100	100	4	
100	100	100	100	100	100	100	5	
100	100	100	100	100	100	100	6	

كشفت الدراسة أن تقدير المحكمين للأداة فيما يخص علاقة الفقرة ببعدها امتد من 75 % إلى 100 %. وفي ضوء هذه النتائج (جدول رقم 11) تم استبعاد الفقرة رقم ثلاثة (3) من بعد الاستغراق أي الفقرة رقم تسعة (9) في ترتيب فقرات المقياس ككل، حيث بلغ فيها متوسط اتفاق المحكمين على علاقتها واتساقها بالبعد الذي تنطوي تحته ب 75%. وبالتالي أصبح المقياس في هذه المرحلة يتكون من ستة عشر (16) فقرة.

2-1 علاقة الفقرة بمقياس الالتزام في العمل:

أما فيما يخص مدى قياس كل فقرة لما وضعت لقياسه فقد تم حساب متوسط اتفاق المحكمين على كل فقرة فيما يخص اتساقها مع المقياس ككل، ثم الاحتفاظ بالفقرات التي تجاوز متوسط الاتفاق عليها بنسبة 80%.

الجدول رقم (12): النسب المئوية لقياس كل فقرة لما وضعت لقياسه.

متوسط النسب المئوية	نسب المحكمين						رقم الفقرة
	المحكم 6	المحكم 5	المحكم 4	المحكم 3	المحكم 2	المحكم 1	
91,66%	75	100	100	75	100	100	1
91,66%	100	100	100	75	100	75	2
100%	100	100	100	100	100	100	3
95,83%	75	100	100	100	100	100	4
100%	100	100	100	100	100	100	5
100%	100	100	100	100	100	100	6
91,66%	75	100	100	75	100	100	7
91,66%	100	100	100	50	100	100	8
75%	100	75	100	50	25	100	9
100%	100	100	100	100	100	100	10
100%	100	100	100	100	100	100	11
91,66%	100	100	100	75	100	75	12
83,33%	50	100	100	75	100	75	13
100%	100	100	100	100	100	100	14
70,83%	100	75	100	50	25	75	15
95,83%	100	100	100	75	100	100	16
100%	100	100	100	100	100	100	17

أوضحت النتائج المبينة في الجدول رقم (12) على امتداد علاقة الفقرة بما وضع لقياسه من 80% إلى 100% وهذا يدل على تمتع المقياس في صورته الأولية هذه بمستوى عال

من الصدق الظاهري، ماعدا الفقرة تسعة (9) والتي حصلت على نسبة 75% وكذا الفقرة خمسة عشر (15) والتي حصلت على نسبة 70.83% ، وبالتالي تحذف هاتان الفقرتان لأنهما أقل من متوسط اتفاق المحكمين وهو 80%. ومنه تبقى خمسة عشر (15) فقرة من المقياس، لان الفقرة رقم تسعة قد حذفت في المرحلة السابقة.

2- الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل:

تم استخدام معامل الارتباط الخطي لحساب الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يبين معاملات الارتباط لمقياس الالتزام في العمل (الدراسة الاستطلاعية).

رقم الفقر	1	2	3	4	5	6
الدرجة الكلية	**0.64	**0.66	**0.46	**0.67	**0.76	**0.65
رقم الفقر	7	8	10	11	12	13
الدرجة الكلية	**0.51	**0.64	**0.57	**0.64	**0.43	**0.51
رقم الفقر	14	16	17			
الدرجة الكلية	**0.54	**0.58	**0.57			

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (13) أن كل قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.01، أي أن النتيجة التي تم الحصول عليها جاءت عن طريق الصدفة مرة واحدة في كل 100 مرة، وهو احتمال صغير جدا مما يجعلنا أكثر ثقة في تعميم النتائج التي توصلنا إليها

من العينة المختارة من مجتمع الدراسة الحالية. وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والمقياس ككل ما بين 0.43 و0.76، وبالتالي النتيجة تدل على اتساق الفقرات مع المقياس ككل، لأن قيم معاملات الارتباط جاءت في حدود المتوسط مما يدل على صدق الثبات.

ب- ثبات مقياس الالتزام في العمل:

تم استخدام معامل ثبات كرو نباخ ومعامل ثبات جوتمان لحساب ثبات مقياس الالتزام في العمل، وكانت نتائج الثبات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (14): قيم ثبات مقياس الالتزام في العمل (الدراسة الاستطلاعية).

طرق قياس الثبات	قيمة الثبات
طريقة جوتمان	0.83
طريقة كرونباخ	0.79

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن معاملات الثبات عالية حيث كان معامل ثبات جوتمان ومعامل ثبات كرو نباخ بالترتيب (0.83 و0.76) وهي قيم أكبر من 0.60 وبالتالي تشير النتائج على أن المقياس يتمتع بثبات عال.

وبالتالي يمكن القول أن مقياس الالتزام في العمل يتمتع بخصائص سيكو مترية جيدة و أكد من خلال صدق المحكمين و الاتساق الداخلي و التي تعبر عن الانسجام الكبير الذي يتمتع به المقياس، وكذا الحصول على ثبات عال. وهذا مناسب لمواصلة الدراسة الأساسية.

2- مقياس الاحتراق النفسي MBI :

هو مقياس يقيس الاحتراق النفسي في مجال الخدمات الاجتماعية والإنسانية، وهو من إعداد "Christina Maslach" و "Susan Jackson" من جامعة كاليفورنيا بأمريكا عام 1980. ويتكون المقياس في صورته الأصلية من 25 فقرة موزعة على أربعة أبعاد

أساسية، أما في دراسة **ملال خديجة** (2010) فقد احتوى المقياس على 23 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي:

البعد الأول: الإجهاد الانفعالي ويحتوي على سبعة فقرات.

البعد الأول: تبدل الشعور ويحتوي على ثمانية فقرات.

البعد الثالث: الانجاز الشخصي ويحتوي على ثمانية فقرات (ملحق رقم 5)، (ملال خديجة، 2010: 56).

1- أسباب اختيار المقياس:

تم اختيار مقياس الاحتراق النفسي المقنن من طرف **ملال خديجة** (2010) لتمتعه بخصائص سيكو مترية جيدة و التي أكدت الدراسات التي استخدمته سواء العربية أو الأجنبية، إضافة إلى كثرة استخدامه و سهولته و التي ذكرت في مذكرة **ملال خديجة** (2010)، كما أن العديد من الدراسات السابقة (Nadeem ahmed et al, 2012,) (Wilmar,schaufeli et all, 2001) تشير إلى أن هذا المقياس له علاقة سلبية مع مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل، وهذا ما سنستخدمه في تدعيم عملية التقنين لحساب الصدق التلازمي أي الكشف عن مدى صدق مقياس الالتزام في العمل ، إضافة إلى أن مقياس الالتزام في العمل استخلصت بعض فقراته من مقياس الاحتراق النفسي بحيث عكست صياغة الفقرة فقط .

كما تم تقنين مقياس الاحتراق النفسي من طرف **ملال خديجة** (2010) في بيئة جزائرية فهي نفس البيئة التي سيقنن فيها مقياس الالتزام في العمل، وهذا يساعد البحث في الوصول إلى مصداقيته لأن المحك هو من نفس البيئة.

كما دلت نتائج **ملال خديجة** (2010) على أن مقياس الاحتراق النفسي يتمتع بصفات سيكومترية جيدة تؤهله للاستخدام في دراسات مماثلة، وتسمح بالحصول على نتائج أكثر دقة. إذ استخدم من خلال التحقق من خصائصه السيكو مترية صدق المحكمين والاتساق الداخلي، إضافة إلى التحليل العاملي، وكذا حصوله على ثبات عال جدا حيث تراوحت معاملات الثبات ما بين 0.93 و0.98. وهذا كله سيساعدنا في استعمال هذا المقياس إلى جانب مقياس الالتزام في العمل في الصدق التلازمي.

كما أشارت **ملال خديجة** (2010) في مذكرتها إلى أن العديد من الدراسات توصلت إلى أن مقياس الاحتراق النفسي من أكثر المقاييس استعمالاً، ويتمتع بخصائص سيكو مترية مقبولة سواء في البيئات العربية (مصر، الأردن) أو الأجنبية (اسبانيا، كندا)، كما أشارت أن أغلب الدراسات لمقياس الاحتراق النفسي **لمسلاك** يتكون من ثلاثة أبعاد فقط، كما بينت أن هناك علاقة عكسية بين الاحتراق النفسي والالتزام في العمل والرضى المهني.

وقبل تطبيق الصدق التلازمي سنتأكد من خصائص سيكو مترية لمقياس الاحتراق النفسي على هذه العينة أي عينة الدراسة الاستطلاعية والتي تضم 127 أستاذ وأستاذة.

2- خصائص السيكو مترية لمقياس الاحتراق النفسي:

1-2 صدق مقياس الاحتراق النفسي:

1- الاتساق الداخلي:

تم استخدام معامل الارتباط الخطي لحساب الاتساق الداخلي للاحتراق النفسي، وذلك عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، كما يتضح في الجدول التالي:

جدول رقم (15) يبين معاملات الارتباط لمقياس الاحتراق النفسي (الدراسة الاستطلاعية) .

رقم الفقرة	1	2	3	4	5	6
الدرجة الكلية	*0.48	**0.33	**0.44	**0.58	**0.34	**0.64
رقم الفقرة	7	8	10	11	12	13
الدرجة الكلية	*0.66	**0.37	**0.47	**0.37	**0.45	**0.44
رقم الفقرة	14	15	16	17	18	19
الدرجة الكلية	*0.38	**0.45	**0.47	**0.49	**0.60	**0.49
رقم الفقرة	20	21	22	23		
الدرجة الكلية	*0.27	**0.26	**0.24	**0.42		

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

يتضح من خلال الجدول رقم (14) أن قيم معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهو ما يدل على مستوى عال من الثقة في القرار أو في النتائج بنسبة 0.99% حيث تراوحت القيم ما بين 0.24 و0.66. أي وجود ارتباط طردي متوسط بين فقرات والدرجة الكلية للمقياس.

2-2 ثبات مقياس الاحتراق النفسي:

قامت الطالبة الباحثة باستخدام معامل ثبات كرو نباخ ومعامل ثبات جوتمان لحساب ثبات مقياس الاحتراق النفسي وكانت نتائج الثبات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (16): قيم ثبات مقياس الاحتراق النفسي (الدراسة الاستطلاعية).

طرق قياس ثبات	قيمة الثبات
طريقة جوتمان	0.88
طريقة كرونباخ	0.80

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن معاملات الثبات عالية، حيث كان معامل ثبات جوتمان 0.88 ومعامل ثبات كرونباخ 0.80 وهي قيم أكبر من 0.60 وقريبة من الواحد الصحيح. بالإضافة إلى أن معامل ثبات كرونباخ عال فهذا يدل على ثبات المقياس بالفعل لأن طريقة كرونباخ تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعامل ثبات درجات الاختبارات.

وبالتالي يمكن القول أن مقياس الاحتراق النفسي يتمتع بخصائص سيكو مترية جيدة من حيث الصدق الجيد و الثبات العال. ومنه تم الحصول على محك جيد قابل للاستعمال إلى جانب مقياس الالتزام في العمل في الصدق التلازمي.

3-2 طريقة إعطاء الأوزان:

كما ذكرنا سابقا أن مقياس الاحتراق النفسي يتكون من 23 فقرة يشمل ثلاثة أبعاد وهي الإجهاد الانفعالي (سبعة فقرات)، نقص الانجاز الشخصي (ثمانية فقرات)، تبدل الشخصية (ثمانية فقرات). ويتم الاجابة على المقياس على كل فقرة على سلم ليكرت والذي يتكون من سبعة بدائل من (0 إلى 6) أي من (أبدا إلى كل يوم)، بحيث يطلب من المفحوص وضع علامة في الخانة المناسبة والتي تعبر عن تكرار الشعور بها.

كما تدل الدرجات المرتفعة في المقياس بأبعاده الثلاثة تعني أن الشخص أو المفحوص لديه مستوى عال من الاحتراق النفسي، أما الدرجات المنخفضة تعني أن المفحوص لديه مستوى منخفض من الاحتراق النفسي. أما بالنسبة للدرجة القصوى في المقياس تساوي 138 والدرجة الدنيا تساوي 0 بمتوسط نظري مساو ل 69.

إن المقياس يحتوي على نوعين من البدائل، كون المقياس يحتوي فقرات سالبة وموجبة، بحيث فقرات البعد الأول سالبة، وفقرات البعد الثاني موجبة، وفقرات البعد الثالث مختلطة.

- بدائل الفقرات السالبة:

إن النوع الأول من البدائل هو خاص بالفقرات السالبة للمقياس التالية: (1-2-3-4-5-6-7-16-17-18-19-20).

جدول رقم (17) يبين بدائل الفقرات السالبة لمقياس الاحتراق النفسي.

0	1	2	3	4	5	6
أبدا	مرات قليلة في السنة	كل شهر	مرات قليلة في الشهر	كل أسبوع	مرات قليلة في الأسبوع	كل يوم

- بدائل الفقرات الموجبة:

أما النوع الثاني من البدائل خاص بالفقرات الموجبة للمقياس وهي: (8-9-10-11-12-13-14-15-21-22-23).

جدول رقم (18) يبين بدائل الفقرات الموجبة لمقياس الاحتراق النفسي.

6	5	4	3	2	1	0
أبدا	مرات قليلة في السنة	كل شهر	مرات قليلة في الشهر	كل أسبوع	مرات قليلة في الأسبوع	كل يوم

6- الأساليب الإحصائية:

تم استخدام نوعين من الأساليب الإحصائية في معالجة معطيات هذه الدراسة:

النوع الأول: الإحصاء الوصفي

1- التكرارات

2- النسب المئوية

3- المتوسط الحسابي

4- الانحراف المعياري

النوع الثاني: الإحصاء الاستدلالي

5- معادلة جوتمان

6- معادلة ألفا كرونباخ

7- معادلة سبيرمان وبراون

8- معادلة بيرسون

9- التحليل العاملي بطريقة المحاور الأساسية عن طريق التدوير المتعامد بطريقة

فاريماكس

10- اختبار "ت"

11- تحليل التباين من الدرجة الأولى (وحيد الاتجاه).

12- معادلة شيفي

وكل هذه الأساليب الإحصائية تم حسابها اعتمادا على برنامج المعالجات الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS 20).

ثانياً: الدراسة الأساسية:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية بما فيها من تحكيم وتعديل لأداة الدراسة يتم الانتقال بعدها إلى الدراسة الأساسية.

1- زمان ومكان الدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية بحيث طبق مقياس الالتزام في العمل (الملحق رقم 6) ومقياس الاحتراق النفسي في الفترة الممتدة من 15 ديسمبر 2014 إلى 25 فيفري 2015، أما بالنسبة لمكان إجراء الدراسة فقد تمت في الأماكن التالية:

جامعة وهران، المدرسة العليا لأساتذة التعليم التقني ENSET بوهران، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، جامعة ابن خلدون بتيارت، جامعة جيلالي اليابس ببلعباس.

2- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

تم تحديد عينة الدراسة الأساسية بطريقة مقصودة، حيث وزعت 350 نسخة من المقياسين (مقياس الالتزام في العمل ومقياس الاحتراق النفسي) على الأساتذة من مختلف الكليات، وبلغ عدد النسخ التي جمعها 332 نسخة من المقياسين، وبعد الاطلاع عليها تم استبعاد 39 نسخة لأنها نسخ غير كاملة. وبالتالي بلغ عدد عينة الدراسة الأساسية 293 حالة والتي تتميز بما يلي:

1-2 العينة حسب الجنس:

جدول رقم (19) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
34.5%	101	إناث
65.5%	192	ذكور
100%	293	المجموع

يظهر من خلال الجدول رقم (19) أن أكبر نسبة من عينة الدراسة هي نسبة الذكور والتي بلغت 65.5 % من أفراد عينة الدراسة الأساسية.

2-2 العينة حسب السن:

جدول رقم (20) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	السن
13.3%	39	أقل من 30
33.4%	98	[40-30]
30.37%	89	[50-41]
22.8%	67	أكثر من 50
100%	293	المجموع

من خلال الجدول رقم (20) يتبين أن أغلبية العينة هي من 30 إلى 40 سنة حيث بلغت 98 أستاذ بنسبة 33.4 %، ثم تليها فئة الأستاذة الذين تتراوح أعمارها من 41 إلى 50 سنة بحيث بلغ عددها 89 أستاذ بنسبة 33,5 %، ثم تليها الفئة التي تبلغ أكبر من 50 سنة وقد وصل عددها 67 أستاذ أي بنسبة 22.8، في حين نجد أن الفئة التي تقل عن 30 سنة هي أقل نسبة تمثلها العينة حيث بلغت 13.3 %.

3-2 العينة حسب متغير كلية الجامعة:

جدول رقم (21) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب بعض كليات الجامعة الجزائرية.

النسبة المئوية	التكرارات	الكلية
36.2%	106	العلوم الاجتماعية
23.2%	68	العلوم الدقيقة والتطبيقية
11.6%	34	العلوم الطبيعية والحياة
9.9%	29	الآداب واللغات والفنون
11.9%	35	الطب
2.7%	8	العلوم الاقتصادية
1.4%	4	الحقوق والعلوم السياسية
100%	293	المجموع

يتضح من الجدول رقم (21) أن أكبر فئة هم الذين ينتمون إلى كلية العلوم الاجتماعية حيث بلغ عددها 106 أي بنسبة 36.2%، ثم تليها فئة الأساتذة من كلية العلوم الدقيقة والتطبيقية والتي بلغ عددها 68 أي بنسبة 23.2%، أما أقل نسبة فكانت لكلية الحقوق والعلوم الإنسانية والتي بلغ عددها 4 أس بنسبة 1.4%.

4-2 العينة حسب الرتبة:

جدول رقم (22) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الرتبة

الرتبة	التكرارات	النسبة المئوية
أستاذ مساعد ب	65	%22.2
أستاذ مساعد أ	102	%34.8
أستاذ محاضر ب	29	%9.9
أستاذ محاضر أ	44	%15
أستاذ	28	%9.6
أستاذ غير مرسم	25	%8.5
المجموع	293	%100

إن أعلى نسبة حصلت عليها الفئة التي امتلكت رتبة (أستاذ مساعد أ) والتي بينتها نتائج الموضحة في الجدول رقم (22)، والتي بلغ عدد هذه الفئة 102 أي بنسبة 34.8%، ثم تليها الرتبة أستاذ مساعد "ب" والتي بلغ عددها 65 أي بنسبة 22.2%، ثم الرتبة أستاذ محاضر "أ" والتي بلغ عددها 44 أي بنسبة 15%، أما أقل نسبة فقد كانت للأساتذة الغير المرسمين وقد بلغ عددها 25 أي بنسبة 8.5%.

5-2 العينة حسب الأقدمية:

جدول رقم (23) يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرارات	النسبة المئوية
[5-0]	117	%39.9
[10-6]	58	%19.8
[15-11]	32	%10.9
[20-16]	23	%7.8
أكثر من 20 سنة	63	%21.5
المجموع	293	%100

يتضح من الجدول رقم (23) أن أعلى فئة من حيث الأقدمية هي (من 0 إلى 5 سنوات) حيث بلغ عددها 117 أستاذ أي بنسبة 39.9%، فيما جاءت في المرتبة الثانية فئة (أكثر من 20 سنة) حيث بلغ عددها 63 أي بنسبة 21.5%، أما بالنسبة لأقل فئة فهي (16-20 سنة) وقد بلغ عددها 23 أستاذ أي بنسبة 7.8%.

6-2 العينة حسب نوع الجامعة:

جدول رقم (24): توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجامعة

الجامعة	التكرارات	النسبة المئوية
جامعة وهران	158	53.9%
جامعة تلمسان	40	13.7%
جامعة تيارت	54	18.4%
جامعة بلعباس	41	14%
المجموع	293	100%

يتضح من خلال الجدول رقم (24) أن جامعة وهران احتوت على أكبر عينة من العينة الدراسة الأساسية والذي بلغ عددها 158 أستاذ أي بنسبة 53.9%، ثم توزعت العينة المتبقية من عينة الدراسة الأساسية تقريبا بالتساوي على الجامعات تيارت وبلعباس وتلمسان وقد بلغ عددها بالترتيب 54 و41 و40 أي بنسبة 18.4% و14% و13.7%.

3- أدوات الدراسة:

تم تبني نفس أدوات المذكورة في الدراسة الاستطلاعية، حيث تم تطبيق مقياس الالتزام في العمل ومقياس الاحتراق النفسي على عينة الدراسة الأساسية (293 أستاذ).

الفصل الخامس: عرض نتائج البحث

تمهيد

1- عرض نتائج تقنين مقياس الالتزام في العمل

1-1 الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل قبل إجراء التحليل

العالمي

1-2 قياس الصدق عن طريق التحليل العالمي

1-3 الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل بعد إجراء التحليل

العالمي

1-4 الصدق التلازمي

1-5 ثبات مقياس الالتزام في العمل

2- عرض نتائج علاقة مفهوم الالتزام في العمل ببعض المتغيرات

الفردية

تمهيد:

بعد ما تمت الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، سيتم أولاً في هذا الفصل عرض نتائج تقنين مقياس الالتزام في العمل، ثم عرض نتائج مقياس الالتزام في العمل في ضوء المتغيرات الفردية.

1- عرض نتائج تقنين مقياس الالتزام في العمل:**1-1 الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل قبل إجراء التحليل العاملي:**

قبل الشروع في تطبيق التحليل العاملي سنتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل عن طريق حساب الاتساق الداخلي، أي قياس مدى ارتباط الفقرة بالمقياس ككل.

جدول رقم (25) الاتساق الداخلي لل فقرات مع درجة الكلية للمقياس
ن = 293

رقم الفقرة	قيمة معامل الارتباط
1	**0.59
2	**0.53
3	**0.35
4	**0.65
5	**0.67
6	**0.50
7	**0.44
8	**0.44
9	**0.55
10	**0.57
11	**0.51
12	**0.52
13	**0.56
14	**0.53
15	**0.52

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

بعد الحصول على نتائج الاتساق الداخلي للمقياس الموضحة في الجدول رقم (25) عن طريق حساب معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمقياس، نستخلص أن كل فقرات المقياس ارتباطها يزيد عن 30 عند مستوى الدلالة 0.01، إذ تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0.35 – 0.67)، وفي ضوء النتائج تم الإبقاء على كل الفقرات الخمسة عشر (15).

2-1 قياس الصدق عن طريق التحليل العاملي:

1-2-1 التأكد من توفر شروط تطبيق التحليل العاملي:

إن "إجراء التحليل العاملي له أهمية كبيرة في القياس، بحيث يسمح لنا هذا الأسلوب بتخفيض وتلخيص المتغيرات في عدد أقل من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تفسر تلك الظاهرة، كما أنه يبرز مجموعة العناصر الكامنة التي يصعب الكشف عنها والتي يمكن أن يكون لها دور في تفسير العلاقات بين عدد كبير من المتغيرات" (بلبخاري سامي، 2009: 44).

ولتطبيق التحليل العاملي يتوجب التأكد من توفر بعض الشروط في العينة ومصفوفة الارتباطات وذلك من خلال نتائج التحليل الخاصة بقيمة KMO ودالاتها بقيمة MSA، وينبغي أن تكون القيم كما يلي:

- مستوى دلالة الارتباطات في مصفوفة الارتباطات والتي من المفروض أن تزيد عن 0.30.

- القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات (Déterminant) تكون أكبر من (0.00001).

- ينبغي على قيمة كايزر ماير أولكين (Kaiser-Meyer-Olkin KMO) أن تزيد عن 0.50 وأن يكون دالا لتدل على مدى كفاية التعيين.

- (الخلايا القطرية) MSA مقياس كفاية التعيين لتدل على مدى التعيين وينبغي أن تكون أكبر من 0.50 (أحمد بوزيان تيغزة، 2012).

بعد ما تم تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي من خلال برنامج SPSS أشارت النتائج الأولية لهذا التحليل على أن قيمة كايزر ماير أولكين KMO بلغت 0,87 أي تزيد عن 0,50، و بالتالي تدل على مدى كفاية التعيين.

كما كشفت النتائج الأولية لتحليل العاملي على أن القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات (Déterminant) تساوي 0.01 وهي أكبر من 0.00001.

بالإضافة إلى ذلك إلى أن مقياس اختبار Bartlets دال عند 0,0001.

أما بالنسبة لمقياس كفاية التعيين MSA فقد تبين في نتائج الجدول (الملحق رقم 7) ان كل الخلايا القطرية تتراوح بين (0.68 – 0.92) وهي أكبر من 0.50 وبالتالي تدل النتيجة على أن العينة مناسبة لإجراء التحليل العاملي.

بالرغم من توفر الشروط التي يقتضيها تطبيق التحليل العاملي الخاصة (بكفاية التعيين ومدى توفر مصفوفة الارتباطات على حد أدنى من الارتباطات). فقد تبين بعد تطبيق التحليل العاملي عن وجود قيم اشتراكيات ضعيفة كما هي موضحة في الجدول رقم (25) التالي:

جدول رقم (26) مضمون الفقرات وشيوعها.

رقم الفقرة	1	2	3	4	5	6	7	8
الشيوع	0.53	0.52	0.01	0.81	0.61	0.11	0.09	0.09
رقم الفقرة	10	11	12	13	14	16	17	
الشيوع	0.53	0.52	0.29	0.33	0.67	0.32	0.45	

ونلاحظ من الجدول رقم (26) وجود قيم اشتراكيات ضعيفة (أقل من 0.30) بالنسبة للفقرات التالية: (3 – 6 – 7 – 8- 12)، وهي مؤشرات تدل على ضعف ثبات هذه الفقرات وعليه تم استبعادها من المقياس، وفي هذه المرحلة أصبح المقياس يتكون من عشر (10) فقرات.

بعد ذلك تم إعادة التحليل العاملي على المقياس في صورته النهائية على (عشر فقرات) وكانت نتائج التحليل العاملي كما يلي:

أشارت نتائج التحليل العاملي للمرة الثانية على أن:

- قيمة كايزر ماير أولكين KMO بلغت 0,87 أي تزيد عن 0,50، وبالتالي تدل على مدى كفاية التعيين.
- أما القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات (Déterminant) تساوي 0.021 وهي أكبر من 0.00001.
- بالإضافة إلى ذلك إلى أن مقياس اختبار Bartlets دال عند 0,0001.
- أما بالنسبة لمقياس كفاية التعيين MSA فقد تبين في نتائج الجدول (الملحق رقم 8) ان كل الخلايا القطرية تتراوح بين (0.77 – 0.91) وهي أكبر من 0.50 وبالتالي تدل النتيجة على أن العينة مناسبة لإجراء التحليل العاملي.

2-2-1 إعادة تطبيق التحليل العاملي:

لحساب صدق مقياس الالتزام في العمل أجري التحليل العاملي للبنود المستوفية للشروط في ضوء الخطوات السابقة (عددها عشر فقرات) باستخدام طريقة المحاور الأساسية وهي من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعا في الاستخدام.

ولقد أسفر التحليل على العوامل الثلاثة (03) التي دورت تدويرا متعامدا بطريقة Varimax، حيث تتميز هذه الطريقة بأنها تحافظ على التعامد بين العوامل وتؤدي إلى أفضل الحلول من أجل بناء بسيط للعوامل.

3-2-1 تفسير العوامل:

إن عملية تفسير العوامل هي المرحلة الصعبة في عملية التحليل العاملي، إذ تفسر عن طريق تحديد التشعبات وقد تم تفسير العوامل وفق النتائج الإحصائية لتشعبات أي رؤية الفقرات التي ترتبط بالبعد والتي لا ترتبط به، واستبقيت العوامل الثلاثة (03) تبعا للمحكين التاليين:

- العوامل التي وصل جدرها الكامن إلى ما يزيد عن واحد (01) صحيح.
- العوامل التي تشبعت على الأقل ب: 0.30.

جدول رقم (27) التحليل العاملي لمقياس الالتزام في العمل بطريقة المحاور الأساسية والتدوير المتعامد بطريقة فريماكس.

رقم الفقرة	عوامل المقياس بعد التدوير			عوامل المقياس قبل التدوير		
	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
4	0.77		0.86			0.82
1	0.66		0.62			0.51
5	0.76		0.62			0.60
2	0.67		0.54		0.46	0.53
14	0.55	0.57			0.79	0.65
11	0.60				0.64	0.51
13	0.49				0.54	0.36
16	0.51				0.43	0.32
10	0.64				0.65	0.55
17	0.61				0.52	0.44
الجدر الكامن	4.05	0.91	0.37	2.12	1.84	1.37
نسبة التباين	40.5	9.16	3.72	21.24	18.41	13.73
قيم الشبوع						53.38

كشفت التحليل العاملي عن وجود ثلاثة عوامل توزعت عليها فقرات المقياس بشكل متساوي تقريبا (ملحق رقم 9)، ومن خلال الجدول رقم (27) نلاحظ في بعض الحالات أن فقرة واحدة تنتسب على أكثر من بعد كما هي مشار إليها في الجدول السابق بدوائر، وهذه الفقرات هي كالتالي:

الفقرة 2: أجد أن عملي له هدف ومعنى

الفقرة 16: أجد من الصعب أن أعزل نفسي عن مهنتي.

كما تم تفسير العوامل اعتماد على مدى ارتباط المنطقي لل فقرات التي تشبعت على أكثر من عامل بغض النظر عن الفارق في قيمة تشبع الفقرة. حيث تم إدخال الفقرة رقم 2 ضمن البعد الثالث وهو الإخلاص لارتباطها المنطقي بهذا البعد، كما تم إدخال الفقرة رقم 16 ضمن بعد الاستغراق لأن مضمونها فيه نوع من الانغماس في العمل.

كما تبين من خلال نتائج الجدول رقم (27) بأننا قد توصلنا إلى ثلاثة (3) عوامل نظراً لكون قيمة الجذر الكامن أكبر من الواحد الصحيح.

وبالتالي أصبح توزيع الأبعاد في صورته الجديدة كما هو موضح في الجدول رقم (27) التالي:

جدول رقم (28) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي المتعامد بطريقة فاريماكس ومضامينها و تشبعاتها على العامل التي تنضوي تحته.

رقم الفقرة	التشبعات
	العامل الأول: الحيوية والنشاط وتشبعت عليه ثلاثة فقرات وهي (4-1-5) وهو مدى شعور بالقوة والنشاط وتشبعه بطاقة وحيوية وحماس كبير في عمله.
4	أشعر بالقوة والنشاط في عملي
1	أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي
5	أنا متحمس(ة) لعملي.
	العامل الثاني: الاستغراق وتشبعت عليه أربعة فقرات وهي (14-11-13-16)، وهو يشير إلى مدى ما يوفره العمل للفرد بالشكل الذي يصبح فيه مستغرقا ومنغمسا في عمله ويستطيع العمل باستمرار لمدة طويلة، وكان العمل يمثل تحديا بالنسبة إليه.
14	تركيزي في عملي يجعلني لا أشعر بالمشغول من حولي
11	أنا منغمس كلياً في عملي
13	عملي يمثل تحدياً لي
16	أجد من الصعب أن أعزل نفسي عن مهنتي
	العامل الثالث: الإخلاص وتشبعت عليه ثلاثة فقرات وهي (10-17-2)، ويشير إلى مدى ارتباط الأستاذ بعمله ومثابرة فيه ومدى شعوره بالاعتزاز بالعمل الذي يقوم به، حيث له معنى واضح بالنسبة إليه.
10	أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.
17	أنا دائماً أثابر في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام
2	أجد أن عملي له هدف ومعنى

3-1 الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل بعد إجراء التحليل العاملي:

تم حساب الاتساق الداخلي لمقياس الالتزام في العمل عن طريق حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية والأبعاد التي تندرج تحتها، وارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس، والنتائج كانت حسب الجدول التالي:

جدول رقم (29) قيم ارتباطات بنود كل محور والدرجة الكلية والأبعاد التي تندرج تحتها وارتباطات كل بعد بالدرجة الكلية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.

الفقرات	الحيوية	الاستغراق	الإخلاص	الدرجة الكلية للمقياس
4	**0.88			**0.72
1	**0.85			**0.66
5	**0.84			**0.75
14		**0.77		**0.62
11		**0.76		**0.67
13		**0.76		**0.62
16		**0.70		**0.62
10			**0.81	**0.63
17			**0.78	**0.65
2			**0.81	**0.66
الحيوية				**0.82
الاستغراق				**0.84
الإخلاص				**0.81

** دال عند مستوى الدلالة 0.01

نلاحظ من خلال الجدول رقم (29) أن قيم معاملات الارتباط هي دالة عند مستوى الدلالة 0.01، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والبعد الذي تنضوي تحته ما بين (70-88)، بينما تراوحت قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس ما بين (62-75)، أما قيم معاملات الارتباط بين كل بعد والمقياس ككل فتراوحت بين (81-84)،

وبالتالي تدل هذه النتائج على وجود اتساق وانسجام كبير بين مكونات المقياس مما يدل على أن المقياس يتميز بمستوى عال من الصدق.

4-1 الصدق التلازمي:

لقد تم استخدام هذا الأسلوب في الكشف عن صدق مقياس الالتزام في العمل، وذلك استناداً إلى الرابطة الموجودة بين هذا المقياس ومقياس الاحتراق النفسي. حيث تشير الدراسات السابقة (Nadeem ahmed et al, 2012 ,Wilmar,schaufeli et all, 2001) إلى وجود علاقة عكسية بين الالتزام في العمل و الاحتراق النفسي، أي أن الأفراد الذين تسجل لديهم درجات عالية في الاحتراق النفسي هم الأفراد الذين يكونوا أقل التزاماً في العمل، و العكس صحيح بالنسبة للذين يسجلون درجات أقل في مقياس الاحتراق النفسي.

وقد كشفت الدراسة الحالية التي درست على عينة بلغ عددها 293 أستاذ عن وجود علاقة إرتباطية سالبة بين مقياس الالتزام في العمل والاحتراق النفسي قيمتها (-0.44) وهي دالة عند مستوى 0.01.

5-1 ثبات المقياس:

تم قياس ثبات المقياس اعتماداً على ثلاثة أساليب إحصائية هي: طريقة جوتمان و ألفا كرونباخ و التجزئة النصفية، وقد أسفرت الدراسة على النتائج التالية كما تظهر في الجدول رقم (30):

جدول رقم (30): قيم ثبات مقياس الالتزام في العمل (الدراسة الأساسية).

طرق قياس ثبات	قيمة الثبات
طريقة جوتمان	0.86
طريقة كرونباخ	0.85
طريقة التجزئة النصفية	0.71

فحسب النتائج السابقة نستخلص أن مقياس الالتزام في العمل يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة وبالتالي يمكن القول أنه تم الحصول على مقياس مقنن على البيئة الجزائرية يقيس الالتزام في العمل (ملحق رقم 10).

يتضح من خلال الجدول رقم (29) أن معاملات ثبات المقياس ككل هي عالية، حيث تراوحت ما بين 0.71 و0.86، وهي قيم قريبة جدا من واحد صحيح، وبالتالي يمكن القول أن المقياس يتمتع بثبات عال في صورته الكلية.

2- عرض نتائج مقياس الالتزام في العمل ببعض المتغيرات الفردية:

1-2 متغير الجنس:

جدول رقم (31) اختلاف مستويات الالتزام في العمل تبعا لاختلاف في الجنس.

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأساليب الإحصائية
				فئات الأساتذة
دالة 0.02	2.31-	8.65	47.60	الأساتذة الذكور
		6.99	49.94	الأساتذة إناث

كشفت الدراسة (جدول رقم 31) عن وجود فرق دال قيمته -2.31 وهو دال عند مستوى 0.02 ودرجة الحرية 291 وهو لصالح الإناث بحيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 49.94 بانحراف معياري يساوي 6.99 وهو أكبر من المتوسط الحسابي للذكور الذي بلغ 47.60 بانحراف معياري يساوي 8.65. أي أن الإناث يبدو في هذه الدراسة أكثر التزاما من الذكور.

2-2 متغير الكلية:

للتأكد من الفرضية الثامنة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستوى الالتزام في العمل ومتغير الكلية لدى عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية، تم استخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي، حيث تم استخراج مجموع ومتوسطات المربعات بين المجموعات وداخلها، وتم الاستدلال على اتجاه الفروق باستخدام نسبة التحليل الفائية "ف".

جدول رقم (32) دلالة الاختلاف في الالتزام في العمل بدلالة الكلية التي يعمل بها الأستاذ.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الالتزام في العمل	بين المجموعات	473	67.68	7	0.99	0.43
	داخل المجموعات	19407.23	68.09	285		

يتبين من الجدول رقم (32) وجود فروق غير دالة بين الأساتذة على خلفية الكليات التي ينتمون إليها، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 0.99 وكانت قيمة مستوى الدلالة 0.43، أي لا يوجد فرق دال بين الأساتذة حول درجة الالتزام في العمل تعزى لمتغير الكلية، بمعنى التباين التي يفترض أن يكون موجود بين كل كلية وأخرى لم يظهر تأثيره في تحديد مستوى الالتزام في العمل.

3-2 متغير الرتبة:

جدول رقم (33) دلالة الاختلاف في مستوى الالتزام في العمل بدلالة رتبة الأستاذ.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الالتزام في العمل	بين المجموعات	404.81	80.96	5	0.19	غير دال
	داخل المجموعات	1946.21	67.86	287		

يتبين من الجدول رقم (33) وجود فروق غير دالة بين الأساتذة على خلفية الرتبة، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 0.19، أي لا يوجد فرق بين الأساتذة حول درجة الالتزام في العمل تعزى لمتغير الرتبة.

4-2 متغير الأقدمية:

جدول رقم (34) دلالة الاختلاف في مستوى الالتزام في العمل بدلالة أقدمية الأستاذ.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الالتزام في العمل	بين المجموعات	511.70	127.92	4	1.90	غير دال
	داخل المجموعات	19369.33	67.25	288		

يتبين من الجدول رقم (34) وجود فروق غير دالة بين الأساتذة على خلفية الأقدمية، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة 1.90، أي لا يوجد فرق بين الأساتذة حول درجة الالتزام في العمل تعزى لمتغير الأقدمية.

5-2 متغير الجامعة:

جدول رقم (35) يبين دلالة الاختلاف في مستوى الالتزام في العمل بدلالة الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
الالتزام في العمل	بين المجموعات	679.61	226.53	3	3.41	دال 0.01
	داخل المجموعات	19201.42	66.44	289		

يتبين من الجدول رقم (35) وجود فروق دالة عند مستوى 0.01 بدلالة اختلاف الجامعات الأربعة التي ينتمون إليها الأساتذة، حيث بلغت قيمة ف 3.41. ولتبيان اتجاه الفروق تم استخدام معادلة شيفيه.

جدول رقم (36) يبين اتجاه الفروق في مستويات الالتزام في العمل لدى أساتذة الجامعيين تبعاً لاختلاف الجامعة التي يعملون فيها.

الجامعات	متوسط الفروق	مستوى الدلالة
تيارت	وهراڻ	0.05
	تلمسان	0.1
	بلعباس	0.08

كشفت الدراسة عن وجود فرق بين مستوى الالتزام لدى أساتذة جامعة وهران وجامعة تيارت لصالح مجموعة وهران عند مستوى 0.05، وعن وجود فرق بين جامعة تيارت وبلعباس وهو تقريبا دال عند 0.08 لصالح أساتذة جامعة بلعباس وهذا ما هو مبين في جدول رقم (36).

بينما كانت فروق بين أساتذة جامعة وهران وتلمسان وسيدي بلعباس غير دالة، وجاء الترتيب تصاعدي في مستويات الالتزام لدى أساتذة وفق معادلة شيفيه كما هي موضحة في الجدول رقم (37) التالي:

جدول رقم (37) الترتيب تصاعدي في مستويات الالتزام لدى أساتذة وفق معادلة شيفيه

الجامعة	ن	وفق معادلة شيفيه ألفا = 0.05
تيارت	54	45.27
وهراڻ	158	48.87
تلمسان	40	49.55
بلعباس	41	49.65

الترتيب دال عند 0.05

حسب نتائج جدول رقم (37) تبين أن جامعة بلعباس أكثر التزاما وجامعة تيارت أقل التزاما مقارنة بالجامعات الأخرى، لكن هذا لا يعني أن الجامعات الأخرى أساتذتهم غير ملتزمون في العمل بل هناك فرق طفيف بينهم.

خلاصة:

من خلال عرض نتائج البحث نستنتج أن مقياس الالتزام في العمل يتمتع بخصائص سيكون متريّة جيدة، بحيث يعتبر المقياس صادقا، وثابتا، وصالح للاستخدام في البيئّة الجزائرية لقياس مفهوم الالتزام في العمل.

الفصل السادس: تحليل ومناقشة نتائج البحث

- تحليل ومناقشة نتائج البحث

تحليل ومناقشة النتائج:**تمهيد:**

سننطلق في هذا الجزء إلى تحليل ومناقشة نتائج الدراسة اعتماداً على الجانب النظري، وذلك عن طريق مقارنة نتائج البحث بنتائج الدراسات السابقة.

الفرضية الأولى: يحتفظ مقياس الالتزام في العمل بنفس البنية العاملية المحددة في التراث النظري.

لقد أوضحت النتائج المحصل عليها من خلال التحليل العملي الاستكشافي على أن مقياس الالتزام في العمل احتفظ على نفس الأبعاد المحددة في الخلفية النظرية وهذا ما سيثبت افتراض الباحثة باحتفاظ المقياس على البنية العاملية ذات ثلاثة أبعاد. بحيث تم التأكد من الفرضية انطلاقاً من صيغة النسخة الأصلية (UWES) والتي تضم 17 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: الحيوية، الإخلاص، الاستغراق. حيث أسفر التحليل العملي في الدراسة الأساسية على استخراج 10 فقرات موزعة على ثلاثة عوامل أساسية هي: الحيوية (3 فقرات)، الاستغراق (4 فقرات)، الإخلاص (3 فقرات).

وجاءت النتائج توافقاً مع الدراسة التي قام بها (Cristian balducci et all,2010) حيث أثبت أن النسخة (UWES-9) صادقة في عشرة بلدان ودائماً تحافظ على البنية العاملية الثلاثية، فقط الاختلاف في عدد الفقرات إذ أن في هذه الدراسة يحتوي المقياس على 9 فقرات فقط.

كما أشار (Wilmar schaufeli et al,2007) أن التحليل العملي التوكيدي يظهر أن الافتراض البنية العاملية الثلاثية لمقياس الالتزام في العمل (UWES) هو مناسب لمختلف عينات لعديد من البلدان التي شاركت في هذه الدراسة، كما يستنتج ولمار وآخرون أن الجوانب الثلاثة (الحياة والإخلاص والاستغراق) هي مكونات الأنسب التي تبني مفهوم الالتزام في العمل.

الفرضية الثانية: توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً بين مقياس الالتزام في العمل ومقياس الاحتراق النفسي لدى أساتذة الجامعة الجزائرية.

لقد بينت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباطية سالبة بين مقياس الالتزام في العمل والاحتراق النفسي. ولقد أسفرت النتائج على تحقق كلي لهذه الفرضية، وجاءت هذه النتائج توافقا مع الدراسة (Nadeem ahmed et al, 2012) حيث وجدت أن الأبعاد الضرورية للاحتراق النفسي وهي الإرهاق والسخرية هي عكس الأبعاد الأساسية لمفهوم الالتزام في العمل وهي النشاط والإخلاص.

فحسب رأي الباحثة أن الأستاذ الجامعي إذا كان لديه مستوى عال من الالتزام في العمل سيكون لديه مستوى منخفض من الاحتراق النفسي، فالقوة والنشاط التي يمتلكها وحبها وافتخاره بالعمل الذي يقوم به، وكذا إخلاصه له حتما يجعله بعيدا عن إحساسه بالإرهاق والتعب الشديد ومعاكسة عمل الآخرين وتفويض عمله للآخرين، فحتى لو شعر في بعض الأحيان بالتعب والملل يبقى دائما يعتبر ملتزما، لأن المخلص للعمل والمحب له أو بالأحرى الملتزم يبذل جهد عال باستمرار حتى لو عرف حالات من الضعف.

كما أن هذا يتوافق مع ما أشار إليه (أحمد عوض، 2007: 14) بأن الاحتراق النفسي هو " ناتج عن عدم التكيف والحفاظ على تلك القوة والنشاط وكذا عدم الرضا على الظروف المتعلقة بطبيعة العمل وضغوط العمل التي يتعرض لها الأستاذ أثناء أداء عمله". ومنه نستنتج إما يكون لدى الفرد الالتزام أو الاحتراق النفسي وهذا ما يفسر العلاقة الارتباطية السلبية بينهما.

وفي واقع الميدان يوضح (A.Schinazu et al, 2008) على أن العديد من نتائج التحليل العاملي التوكيدي تؤكد على صلاحية الافتراض الذي يؤكد وجود علاقة سلبية بين الالتزام في العمل والإجهاد والاحتراق النفسي.

بالإضافة إلى تعزيز العلاقة السلبية يوضح (Piiaa seppala et al, 2009: 460) أن العديد من فقرات مقياس الالتزام في العمل مأخوذة من مقياس الاحتراق النفسي، حيث تم إعادة

صياغة بنود صياغة إيجابية لمقياس الاحتراق النفسي، فمثلا الفقرة التالية من بعد الحيوية " عندما أستيقظ في الصباح، أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل" تقابلها الفقرة من بعد الإرهاق "أشعر بالتعب عندما أستيقظ صباحا لمواجهة يوم اخر من العمل".

الفرضية الثالثة: يتمتع مقياس الالتزام في العمل باتساق وانسجام داخلي كبير.

لقد أوضحت نتائج المحصل عليها من خلال حساب معاملات الارتباط بين فقرات المقياس والدرجة الكلية والأبعاد التي تدرج تحتها، وارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس على وجود اتساق وانسجام كبير بين مكونات المقياس. وبالتالي يمكن القول أن فرضية الباحثة قد تحققت.

وهذه النتائج جاءت متوافقة مع دراسة (Rosman Bin et al, 2013) والتي درست تطور الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام في العمل في جامعة باكستان وكانت من بين نتائجها وجود اتساق وانسجام بين فقرات المقياس والدرجة الكلية، حيث كانت قيم الارتباطات تتراوح بين (0.55 و 0.78).

الفرضية الرابعة: يتمتع مقياس الالتزام في العمل بمستويات مقبولة من الثبات.

توصلت نتائج الدراسة على أن مقياس الالتزام في العمل يتمتع بمستوى عال من الثبات وهذا ما يحقق الفرضية التي افترضتها الباحثة.

وهذا يتوافق مع ما أشار إليه (Wilmar schaufeli et al, 2007) أن مقياس الالتزام في العمل استقر ثباته نسبيا عبر الزمن في كل من أستراليا و النرويج وقد تراوحت قيم الثبات بين 50 و 60 لمدة سنة واحدة.

كما نجد الدراسة التي قام بها (Cristian balducci et all,2010) حيث درس فيها الخصائص السيكومترية لنسخة إيطالية لمقياس الالتزام في العمل (UWES-9) مستعملا عينتين (إيطالية وهولندية)، وقد بينت النتائج ثبات النسخة للمقياس وتمتعها بخصائص سيكو مترية جيدة، بحيث تسمح هذه النتائج باستخدامه في الدراسات المستقبلية لدراسة مفهوم الالتزام في العمل.

كما أثبت العديد من الدراسات (Schaufeli.W et al, 2007,Shinazu.A, 2008,) على ثبات استقرار مقياس الالتزام في العمل في العديد من الدول وكانت قيم عالية.

الفرضية الخامسة: يوجد فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث من حيث مستوى الالتزام في العمل.

يتضح من خلال نتائج الدراسة على وجود فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث من حيث مستوى الالتزام في العمل وهذا لصالح الإناث، أي أن الإناث أكثر التزاما من الذكور في العمل داخل الجامعة الجزائرية.

كما تتوافق هذه النتائج مع ما أشار إليه (محمودي الهواري، 2014) أن " المرأة تمتلك التزاما مرتفعا تجاه مؤسستها عن الرجل، بحيث الذكور لديهم نية قوية لترك منظماتهم عن الإناث"، كما أظهر محمودي الهواري أن " الدراسة التي قام بها الباحث "الفضلي فضل" (1997) قد توصلت إلى وجود فرق دال إحصائيا بين الذكور والإناث في مستوى الالتزام التنظيمي لدى رؤساء المؤسسات المدروسة في المملكة العربية السعودية" (محمودي الهواري، 2014).

وفي نظر الباحثة ترى وجود فرق بين الذكور والإناث في مستوى الالتزام في العمل يعود إلى أفكارهم وتصوراتهم المختلفة واحتياجاتهم، فأغلبية النساء الجزائريات لا يهتمن المنصب العال بل أجر متوسط فقط، لكن الرجال لديهم مسؤولية الإنفاق على الأسرة، ويبحث دائما إلى الارتقاء والأجر المرتفع وهذا قد يجعله يترك المنصب أو المؤسسة من أجل الأجرة أو الأسرة.

كما يشير (محمد حسن رسمي، 2004: 13) " أن الفرد يبقى في تنظيم معين حسب حاجته إلى ذلك". فحسب رأي الباحثة تفسر نتائج هذه الفرضية بأن المرأة ليس لها حاجات ضرورية كبيرة مثل الرجل فهذا الأخير لديه مسؤولية توفير المسكن والملبس وتوفير الأمن لأولاده وزوجته والأكل وغيرها، أما المرأة فهي ليس مسؤولة بالدرجة الأولى عن الأسرة

من ناحية المادية، وبالتالي هي ليست معرضة لتغيير المنصب كالرجل إلا في حالة تدخلت أسباب أخرى كالتهديد أو التحرش الجنسي وغيرها...

ويشير (صلاح الدين عبد الباقي، 2005: 318) أن "هناك بعض الدراسات تؤكد على أن الرجل أكثر استقراراً أو التزاماً من المرأة، والبعض الآخر أشار إلى أن المرأة العاملة أكثر التزاماً من الرجل. ومنهم من يقول أن المرأة الملتزمة هي المتزوجة و التي تتمتع بحياة زوجية مستقرة و طويلة، و البعض الآخر يقول أن المرأة الملتزمة هي غير المتزوجة لأنها أكثر رضا و ارتباطاً بوظيفتها".

الفرضية السادسة: إن اختلاف رتبة الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.

توصلت نتائج الدراسة على وجود فروق غير دالة بين الأساتذة على خلفية رتبة الأستاذ، وهذا يعني أن اختلاف رتبة الأستاذ ليس له تأثير على مستوى الالتزام في العمل، وبالتالي لم تتحقق فرضية الباحثة.

وهذا جاء متعاكس مع ما أكده (سامي ابراهيم، 2006: 124) على أن "كلما كان فرص لتحقيق النمو المهني لدى الفرد كلما ازداد لديه مستوى الالتزام، بحيث كلما ارتفع في الرتبة تنسج لديه شبكة من العلاقات الحميمة بين الزملاء، ويزداد إيمانه بأهداف الجامعة مما يجعله أكثر التزاماً".

أما رأي الباحثة فتساند من جهة ما قدمه سامي إبراهيم (2006) من أن هناك علاقة بين ارتفاع الأستاذ في الرتبة ومستوى الالتزام في العمل، لكن من جهة أخرى قد لا تكون هناك علاقة بين ارتفاع مستوى الالتزام ورتبة الأستاذ، وهذا قد يرجع إلى تدخل عناصر أخرى في رفع مستوى الالتزام في العمل لدى الفرد، ومن بين هذه العناصر الأمان الوظيفي والمناخ الوظيفي وطبيعة القيادة، وكذا ارتفاع مستوى الراتب، كلها قد تغير الفرد نحو الإخلاص أو عدم الإخلاص. حتى وإن ارتفع في الرتبة. كما أن هناك بعض الأشخاص يعملون بعيداً عن عائلاتهم ومخلصين في عملهم، ولديهم علاقات جيدة مع الزملاء،

ويمتلكون مستوى عال من الرتبة ودخل مرتفع، لكن قد يضطرون إلى ترك منظماتهم من أجل الاقتراب من العائلة.

الفرضية السابعة: إن اختلاف أقدمية الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.

توصلت نتائج الدراسة على وجود فروق غير دالة بين الأساتذة على خلفية أقدمية الأستاذ، وهذا يعني أن اختلاف أقدمية الأستاذ ليس له تأثير على مستوى الالتزام في العمل، وبالتالي لم تتحقق فرضية الباحثة.

وهذا لا يتوافق مع ما أشار إليه (فوزية هواين، 2014، 105) بأن "الأفراد الذين لديهم خبرة سنوية طويلة في منظماتهم وحاجاتهم قد تشبعت، فهم أكثر احتمالية في امتلاكهم روابط منظمة قوية، وليس لديهم الرغبة في ترك العمل ويقل معدل دوران العمل لديهم والغياب وبالتالي سيزداد التزامهم تجاه المنظمة". أما (سامي إبراهيم، 2006: 121) فقد خلص إلى "وجود علاقة إيجابية بين سنوات الخدمة و الالتزام في العمل للعاملين بقطاع الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، حيث فسرت هذه العلاقة بأن الأفراد الذين لديهم سنوات الخدمة 11-15 سنة يكون لديهم استقرار وظيفي و علاقات مميزة تنسج مع الزملاء، إضافة إلى ما حققوه من مراكز وظيفية خلال مدة خدمتهم في الجامعة".

وحسب رأي الباحثة ترى أن الأستاذ برغم من أنه قضى سنوات كثيرة في الجامعة وكان التزامه اتجاهها مرتفع، هذا لا يعني أنه كلما زادت أقدميته زاد إخلاصه وولائه للجامعة. بل يمكن أن يرجع السبب في عدم تركه للمنظمة وإخلاصه لها هو مكانة الجامعة في المجتمع والأجر المرتفع مقارنة مع مستوى الدخل في المنظمات الأخرى.

كما تتفق النتائج مع الدراسة التي قامت بها (فوزية هواين، 2014: 158) حيث أظهرت نتائج دراستها أنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الالتزام التنظيمي تبعا لاختلاف سنوات الأقدمية في العمل. وقد " أرجعت ذلك إلى الظروف والخصائص المميزة

لبينة العمل الداخلية، التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام تتميز بالاستقرار ولم تطرأ عليها تغييرات كبيرة منذ عدة سنوات ".

وتختلف النتائج مع دراسة (الخرشوم، 2011) التي "تشير إلى وجود فروق معنوية في مستوى الالتزام التنظيمي تعزى لاختلاف عدد سنوات الخبرة " (سعد تراحيب، 2012: 99).

الفرضية الثامنة: إن اختلاف الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.

توصلت نتائج الدراسة على وجود فروق غير دالة بين الأساتذة على خلفية الكلية التي ينتمي إليها الأستاذ، وهذا يعني أن اختلاف الانتماء إلى الكلية ليس له تأثير على مستوى الالتزام في العمل، وبالتالي لم تتحقق فرضية الباحثة.

فحسب رأي الباحثة فترى اختلاف الأستاذ من كلية إلى أخرى لا يرافقه اختلاف في مستوى الالتزام في العمل، لأن كليات الجامعة تحمل ثقافة واحدة لأنها تنتمي إلى بيئة عمل واحدة وهي الجامعة. فكل كلية من كليات الجامعة لها ظروف تقريبا موحدة نفس ظروف الإدارية ونفس ظروف التدريس (القسم، ، الوسائل وغيرها)، وحتى طريقة التدريس يمكن أن نقول هي نفسها في كل كليات (الأستاذ يلقي الدرس و يستخدم السبورة، أو قد يستخدم الكمبيوتر). ومن هنا نستخلص أن اختلاف الأستاذ من كلية إلى أخرى لا يؤثر على مستوى التزامه مادامت تحمل نفس الظروف و نفس الأجر.

وتشير الدراسة (Étienne Caron, 2009: 19) إلى أن المكافآت التنظيمية من العوامل القوية التي تؤثر على مستوى الالتزام التنظيمي وتدعم سلوك العامل نحو الإخلاص وتساعد على جو مريح بين العملاء. ومن هنا يمكن القول أن كليات الجامعة الجزائرية لها نفس الامتيازات و المكافآت المقدمة للأستاذ الجامعي و بالتالي لها نفس التأثير على التزام الأستاذ من مختلف كليات الجامعة الجزائرية.

الفرضية التاسعة: إن اختلاف الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ يرافقه اختلاف دال في مستوى الالتزام في العمل.

توصلت نتائج الدراسة على وجود فروق دالة عند مستوى الدلالة 0.01 بين اختلاف الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ ومستوى الالتزام في العمل، وهذا يعني أن اختلاف الجامعة له تأثير على مستوى الالتزام في العمل، وبالتالي تحققت فرضية الباحثة.

وهي نتائج لا تتفق مع الدراسة التالية (سامي علي وآخرون، 2011) الذي " أكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، في مستوى الإيمان بالمؤسسة ومستوى الرغبة بالاستمرار بالعمل فيها لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية تعزى إلى متغير مكان الوظيفة (جامعة القدس المفتوحة، الجامعة الإسلامية بغزة، جامعة الأزهر، وجامعة الأقصى)".

كما جاءت النتائج متوافقة مع نتائج دراسة (سلامة، 2004) والتي " هدفت إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، حيث وجدت أن هناك أثر لمتغير الجامعة على درجة الانتماء المهني والرضا الوظيفي" (ختام عبد الله، 2005: 75).

فحسب رأي الباحثة ترى وجود اختلاف بين الجامعة التي ينتمي إليها الأستاذ ومستوى الالتزام في العمل، وترجع ذلك إلى اختلاف العلاقات التنظيمية من جامعة إلى أخرى، واختلاف بيئة العمل ومن ثم اختلاف في الثقافة التنظيمية والتي تؤثر هذه الأخيرة على مستوى التزام الأساتذة.

الخاتمة :

إن الالتزام في العمل (Work Engagement) هو مفهوم من المفاهيم الحديثة في السلوك التنظيمي، والذي نال شعبية كبيرة. لكن رغم ذلك لم يتناول العالم العربي هذا الموضوع إلا بمفاهيمه القديمة وهي الإخلاص للمؤسسة (Organizational commitment) أو الولاء التنظيمي، فالكثير من الدراسات العربية لم تظهر هذا المصطلح الجديد بالرغم من شيوعه في الكثير من البلدان، وأهميته و تأثيره على مردودية المنظمة بصفة إيجابية.

أما بالنسبة لمقياس أوتريكيت للالتزام في العمل فقد تميز بالصدق و الثبات العال في الكثير من الأماكن، و بالرغم من اختلاف تطبيقه من ثقافة إلى أخرى إلى أن هذا المقياس دائما كان يحافظ على بنيته العاملية، وعلى خصائصه السيكومترية الجيدة. و بالتالي يمكن أن نستفيد من هذا المقياس لتقنيته على البيئة الجزائرية.

ولعل من المهم أن عملية التقنين لها دور كبير في أن يكون المقياس صالح للاستخدام في بيئة من البيئات أو في واقع ميداني، فاختيار عينة ممثلة للمجتمع و إتباع أهم خطوات عملية التقنين اتبعا جيدا و بطريقة صحيحة، يساعد على الحصول على مقياس ذات خصائص سيكومترية جيدة، و بالتالي نستطيع أن نتحصل على نتائج جيدة لدراسة موضوع ما من خلال هذا المقياس المقنن في بيئة ما.

و في الأخير نشير إلى أن عملية تقنين مقياس أوتريكيت للالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية إذا تمت بشكل جيد، ستساهم في رفع مستوى الالتزام لدى الأستاذ، ومن ثم جودة التعليم العال في الجزائر، و بالتالي رفع مستوى الجامعة الجزائرية.

التوصيات والاقتراحات:

تساهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات السلوك التنظيمي والقياس النفسي، خاصة الأدبيات العربية والتي تحتاج مثل هذه المواضيع، وللمزيد من الإثراء لهذه الدراسة ستقدم الباحثة مجموعة من التوصيات والاقتراحات كما يلي:

- القيام بدراسات أكثر حول موضوع الالتزام في العمل.
- تحسين المناخ الأكاديمي والاجتماعي والنفسي داخل الجامعة، فهذا سيؤثر على التزام الأساتذة.
- الاستفادة من التطورات التي حصلت في الدول المتقدمة في مجال قياس الالتزام في العمل ورفع مستواه.
- تحسين التواصل بين الإدارة والأساتذة لمعرفة دوافعهم واحتياجاتهم.
- تطوير أساليب وأدوات التدريس لتوفير الوقت والحصول على جودة التعليم، مثلا في قسم علم النفس ينبغي أن يخصص قاعة خاصة بتدريس كيفية استخدام برنامج SPSS.
- تطوير أساليب تقييم أداء الأساتذة، مثلا تسجيل الحضور لأي موظف أو أستاذ بالجامعة من أجل التزامهم.
- تفادي عزلة الأستاذ وإدماجه مع مجموعة الأساتذة وحتى مع الطلاب.
- ترميم بنايات الجامعة، فهذا سينمق صورة الجامعة الجزائرية، وتكون لدى الأستاذ مكانة مرموقة، والتي تنعكس على التزام العمال وبشكل خاص على الأستاذ الجامعي.
- القيام بدراسات أكثر حول مقياس الالتزام في العمل (UWES)، بحيث يدرس في السياق نفسه ولكن بوسائل متعددة.
- استخدام التحليل العائلي في الدراسات النفسية وتدعيمه ببرنامج (AMOS).

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- القرآن الكريم

الكتب:

- 1- إبراهيم وجيه محمود (1985)، القدرات العقلية " خصائصها وقياسها"، دار المعارف، القاهرة.
- 2- أحمد زكي بدوي (1982)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية انجليزي – فرنسي – عربي، طبعة ثانية، مكتبة لبنان، بيروت.
- 3- أحمد محمد عوض بني أحمد (2007)، الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد، الأردن.
- 4- أحمد بوزيان تيغزة (2012)، التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي، دار المسيرة للنشر و الطباعة، عمان، الأردن.
- 5- بشير معمريّة (2012)، أساسيات القياس النفسي وتصميم أدواته، دار الخلدونية، الجزائر.
- 6- جمال الدين لعويسات (2003)، السلوك التنظيمي والتطوير الإداري، دار هومه، الجزائر.
- 7- سعد عبد الرحمن (1998)، القياس النفسي (النظرية والتطبيق)، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 8- شوقي ناجي جواد (2010)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان.
- 9- صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي (2012)، التوظيف والمحافظة على الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان.
- 10- صلاح احمد مراد، أمين علي سليمان (2005)، الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 11- صلاح الدين محمود علام (2000)، القياس والتقويم التربوي والنفسي، دار الفكر العربي، القاهرة.

- 12- صلاح الدين محمود علام (2002)، القياس والتقويم التربوي والنفسي، دار الفكر العربي، القاهرة.
- 13- عبد الحميد المغربي (2007)، المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية، المكتبة العصرية لنشر والتوزيع، مصر.
- 14- عبد الرحمن بن سليمان بن مسعود الطرييري (1997)، القياس النفسي والتربوي نظريته-أسسه-تطبيقاته، مكتبة الرشد، الرياض.
- 15- فارس حلمي (مترجم) - رونالديريغيو-، (1999)، المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 16- فاروق عبده فيله، محمد عبد المجيد (2005)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة، عمان.
- 17- فاضلي إدريس (2009)، الوجيز في النظرية العامة للالتزام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 18- محمد أحمد درويش (2008)، نظرية الالتزام التنظيمي، عالم الكتب، القاهرة.
- 19- محمد عبد السلام أحمد (1960)، القياس النفسي والتربوي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.
- 20- مدحت محمد أبو النصر (2005)، بناء وتدعيم الولاء المؤسسي لدى العاملين داخل المنظمة، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة.
- 21- مزيان محمد (1999)، مبادئ في البحث النفسي والتربوي، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 22- مصلح الصالح (1999)، الشامل - قاموس مصطلحات العلوم الاجتماعية إنجليزي-عربي، دار عالم الكتب، الرياض.
- 23- موسى النبهان (2004)، أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق، الأردن.
- 24- نائلة احمد الأجرى (2009)، الاختبارات النفسية التحصيلية والتقويم التربوي، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

المجلات:

- 1- أحمد بن سالم العامري (2003)، محددات وأثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، المملكة العربية السعودية، م 17، ع 2، ص 67-83.
- 2- أسى عبد الحافظ الجعافرة وأحمد محمد بدح وبلال عادل الخطيب وعمر محمد الخرابشة (2013)، الاحتراق النفسي لدى الطلبة الجامعيين القاطنين في المنازل الداخلية وعلاقته بعدد من المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الحادي وعشرون، العدد الأول، ص 295-325 يناير 2013.
- 3- سامي أبو الروس، سامي ابراهيم حنونة (2011)، تأثير الايمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعتهم، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد التاسع عشر، العدد الأول، ص 1259-1310.
- 4- سامي علي أبو الروس، سامي ابراهيم حنونة (2011)، تأثير الإيمان بالمؤسسة على رغبة العاملين في الجامعات الفلسطينية في الاستمرار بالعمل في جامعاتهم، مجلة الجامعة الإسلامية، مجلد التاسع عشر، العدد الأول، ص 1259-1310.
- 5- عادل عبد الرحمن الصالحي، هناء مزعل الذهبي (بدون سنة)، ترجمة وتقنين مقياس المكونات لبطارية فلانجان لتصنيف الاستعدادات، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد الثاني والعشرون، ص 279-323.
- 6- فيصل ناجي نامق (بدون سنة)، توظيف التحليل العاملي الاستكشافي لاستخلاص عوامل الولاء المنظمي والرضا الوظيفي دراسة حالة في الكلية التقنية الإدارية بغداد، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 19، العدد 20، ص 97-123.
- 7- محمد نوفل (2011)، الفروق في دافعية التعلم المستندة لنظرية تقرير الذات لدى عينة من طلبة كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، مجلة النجاح للأبحاث، مجلد 25 (2)، 2011 ص 282-283.

8- وجدان جعفر جواد عبد المهدي الحكاك (2010)، بناء اختبار القدرة على التفكير الإبداعي اللفظي لدى طلبة جامعة بغداد، مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد السادس والعشرون والسابع والعشرون/ جامعة بغداد ص 200-239.

الرسائل:

1- محمودي الهواري (2014)، العوامل النفسية-الاجتماعية والثقافية وفعالية أداء المسيرين في منظمات العمل العمومية الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

2- محمودي الهواري (2004)، تأثير العوامل النفسية الاجتماعية (الرضى المهني، والقيم الشخصية والالتزام التنظيمي) على فعالية أداء المسيرين في منظمة العمل الجزائرية، رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العام غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران السانوية.

3- عبد الرحمن بن معتوق بن عبد الرحمن زمزمي (2009)، تقنين اختبار تورانس للتفكير الابتكاري الشكل (ب) على الطلاب الصم وضعاف السمع في المرحلة المتوسطة بمنطقة مكة المكرمة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة.

4- عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد النفعي (2001)، تقنين اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة المتقدم على طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة مكة المكرمة، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة أم القرى.

5- علاق عبد القادر (2008)، أساس القوة الملزمة للعقد وحدودها-دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.

6- أماني بسام سعيد الجمل (2012)، الاحتراق الوظيفي لدى النساء العاملات في مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.

- 7- إيناس فؤاد نواوي فلمبان (2009)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى بمكة.
- 8- بلبخاري سامي (2009)، استخدام التحليل العاملي لمتغيرات في تحليل استبيانات التسويق، رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير في العلوم التجارية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة العقيد الحاج لخضر باتنة.
- 9- جناد عبد الوهاب (2014)، الكفاءة الاجتماعية وعلاقتها بالدافعية للتعلم ومستوى الطموح، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.
- 10- ختام عبد الله علي غنام (2005)، السمات الشخصية والولاء التنظيمي لدى معلمات المرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في محافظة نابلس، مذكرة ماجستير في الإدارة التربوية بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية في نابلس، فلسطين.
- 11- دربال امال (2013)، تقنين اختبار "WOCCQ" لتشخيص الضغط المهني لدى القابلات، رسالة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- 12- سامي إبراهيم حماد حنونة (2006)، مقياس مستوي الالتزام التنظيمي لدي العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.
- 13- سعد تراحيب غنام البقمي (2012)، الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين بجوازات منطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 14- سماني مراد (2012)، استراتيجيات التعامل عند الذين يعانون من الاحتراق النفسي لدى الأطباء المقيمين بالمستشفى الجامعي لوهران، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

- 15- صوفي عبد الوهاب(2013)، العقد النفسي وعلاقته بالالتزام التنظيمي في بيئة عمل داخلية متغيرة، رسالة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل والتنظيم غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة وهران السانية.
- 16- طارق بن إبراهيم جابر الجهني (1425هـ)، أثر اختلاف بعض طرق تحليل بنود الاختبار المحكي المرجع على اختيار الفقرات والثبات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 17- فوزية هواين (2014)، المناخ التنظيمي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى موظفي الإدارة المحلية، مذكرة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف 2 – الجزائر.
- 18- ملال خديجة (2010)، تقنين مقياس الاحتراق النفسي لماسلاك و جاكسون في وسط شبه طبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس و علوم التربية غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Ali Abbas Albdour, Ikhlas I.Altarawneh (2014), employee engagement and organizational commitment: evidence from jordan, international journal of business, 19(2), 2014.
- 2- Arnold B. Bakker, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter and Toon W. Taris(2008), Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, Work & Stress, Vol. 22, No. 3, July-September 2008, 187-200.
- 3- Arnold B.Bakker and Michael P.Leiter (2010), Work engagement a Handbook of essential theory and Research, Psychology press, USA.
- 4- Bindiya Sandip Soni (2013), Employee engagement – A key to organizational success in 21STcentury, Voice of research, Vol 1 issue 4; March 2013, 2277-7733.

- 5- Claud louche (2007), psychologiesocial des organisations, Armand colin, Deuxième édition, paris.
- 6- Colin Dicke, Jake Holwerda, & Anne-Marie Kontakos (2007), Employee Engagement: What Do We Really Know? What do we need to know to take action?. Center for advanced human resource studies. May 22-23.2007.france.
- 7- Cristian Balducci, Franco Fraccaroli, and Wilmar B. Schaufeli(2010), Psychometric Properties of the Italian Version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), European Journal of Psychological Assessment 2010; Vol. 26(2):143–149.
- 8- Evie M. Muilenburg-trevino(2009), A psychometric study of work engagement in an American, partial fulfillment of the requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, the Faculty of the Graduate College, Oklahoma State University.
- 9- Fabian O.Vgwu (2013), work engagement in nigeria : adaptation of the utrecht work engagement scale for nigerian sample, international journal of multidisciplinary academic research, vol 1,No 3, September 2013.
- 10- Fleming, J.H., C. Coffman & J.K. Harter (2005). Manage your humanSigma. Harvard Business Review, 83 (7), 106-115.
- 11- Gérard chasseur (2008), Cognition, santé et vie quotidienne, collection psychologie cognitive, volume 2.
- 12- Harminder Kaur Gujral , Isha Jain(2013), determinants and outcomes of employee engagement: a comparative study in information technology (IT) sector, international journal of advanced research in management and social sciences, Vol 2, no 5, May 2013.
- 13- Maslach ,C, Schaufeli, W.Bakker. , &Leiter,M.P.(2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

- 14- Nadeem ahmed, Anwar rasheed, Khawaja jehanzed (2012),An exploration of predictors of organizational citizenship behavior and its significant link to employee engagement, international journal of business, humanities and technology, Vol2 No 4, June 2012.
- 15- Rosman Bin Md Yusoff, Azlah Md Ali, Anwar Khan and Suaibah Abu Bakar (2013), Psychometric Evaluation of Utrecht Work Engagement Scale among Academic Staff in Universities of Pakistan, World Applied Sciences Journal 28 (11): 1555-1560, 2013.
- 16- Saar Langelaan, Arnold B. Bakker,Lorenz J.P. van Doornen, Wilmar B. Schaufeli (2006), Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?, Personality and Individual Differences 40 (2006) 521–532.
- 17- Sandhya Sridevi.M, Solomon Markos(2010) , Employee Engagement: The Key to Improving Performance, International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 12; December2010 , 89-96.
- 18- Saufeli wilmar , Salanova Marisa (2007), Work engagement « An emerging psychological concept and its implications for organizations , in S.W.Gilliland, D.D.Seiner and D.P.Skarlicki(eds) ,Researche in social issues in management (Volume 5) : Managing social and ethical issues in organizations (pp 135- 177)Greenurch, CT : Information Age Publishers.
- 19- Schaufeli, W.B, Bakker,A. B (2003). UWES – Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Utrecht University, Department of Psychology. (<http://www.schaufeli.com>).
- 20- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., &Bakker,A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout:A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3(1), 71–92.

- 21- Shimazu.A, Schaufeli .W.B , Kosugi .S ,Suzuki .A, Nashiwa.H, Kato.A, Sakamoto.M, Irimajiri.H, Amano.S, Hirohata.K, Goto.R and Kitaoka-Higashiguchi.K (2008), Work engagement in japan : validation of the Japaneses version of the utrecht work engagement scale, international association of applied psychology, 2008,57 (3), 510- 523.
- 22- Simon L. Albrecht (2010), Handbook of employee engagement perspective, issues, research and practice, Edward elgar publishing limited, UK.
- 23- Solomon Markos, Sandhya Sridevi (2010), Employee Engagement :The Key to Improving Performance, International Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 12; December 2010.
- 24- Wellins, R. & J. Concelman. (2005). Creating a culture for engagement. Workforce Performance Solutions. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com.
- 25- Wilamar.bakker, Schaufeli, Marisa salanova, Vecente, Gonzalez-rom and Arnold.B.Bakker, (2002), the measurement of engagement and burnout a tow sample confirmatory factor analytic approach, Journal of Happiness Studies 3: 71–92, 2002.
- 26- Étienne Caron (2009) , La relation entre l'environnement de travail et l'engagement affectif envers l'organisation : l'effet modérateur de la génération, Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de maîtrise en relations industrielles, École de relations industrielles, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal.

مواقع الانترنت:

- 1- www.arnoldbakker.com.
- 2- www.echoroukonline.com/ara/articles/216430.html, Modifier le 2014/09/16 by Dalila Henache, 29 juin 2015.

الملاحق

الملحق رقم (1) المقياس الأصلي للالتزام في العمل (UWES)

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.

0	1	2	3	4	5	6
Never	Almost never	Rarely	Sometimes	Often	Very often	Always
	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* (VII)
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)

ملحق رقم (2) الحصول على الموافقة لتطبيق مقياس الالتزام في العمل (UWES)

Arnold Bakker

You have my permission, good luck!
Arnold

Verstuurd vanaf mijn iPad

www.arnoldbakker.com

Op 13 sep. 2014 om 14:17 heeft "Lamia meziane"
<mezialamelamia@yahoo.com> het volgende geschreven:

[HTTP://WWW.ARNOLDBAKKER.COM/](http://WWW.ARNOLDBAKKER.COM/)

CONTACTFORM

Name: Lamia meziane
Email: mezialamelamia@yahoo.com

Message:

I am a student at the University of Oran in Algeria, Department of Psychology, specialty measurement and evaluation, I ask your permission to use your Scale ' Utrecht Work Engagement Scale' in order to Standardization scale.

Userinfo

Send: 13-09-2014 14:17

IP-address: 105.235.137.3

Browser & OS: Mozilla/5.0 (Windows NT 5.1; rv:28.0)

Gecko/20100101 Firefox/28.0

This is an automatically generated message.

ملحق رقم (3) مقياس الالتزام في العمل (UWES) " تحكيم من ناحية الترجمة "



جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرطفونيا

ماجستير في القياس والتقويم

أستاذي الكريم / أستاذتي الكريمة

في إطار تحضير رسالة الماجستير في علم النفس تخصص القياس والتقويم بعنوان:
تقنين مقياس الإلتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية. سيسعدني أن
أضع بين أيديكم هذه الترجمة لمقياس الإلتزام في العمل (utrecht work engagement
scale) من اللغة الإنجليزية إلى العربية 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 أعر على دراسة باللغة العربية استخدمت هذا المقياس مع
العلم أنه ترجم للغات التالية (Greek , Portuguese ,Spanish, Finnish ,
,Dutch, English ,Swedish ,Norwegian, Russian, German, French) .

الطالبة:

مزيان لمياء

مقياس الالتزام في العمل (UWES) " تحكيم من ناحية الترجمة"

رقم الفقرة	صورة المقياس باللغة الإنجليزية	ترجمة المقياس إلى اللغة العربية	ملاحظات حول الترجمة وسلامة البنية اللغوية ووضوح العبارات باللغة العربية
1	At my work, I feel bursting with energy.	أشعر بطاقة كبيرة في عملي.	
2	I find the work that I do full of meaning and purpose.	أجد أن عملي له معنى وهدف.	
3	Time flies when I'm working.	يمر الوقت بسرعة أثناء عملي.	
4	At my job, I feel strong and vigorous.	أشعر بالقوة والنشاط في عملي.	
5	I am enthusiastic about my job.	أنا متحمس(ة) لعملي.	
6	When I am working, I forget everything else around me.	عندما أعمل، أنسى كل شيء آخر من حولي.	
7	My job inspires me.	مهنتي تلهمني (تأثير إيجابي).	
8	When I get up in the morning, I feel like going to work.	عندما أستيقظ في الصباح أشعر بالرغبة للذهاب إلى العمل.	
9	I feel happy when I am working intensely.	أكون سعيدا(ة)، عندما أعمل بجدية.	
10	I am proud on the work that I do.	أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.	
11	I am immersed in my work.	أنا كلياً بعملي.	
12	I can continue working for very long periods at a time.	يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة دون توقف.	
13	To me, my job is challenging.	أجد أن وظيفتي تقتضي مني تحدياً حقيقياً.	
14	I get carried away when I'm working.	أحلق بعيداً أثناء العمل.	
15	At my job, I am very resilient, mentally.	أنا جدمرن في وظيفتي.	
16	It is difficult to detach myself from my job.	أجد من الصعب أن أفصل نفسي من مهنتي.	
17	At my work I always persevere, even when things do not go well.	أنا أأثير دائماً في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام.	

ملحق رقم (4) مقياس الالتزام في العمل (UWES) "صدق المحكمين"



جامعة وهران

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

ماجستير في القياس والتقويم

أستاذي الكريم / أستاذتي الكريمة

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.

الطالبة:

مزيان لمياء

مقياس الالتزام في العمل (UWES) " تحكيم من ناحية علاقة الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه و علاقتها بالمقياس ككل "

ويعرف إجرائيا الشعور بالطاقة والنشاط والمرونة في العمل											البعد الأول: الحيوية	
ملاحظات	علاقة الفقرة بالبعد					مدى قياس الفقرة لما وضع لقياسه						
	100%	75%	50%	25%	0%	100%	75%	50%	25%	0%		
											1	أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي.
											2	أشعر بالقوة والنشاط في عملي.
											3	عندما أستيقظ في الصباح أشعر برغبة الذهاب إلى العمل.
											4	يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة دون توقف.
											5	لدي مرونة كبيرة في عملي.
											6	أنا دائما أثابر في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام

ويقصد به إجرائيا الشعور بالسعادة والافتخار عن العمل بحيث يكون مرتبطا ارتباطا قويا به، وهذا يظهر من خلال شعوره بأهميته مما يؤدي أيضا بالشعور بالحماس والتحدي.											البعد الثاني: الإخلاص	
ملاحظات	علاقة الفقرة بالبعد					مدى قياس الفقرة لما وضع لقياسه						
	100%	75%	50%	25%	0%	100%	75%	50%	25%	0%		
											1	أجد أن عملي له هدف ومعنى.
											2	أنا متحمس(ة) لعملي.
											3	عملي يحفزني.
											4	أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.
											5	عملي يمثل تحديا لي.

ويقصد بها إجرائيا أن الموظف يكون مغمورا في عمله و مركزا كليا فيه ، بحيث يشعر بمرور الوقت بسرعة ويكون من الصعب عليه ترك عمله.											البعد الثالث: الاستغراق	
ملاحظات		علاقة الفقرة بالبعد					مدى قياس الفقرة لما وضع لقياسه					
		100%	75%	50%	25%	0%	100%	75%	50%	25%	0%	
											1	يمر الوقت بسرعة أثناء عملي
											2	عندما أعمل، فإنني أنسى كل شيء آخر من حولي.
											3	أكون سعيدا(ة) عندما أعمل بشكل مكثف
											4	أنا منغمس كليا في عملي.
											5	أنا مستغرق في عملي.
											6	أجد من الصعب أن أعزل نفسي من مهنتي.

ملحق رقم (5) استبيان الالتزام في العمل (UWES) " الدراسة الاستطلاعية "



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأرتوفونيا

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص "القياس والتقويم" الموسومة ب: " تقنين مقياس الالتزام التنظيمي على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية". نضع بين أيديكم مقياس الالتزام التنظيمي. ملتسمين منكم المشاركة في إجراءات هذا البحث، وذلك بوضع التقدير المناسب المعبر عن مشاعركم وآرائكم فيما يخص بعض المواقف المهنية التي تعيشونها، ونحيطكم علما بأن استجاباتكم ستحظى بالسرية ولن يطلع عليها أحد وستستخدم لغرض علمي لا غير. كما نطلب منكم الصدق والصراحة في التعبير عن آرائكم إذ أن صدق النتائج يتوقف على ذلك. ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

الطالبة: مزيان لمياء

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

السن:

الكلية:

الخبرة المهنية (الأقدمية):

الرتبة: أستاذ مساعد ب () أستاذ مساعد أ ()

أستاذ محاضر ب () أستاذ محاضر أ () أستاذ () غير مرسم (.....)

استبيان الالتزام في العمل (UWES) " الدراسة الاستطلاعية "

فيما يلي مجموعة من العبارات، المطلوب منك أن تضع الرقم الذي يناسب مدى شعورك ومعايشتك لموقف مهني معين. فمثلا يمكنك أن تضع رقم 0 أمام العبارة التي لم تتعرض فيها أبدا إلى ذلك الشعور، أو يمكنك مثلا أن تضع رقم 6 أمام تلك العبارة إذا كان هذا الشعور يتكرر لديك كل يوم، كما يمكنك أن تختار واحدا من التقديرات الأخرى و الممتدة من 1 إلى 5 على حسب مستوى حدوث ذلك الشعور كما هو مبين في السلم التالي:

العبارات	أبدا	تقريبا أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	تقريبا دائما	دائما
	0	1	2	3	4	5	6
	أبدا	بعض المرات في السنة أو أقل	مرة في الشهر أو أقل	بعض المرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بعض المرات في الأسبوع	كل يوم
1- أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي.							
2- أجد أن عملي له هدف ومعنى.							
3- يمر الوقت بسرعة أثناء عملي.							
4- أشعر بالقوة والنشاط في عملي.							
5- أنا متحمس(ة) لعملي.							
6- عندما أعمل، فإنني أنسى كل شيء آخر من حولي.							
7- عملي يحفزني.							
8- عندما أستيقظ في الصباح أشعر بالرغبة في الذهاب إلى العمل.							
9- أكون سعيدا(ة) عندما أعمل بشكل مكثف.							
10- أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.							
11- أنا منغمس كلياً في عملي.							
12- يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة من الوقت.							
13- عملي يمثل تحدياً لي.							
14- أنا مستغرق في عملي.							
15- لدي مرونة كبيرة في عملي.							
16- أجد من الصعب أن اعزل نفسي من مهنتي.							
17- أنا دائما أتأثر في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام.							

ملحق رقم (6) مقياس الاحتراق النفسي (MBI)

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على خبراتك الشخصية من خلال المواقف والأحداث التي تواجهها في ميدان عملك، والمطلوب منك قراءة كل عبارة بعناية ووضع علامة (x) في الخانة التي تناسب رأيك الخاص.

العبارات	كل يوم	مرات قليلة في الأسبوع	مرة في الأسبوع	مرات قليلة في الشهر	مرة كل شهر	مرات قليلة في السنة	أبدا
1- أحس بالتعب عندما استيقظ صباحا لمواجهة يوم آخر من العمل.							
2- التعامل مع الناس طوال اليوم يتطلب مني بذل الكثير من الجهد.							
3- أشعر بالإجهاد بسبب عملي.							
4- أشعر بالإحباط بسبب عملي.							
5- أشعر بأنني أعمل فوق طاقتي.							
6- العمل مع الناس مباشرة يسبب لي الكثير من التوتر.							
7- أحس بأن طاقتي استنزفت بالكامل.							
8- أستطيع بسهولة فهم ما يشعر به طلابي حول الأشياء.							
9- أتعامل بفعالية كبيرة مع مشاكل طلابي.							
10- أشعر بأنني أؤثر بإيجابية في حياة الآخرين من خلال عملي.							
11- أحس بنشاط كبير.							
12- أستطيع بسهولة خلق جو مريح مع طلابي.							
13- أشعر بالارتياح لأنني قريب من طلابي في عملي.							
14- أنجزت عدة أشياء مهمة في هذه المهنة.							
15- أتعامل بهدوء كبير مع المشاكل النفسية في عملي.							
16- أحس بأنني أعامل بعض الطلاب بطريقة غير شخصية وكأنهم مجرد أشياء.							
17- أصبحت أكثر قسوة على الناس منذ ممارستي لهذه المهنة.							
18- أخشى أن تجعلني هذه المهنة قاس انفعاليا.							
19- لا أبالي فعلا بما يحدث لبعض طلابي.							
20- أشعر بأن طلابي يحملونني مسؤولية بعض مشاكلهم.							
21- أتقاسم مع طلابي نفس الشعور في حالات كثيرة.							
22- أشعر أنني معني شخصيا بمشاكل طلابي.							
23- أشعر بعدم الارتياح نحو طريقة تعاملتي مع بعض الطلاب.							

ملحق رقم (7) استبيان الالتزام في العمل (UWES) " الدراسة الأساسية "



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

في إطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص "القياس والتقويم" الموسومة ب: " تقنين مقياس الالتزام التنظيمي على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية". نضع بين أيديكم مقياس الالتزام التنظيمي. ملتتمسين منكم المشاركة في إجراءات هذا البحث، وذلك بوضع التقدير المناسب المعبر عن مشاعركم وآرائكم فيما يخص بعض المواقف المهنية التي تعيشونها، ونحيطكم علما بأن استجاباتكم ستحظى بالسرية ولن يطلع عليها أحد وستستخدم لغرض علمي لا غير. كما نطلب منكم الصدق والصراحة في التعبير عن آرائكم إذ أن صدق النتائج يتوقف على ذلك. ولكم منا جزيل الشكر والتقدير على حسن تعاونكم.

الطالبة: مزيان لمياء

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

السن:

الكلية:

الجامعة:

الخبرة المهنية (الأقدمية):

الرتبة: أستاذ مساعد ب () أستاذ مساعد أ ()

أستاذ محاضر ب () أستاذ محاضر أ () أستاذ () غير مرسم (.....)

استبيان الالتزام في العمل (UWES) " الدراسة الأساسية "

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

العبارات	أبدا	تقريبا أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	تقريبا دائما	دائما
	0	1	2	3	4	5	6
	أبدا	بعض المرات في السنة أو أقل	مرة في الشهر أو أقل	بعض المرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بعض المرات في الأسبوع	كل يوم
1- أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي.							
2- أجد أن عملي له هدف ومعنى.							
3- يمر الوقت بسرعة أثناء عملي.							
4- أشعر بالقوة والنشاط في عملي.							
5- أنا متحمس(ة) لعملي.							
6- عندما أعمل، فإنني أنسى كل شيء آخر من حولي.							
7- عملي يحفزني.							
8- عندما أستيقظ في الصباح أشعر بالرغبة في الذهاب إلى العمل.							
9- أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.							
10- أنا منغمس كلياً في عملي.							
11- يمكنني العمل باستمرار لمدة طويلة من الوقت.							
12- عملي يمثل تحدياً لي.							
13- أنا مستغرق في عملي							
14- أجد من الصعب أن اعزل نفسي من مهنتي.							
15- أنا دائماً أتأثر في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام.							

ملحق رقم (8) نتائج الخلايا القطرية MSA (15 فقرة)

Matrices anti-images

	vigo r 1	Dedicatio n 2	Absorptio n 3	vigo r 4	Dedicatio n 5	Absorptio n 6	Dedicatio n 7	vigo r 8	Dedicatio n 10	Absorptio n 11	vigo r 12	Dedicatio n 13	Absorptio n 14	Absorptio n 16	vigo r 17
vigor 1	,511	-,019	-,031	-,164	-,050	-,003	-,052	-,036	-,036	-,023	-,067	-,046	,071	,024	-,099
Dedicatio n 2	-,019	,491	-,043	-,141	-,077	,044	-,029	,160	-,133	-,041	-,004	,015	,029	-,013	-,073
Absorptio n 3	-,031	-,043	,955	,018	,024	-,023	-,005	-,025	-,072	,006	-,050	-,043	-,033	,019	,085
vigor 4	-,164	-,141	,018	,396	-,129	-,057	-,004	-,101	,004	,018	,004	-,017	-,032	-,020	,043
Dedicatio n 5	-,050	-,077	,024	-,129	,444	-,011	-,056	-,032	-,066	-,009	-,051	-,058	-,030	-,007	-,049
Absorptio n 6	-,003	,044	-,023	-,057	-,011	,896	-,033	,013	-,002	-,071	-,018	-,041	-,042	-,026	,005
Covariance anti-images Dedicatio n 7	-,052	-,029	-,005	-,004	-,056	-,033	,905	-,031	-,008	,008	,064	-,014	,008	-,050	-,025
vigor 8	-,036	,160	-,025	-,101	-,032	,013	-,031	,832	-,074	-,018	-,027	,072	-,059	-,015	-,045
Dedicatio n 10	-,036	-,133	-,072	,004	-,066	-,002	-,008	-,074	,585	-,083	,004	,002	,067	-,046	-,129
Absorptio n 11	-,023	-,041	,006	,018	-,009	-,071	,008	-,018	-,083	,563	-,059	-,068	-,197	-,098	,011
vigor 12	-,067	-,004	-,050	,004	-,051	-,018	,064	-,027	,004	-,059	,734	-,019	-,136	-,037	-,011
Dedicatio n 13	-,046	,015	-,043	-,017	-,058	-,041	-,014	,072	,002	-,068	-,019	,692	-,153	-,094	,036

Corrélation anti-images	Absorption 14	,071	,029	-,033	-,032	-,030	-,042	,008	-,059	,067	-,197	-,136	-,153	,528	-,030	-,107
	Absorption 16	,024	-,013	,019	-,020	-,007	-,026	-,050	-,015	-,046	-,098	-,037	-,094	-,030	,717	-,116
	vigor 17	-,099	-,073	,085	,043	-,049	,005	-,025	-,045	-,129	,011	-,011	,036	-,107	-,116	,603
	vigor 1	,887 ^a	-,038	-,044	-,364	-,104	-,004	-,076	-,055	-,066	-,043	-,109	-,077	,136	,040	-,178
	Dedication 2	-,038	,856 ^a	-,063	-,320	-,164	,067	-,044	,251	-,248	-,077	-,007	,025	,056	-,021	-,134
	Absorption 3	-,044	-,063	,683 ^a	,029	,036	-,025	-,005	-,028	-,096	,008	-,059	-,053	-,046	,022	,113
	vigor 4	-,364	-,320	,029	,849 ^a	-,308	-,096	-,007	-,176	,008	,038	,008	-,032	-,070	-,037	,088
	Dedication 5	-,104	-,164	,036	-,308	,922 ^a	-,018	-,088	-,052	-,129	-,017	-,090	-,105	-,062	-,013	-,095
	Absorption 6	-,004	,067	-,025	-,096	-,018	,921 ^a	-,036	,015	-,003	-,099	-,023	-,052	-,061	-,033	,006
	Dedication 7	-,076	-,044	-,005	-,007	-,088	-,036	,925 ^a	-,036	-,011	,012	,079	-,017	,011	-,062	-,033
	vigor 8	-,055	,251	-,028	-,176	-,052	,015	-,036	,753 ^a	-,106	-,027	-,034	,094	-,089	-,019	-,064
	Dedication 10	-,066	-,248	-,096	,008	-,129	-,003	-,011	-,106	,892 ^a	-,145	,006	,003	,121	-,072	-,218
	Absorption 11	-,043	-,077	,008	,038	-,017	-,099	,012	-,027	-,145	,881 ^a	-,092	-,109	-,362	-,154	,018
vigor 12	-,109	-,007	-,059	,008	-,090	-,023	,079	-,034	,006	-,092	,919 ^a	-,027	-,219	-,051	-,016	
Dedication 13	-,077	,025	-,053	-,032	-,105	-,052	-,017	,094	,003	-,109	-,027	,895 ^a	-,254	-,133	,056	

Absorption 14	,136	,056	-,046	-,070	-,062	-,061	,011	-,089	,121	-,362	-,219	-,254	,808 ^a	-,049	-,190
Absorption 16	,040	-,021	,022	-,037	-,013	-,033	-,062	-,019	-,072	-,154	-,051	-,133	-,049	,927 ^a	-,177
vigor 17	-,178	-,134	,113	,088	-,095	,006	-,033	-,064	-,218	,018	-,016	,056	-,190	-,177	,885 ^a

a. Mesure de précision de l'échantillonnage

ملحق رقم (9) نتائج الخلايا القطرية MSA (10 فقرات)

Anti-image Matrices

	vigor 1	Dedication 2	vigor 4	Dedication 5	Dedication 10	Absorption 11	Dedication 13	Absorption 14	Absorption 16	vigor 17	
Anti-image Covariance	vigor 1	.523	-.016-	-.180-	-.061-	-.044-	-.030-	-.049-	.060	.019	-.104-
	Dedication 2	-.016-	.528	-.133-	-.077-	-.134-	-.037-	.001	.047	-.010-	-.068-
	vigor 4	-.180-	-.133-	.412	-.143-	-.004-	.012	-.011-	-.046-	-.025-	.038
	Dedication 5	-.061-	-.077-	-.143-	.453	-.070-	-.015-	-.059-	-.045-	-.014-	-.057-
	Dedication 10	-.044-	-.134-	-.004-	-.070-	.597	-.089-	.005	.065	-.049-	-.132-
	Absorption 11	-.030-	-.037-	.012	-.015-	-.089-	.574	-.074-	-.233-	-.106-	.010
	Dedication 13	-.049-	.001	-.011-	-.059-	.005	-.074-	.702	-.169-	-.097-	.045
	Absorption 14	.060	.047	-.046-	-.045-	.065	-.233-	-.169-	.565	-.041-	-.118-
	Absorption 16	.019	-.010-	-.025-	-.014-	-.049-	-.106-	-.097-	-.041-	.723	-.124-
	vigor 17	-.104-	-.068-	.038	-.057-	-.132-	.010	.045	-.118-	-.124-	.614
Anti-image Correlation	vigor 1	.874 ^a	-.030-	-.387-	-.125-	-.080-	-.055-	-.080-	.110	.031	-.184-
	Dedication 2	-.030-	.895 ^a	-.285-	-.158-	-.238-	-.067-	.002	.086	-.016-	-.119-
	vigor 4	-.387-	-.285-	.842 ^a	-.331-	-.009-	.025	-.020-	-.095-	-.046-	.076
	Dedication 5	-.125-	-.158-	-.331-	.909 ^a	-.135-	-.029-	-.104-	-.088-	-.025-	-.108-
	Dedication 10	-.080-	-.238-	-.009-	-.135-	.893 ^a	-.151-	.008	.111	-.074-	-.218-
	Absorption 11	-.055-	-.067-	.025	-.029-	-.151-	.848 ^a	-.116-	-.410-	-.164-	.017
	Dedication 13	-.080-	.002	-.020-	-.104-	.008	-.116-	.884 ^a	-.268-	-.136-	.068
	Absorption 14	.110	.086	-.095-	-.088-	.111	-.410-	-.268-	.773 ^a	-.064-	-.200-
	Absorption 16	.031	-.016-	-.046-	-.025-	-.074-	-.164-	-.136-	-.064-	.916 ^a	-.185-
	vigor 17	-.184-	-.119-	.076	-.108-	-.218-	.017	.068	-.200-	-.185-	.878 ^a

ملحق رقم (10) التحليل العاملي لمقياس الالتزام في العمل بطريقة المحاور الأساسية والتدوير المتعامد.

عوامل المقياس قبل التدوير

Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
vigor 4	.777	-.311-	-.346-
Dedication 5	.762	-.145-	-.082-
Dedication 2	.674	-.269-	.079
vigor 1	.663	-.257-	-.095-
Dedication 10	.640	-.181-	.342
vigor 17	.619	.004	.250
Absorption 11	.602	.390	.047
Absorption 16	.515	.209	.133
Dedication 13	.494	.313	-.133-
Absorption 14	.554	.577	-.115-

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

a. 3 factors extracted. 20 iterations required.

عوامل المقياس بعد التدوير

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
vigor 4	.861	.226	.168
vigor 1	.625	.167	.310
Dedication 5	.623	.311	.351
Dedication 2	.548	.135	.463
Absorption 14	.112	.796	.087
Absorption 11	.160	.642	.280
Dedication 13	.225	.549	.088
Absorption 16	.156	.432	.340
Dedication 10	.340	.147	.650
vigor 17	.275	.301	.529

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

ملحق رقم (11) مقياس الالتزام في العمل المقنن في البيئة الجزائرية

Utrecht Work Engagement Scale – Algeria (UWES-A)

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

العبارات	أبدا	تقريبا أبدا	نادرا	أحيانا	غالبا	تقريبا دائما	دائما
	0	1	2	3	4	5	6
	أبدا	بعض المرات في السنة أو أقل	مرة في الشهر أو أقل	بعض المرات في الشهر	مرة في الأسبوع	بعض المرات في الأسبوع	كل يوم
1- أشعر بطاقة وحيوية كبيرة في عملي.							
2- أجد أن عملي له هدف ومعنى.							
3- أشعر بالقوة والنشاط في عملي.							
4- أنا متحمس(ة) لعملي.							
5- أنا فخور (ة) بالعمل الذي أقوم به.							
6- أنا منغمس كلياً في عملي.							
7- عملي يمثل تحدياً لي.							
8- أنا مستغرق في عملي							
9- أجد من الصعب أن اعزل نفسي من مهنتي.							
10- أنا دائماً أثابر في عملي، حتى لو كانت الأمور لا تسير على ما يرام.							

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى تقنين مقياس أوتريكث 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) و مقياس الاحتراق النفسي (MBI). وبعد تطبيق المقياسين واتباع خطوات عملية التقنين كانت نتائج الدراسة كما يلي: تمتع مقياس الالتزام في العمل بخصائص سيكومترية جيدة، ووجود فروق غير دالة إحصائياً في مستويات الالتزام بين الأساتذة في ضوء (الرتبة، و الأقدمية، و الكلية)، ومن جهة أخرى تم وجود فروق دالة إحصائياً في مستويات الالتزام بين الأساتذة في خلفية (الجنس، و الجامعة) وذلك بالترتيب لصالح الإناث و جامعة بلعباس.

الكلمات المفتاحية: الإلتزام في العمل ، الإحتراق النفسي، التقنين.

Résume :

L'objectif de cette étude vise à standardiser l'échelle d'engagement au travail (UWES) sur un échantillon d'enseignants universitaires algériens (293 enseignants). Nous visons aussi à trouver les variables pertinentes pour les différents niveaux d'engagement au travail. Afin d'atteindre nos objectifs, nous avons utilisé deux types d'échelles : échelles de l'engagement au travail (UWES) et échelles de l'épuisement professionnel (MBI). Après avoir appliqué les deux échelles et avoir suivi les étapes du processus de standardisation de l'échelle (UWES), les résultats de l'étude étaient comme suit:

Nous avons trouvé que l'échelle (UWES) a de bonnes caractéristiques psychométriques. En plus, il existe des différences statistiques insignifiantes sous certaines variables telles que (garde, expérience, faculté). Par d'autre, il existe des différences statistiquement significants dans les niveaux d'engagement chez les enseignants sous certaines variables telles que (sexe, et l'université), et que l'ordre en faveur des femmes et de l'Université de Bel Abbes.

Mot clés : l'engagement au travail - l'épuisement professionnel- standardisation.

Abstract :

The purpose of this study is to standardise the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) applies on a sample of algerian university teachers (293 teachers). We aim also to study the work engagement levels according to several pertinent variables. To achieve our objectives, we have used scales Utrecht Work Engagement (UWES) and burnout (MBI).

After application of the two scales and follow the steps in the standardization process scale (UWES), the results of the study were as follows: it was found that the scale (UWES) has good psychometric characteristics. Furthermore, there is no significant statistical impact on the work engagement levels between teachers under (grade, experience, faculty). However, the variables sex and the university have a significant impact on (UWES), and that the order for women and the university of Bel Abbes.

Key words: work engagement – the burnout – standardisation .