



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
قسم علم النفس والفلسفة



الموضوع:

بناء نظام إلكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث
تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية

إشراف الأستاذ:

د. عمر بن شريك

الطالب:

عبد الرحمان شنيخر

أمام لجنة المناقشة :

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
عبد الكريم بوحفص	أستاذ التعليم العالي	جامعة الجزائر 2	رئيسا
عمر بن شريك	أستاذ محاضراً	جامعة الجلفة	مشرفاً ومقرراً
عمور عيسى عمر	أستاذ التعليم العالي	جامعة المسيلة	عضوا مناقشا
سامية عرعار	أستاذ التعليم العالي	جامعة الأغواط	عضوا مناقشا
محمد بوفاتح	أستاذ محاضراً	جامعة الأغواط	عضوا مناقشا
جميلة هرمز	أستاذ محاضراً	جامعة الجلفة	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2017/2018

شكر وإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين

لا يسعني وأنا أقدم هذا البحث أن أذكر وأشكر بالعرفان والفضل للأستاذ الدكتور بن شريك عمر على إشرافه ومرافقته وتوجيهها وتوضيحها وإرشادها مع حفظ الجميل، كما أتقدم بالشكر لأعضاء لجنة التكوين وأعضاء لجنة المناقشة وكل من ساهم في مد العون وتيسير العمل من أساتذة ومحكمين وموظفي مؤسسات تطبيق الدراسة.

كما أهدي عملي هذا إلى الوالدين الكريمين

إلى الأساتذة الخيرين

إلى الزملاء الطيبين

إلى الأصدقاء المخلصين

إلى أصحاب الفضل ومن لهم حق عليا

شنيخر عبد الرحمان

ملخص الدراسة:

عنوان الدراسة: بناء نظام الكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 1044 موظف من مؤسسات مختلفة عمومية وخاصة وهي مقسمة إلى ثلاثة:

- عينة الدراسة الاستطلاعية: من أجل بناء المقاييس وتكونت من 256 موظف.
- عينة الدراسة الأساسية: من أجل بناء النماذج القياسية والنموذج البنائي الكلي وتكونت من 624 موظف
- عينة تطبيق النظام الالكتروني: من أجل قياس قدرة النظام على التقييم وتكونت من 164 موظف.

منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي بما يخدم طبيعة ومتغيرات الدراسة.

أدوات الدراسة:

قام الباحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بما يتوافق وطبيعة موضوع الدراسة ومتغيراتها وهذه الأساليب هي كالتالي:

- النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية لمعرفة تكرار ووصف بيانات المتغيرات.
- معاملات الارتباط (بيرسون، سبيرمان) ومعامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات المقاييس.
- التحليل العاملي (الاستكشافي، التوكيدي) لدراسة الصدق البنائي للمقاييس.
- نموذج أموس المتكامل لدراسة الارتباطات والعلاقات بين عوامل النموذج البنائي.

أهم النتائج المتوصل إليها:

تمثل نتائج الدراسة بالنسبة للباحث اجابة على عدة نقاط تتعلق بمفهوم الصحة النفسية من جهة وأهمية استغلال التكنولوجيا في تسيير الموارد البشرية من جهة أخرى، وأدت بنا إلى مجموعة من الاستنتاجات الجزئية تمثلت في:

- الصحة النفسية هي تفاعل مجموعة من المركبات.
- اختلاف الجهاز النفسي من شخص إلى آخر لا يعني الشذوذ أو عدم تحقيق الصحة النفسية، وإنما يمكن تحقيق التكيف ولو باختلاف في الجزء من الكل.
- الصحة النفسية هي سيرورة ونتاج عن مركبين أساسيين هما الجهاز النفسي والمظاهر النفسية.
- تصميم الأنظمة الالكترونية وفق معايير أرغونومية علمية يساهم في زيادة استغلالها.
- الأنظمة الالكترونية الجيدة والمفيدة تختصر الوقت والجهد.

وقد جاءت نتائج الدراسة من خلال النقاط التالية:

1. أن النموذج البنائي المقترح يحقق شروط حسن المطابقة في تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية.
2. أن تصميم النظام الالكتروني يتمتع بخاصة الجودة في الشكل.
3. أن النظام الالكتروني يفيد الموارد البشرية في تقييم الصحة النفسية.
4. أن النظام الالكتروني سهل الاستخدام من طرف الموارد البشرية.
5. أن النظام الالكتروني المقترح يرضي الموارد البشرية.
6. أن النظام الالكتروني يوفر الأمان للموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: النظام الالكتروني، التقييم، الصحة النفسية، الموارد البشرية.

Abstract:

Title of study: Building an electronic system for well-being Evaluation of human resources

Sample of the study: The sample of the study consisted of 1044 employees from different public and private institutions, divided into three:

- **Sample survey study:** in order to build standards and consisted of 256 employees.
- **Basic study sample:** In order to build the standard models and the overall construction model and consisted of 624 employees
- **Sample application of the electronic system:** In order to measure the system's ability to evaluate and consisted of 164 employees.

Study Approach:

The researcher relied on descriptive analytical methodology to serve the nature and variables of the study.

Study Tools:

The researcher used a variety of statistical methods in accordance with the nature of the subject of the study and its variants, in order to serve their hypotheses. These methods are as follows:

- Percentages, frequencies, and arithmetic averages to determine the frequency and description of variables data.
- Correlation coefficients (Pearson, Spearman) and Alpha Cronbach to determine the stability of measurements.
- Analytical analysis (exploratory, empirical) to study the structural honesty of standards.
- AMOS Integrated Model for Studying the Linkages and Relationships between Form Factor Factors.

Key findings:

The results of the study for the researcher answer several points related to the concept of Well-Being on the one hand and the importance of the use of technology in the management of human resources on the other, led us to a set of partial conclusions were:

- Well-Being is the interaction of a group of compounds.
- The difference of the psychological system from one person to another does not mean anomalies or lack Well-Being, but can be achieved adaptation, even if different in the part of the whole.
- Well-Being is a process and the result of two basic components are the psychological system and psychological manifestations.
- Design of electronic systems according to the criteria of Argonium scientific contributes to the increased exploitation.
- Good and useful electronic systems shorten time and effort.

The results of the study came from the following points:

1. The proposed structural model achieves the conditions of good conformity in the representation of the relationship between the dimensions of Well-Being.
2. The design of the electronic system has a special quality in the form.
3. The electronic system benefits human resources in the evaluation of mental health.
4. The electronic system is easy to use by human resources.
5. The proposed electronic system satisfies human resources.
6. The electronic system provides security for human resources.

Keywords: Electronic System, Evaluation, Well-Being, Human Resources

فهرس المحتويات	
الصفحة	العنوان
I	الشكر والاهداء
II	ملخص الدراسة باللغة العربية
IV	ملخص الدراسة باللغة الأجنبية
VI	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الجانب المنهجي	
الفصل الأول: مدخل الدراسة	
8	إشكالية الدراسة
16	فرضيات الدراسة
17	النموذج المقترح في الدراسة
18	أهداف الدراسة
18	أهمية الدراسة
19	المفاهيم الاجرائية للدراسة
24	أسباب اختيار موضوع الدراسة
24	الدراسات السابقة
25	الدراسات السابقة للصحة النفسية
27	استثمار الدراسات السابقة للصحة النفسية
28	الدراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
35	استثمار الدراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية
الجانب النظري	
الفصل الثاني: الصحة النفسية	
38	تمهيد
39	تعريف الصحة النفسية
43	مفهوم الصحة النفسية
45	نظريات الصحة النفسية

45	نظرية المتعة في الصحة النفسية
46	نظرية الكمال في الصحة النفسية
47	نظرية الإشباع في الصحة النفسية
48	نظرية قائمة الأهداف في الصحة النفسية
48	النظريات المركبة في الصحة النفسية
50	الصحة النفسية في التحليل النفسي
50	الصحة النفسية في علم النفس الفردي
51	الصحة النفسية في التحليل الوجودي
52	الصحة النفسية في النظرية السلوكية
52	الصحة النفسية في المدرسة الإنسانية
53	أبعاد ومظاهر الصحة النفسية
53	تقبل الذات
55	الاتزان الانفعالي
57	الالتزام العام
60	أسلوب الإدراك
62	ضبط النفس
63	الكفاءة العامة
64	التطوير الذاتي
66	الاستقلالية
68	أسلوب تسيير العلاقات
69	التحكم البيئي
70	السعادة
74	الضغط النفسي
76	السلوكات الإيجابية
77	النماذج المعتمد عليها في دراسة الصحة النفسية
77	نموذج Ryff
79	نموذج Warr

80	Joan E.Van Horn نموذج
81	خلاصة
الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية	
83	تمهيد
84	تعريف الاستراتيجية
86	تعريف الإدارة الاستراتيجية
88	التطور التاريخي للإدارة الاستراتيجية
89	منافع المدخل الاستراتيجي وأهمية الإدارة الاستراتيجية
91	مراحل ومستويات التسيير الاستراتيجي
92	تعريف إدارة الموارد البشرية وطبيعة عملها
95	أهداف و أهمية إدارة الموارد البشرية
95	أهداف إدارة الموارد البشرية
97	أهمية ادارة الموارد البشرية
99	أدوار إدارة الموارد البشرية المعاصرة
101	استراتيجية إدارة الموارد البشرية
101	تعريف استراتيجية إدارة الموارد البشرية
103	وظائف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
103	التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
107	تحليل أعمال و وظائف الموارد البشرية
110	استقطاب واختيار الموارد البشرية
113	تدريب وتنمية الموارد البشرية
118	تقييم أداء الموارد البشرية
122	نظم معلومات ادارة الموارد البشرية
122	مفهوم نظام معلومات ادارة الموارد البشرية واهميته
123	التطبيقات الحاسوبية في ادارة الموارد البشرية
124	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية
127	خلاصة

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية	
129	تمهيد
130	تعريف الأرغونوميا
131	تعريف أرغونوميا المعلوماتية
131	أرغونوميا الأنظمة والبرامج الالكترونية
132	علم النفس البرمجة
133	تقييم مجال أرغونوميا المعلوماتية
134	المعلوماتية ومجال التدخل الارغونومي
135	الإدارة الالكترونية
136	أهداف الإدارة الالكترونية
137	أهمية الإدارة الالكترونية
138	عناصر الإدارة الالكترونية
139	مساهمات الإدارة الإلكترونية
140	متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية
141	آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية
142	معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية
144	المتطلبات الفنية للإدارة الإلكترونية
155	الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
157	أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
158	أهمية وخصائص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
161	متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
164	مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية
167	الإدارة الإلكترونية من التفاعل الإنساني إلى التفاعل الآلي
168	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية	
171	تمهيد

172	الدراسة الاستطلاعية
172	تعريف الدراسة الاستطلاعية
172	أهداف الدراسة الاستطلاعية
173	عينة الدراسة الاستطلاعية
177	التعريف بأدوات الدراسة على ضوء الدراسة الاستطلاعية
177	مقياس تقبل الذات
192	مقياس الاتزان الانفعالي
205	مقياس الالتزام العام
218	مقياس أسلوب الإدراك
230	مقياس ضبط النفس
243	مقياس الكفاءة العامة
254	مقياس التطوير الذاتي
266	مقياس الاستقلالية
278	مقياس أسلوب تسيير العلاقات
291	مقياس التحكم البيئي
304	مقياس الضغط المهني
317	مقياس السعادة
329	مقياس السلوكيات الايجابية
344	الدراسة الأساسية
344	منهج الدراسة
344	المجال الزماني والمكاني للدراسة
346	عينة الدراسة الأساسية
346	خصائص عينة الدراسة الأساسية
351	النموذج المؤطر للدراسة
351	التعريف بالنموذج
353	خلفية النموذج
353	مواطن القوة في النموذج

354	حدود النموذج
355	أدوات الدراسة الأساسية
359	النظام الإلكتروني أداة الدراسة
359	التعريف بالنظام الإلكتروني
360	أهداف النظام الإلكتروني
361	إجراءات بناء النظام الإلكتروني
361	تسمية النظام الإلكتروني
361	شعار النظام الإلكتروني
361	وصف النظام الإلكتروني
362	خصائص النظام الإلكتروني
363	طريقة عمل النظام الإلكتروني
364	مراحل عمل النظام الإلكتروني
388	خلاصة
الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	
390	تمهيد
391	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى
430	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية
432	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة
434	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة
436	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الخامسة
438	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية السادسة
440	عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية العامة
443	خلاصة عامة واستنتاجات
445	قائمة المصادر والمراجع
459	فهرس الجداول
471	فهرس الأشكال
473	الملاحق

مقدمة

مقدمة:

يشهد تسارع العالم اليوم تحولات جذرية وبحركية كبيرة أدت إلى تغيير طرق وأساليب تسيير شؤون الحياة المختلفة على جميع المستويات الفردية والجماعية، وهو ما ينعكس على كل المنظمات الاجتماعية من الأسرة وإلى غاية منظمات العمل التي تمثل جزء يخضع لحتمية التغيير، فقد شهدت منظمات العمل طفرة في التطور بسرعة غير مسبوقة فضلا عن تداخل التأثيرات والتفاعلات البيئية بأسلوب لا يمكن التحكم فيه ولكن بالإمكان مسايرته عن طريق تحيين أنظمة التسيير بما يتلاءم ويواكب هذا التطور.

إن نجاح المنظمة لا يتحقق دون العمل على ترقية المورد البشرية كأساس للنجاح، فتقليديا الدور الاساسي لإدارة الموارد البشرية هو تحسين الانتاجية ورفع كفاءة العاملين وذلك من خلال تقديم المساعدة والدعم لمختلف الإدارات والإطارات في مختلف المستويات التنظيمية من أجل اشرافهم الجيد والفعال على موظفيها .

لقد أصبحت أدوار إدارة الموارد البشرية في المنظمة تتغير وتتأقلم مع مختلف المعطيات والتوجهات في تسيير المنظمة وفي محيطها، لكن هناك أدوار ثابتة وتعتبر تقليدية وأساسية برزت إدارة الموارد البشرية باعتبارها مجالا رئيسيا من التنظير بها (David E.، 2017,P2، Guest)، كما تمثل الادارات الأخرى جزء مهما من المنظمات ولكنها تشترك في كون الانسان هو الحلقة الأهم والمحرك الأساسي لها .

إن نجاح الفرد داخل التنظيم يتطلب من المنظمات توفير التسيير الاستراتيجي الذي يسمح بتأهيل الموارد البشرية لأداء وظائفها بأريحية، فالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تتحقق عندما تكون التحركات الرئيسية في مجال الموارد البشرية مرتبطة بالتحركات الرئيسية للمنظمة، أي أن تكون أهداف واستراتيجيات وسياسات وخطط إدارة الموارد البشرية مرتبطة بأهداف وسياسات وخطط المنظمة، ويعني هذا أن تستمد أهداف واستراتيجيات وخطط إدارة الموارد البشرية من أهداف واستراتيجيات وخطط المنظمة ككل، ويعني هذا أيضاً على

سبيل المثال أنه بعد تحديد أهداف المنظمة ككل يتم ترجمة ذلك إلى أهداف على مستوى إدارة الموارد البشرية.

يمثل توفير البيئة الصحية للعمل أحد أهم متطلبات المنظمات و أهدافها من أجل خلق ظروف مناسبة تساهم في الابداع وتوفر الراحة والاستقرار المطلوبين للفرد من أجل أداء وظيفته في أجواء تبعث على السكينة والطمأنينة، والرفاهية من الناحيتين الجسدية والنفسية لضرورتهما في ظل البيئة الضاغطة التي يشهدها العالم الآن وهو ما على المنظمات عدم تجاهله.

تعتبر المرحلة القادمة مجالا خصبا لتطوير مفهوم الصحة النفسية في بيئة العمل، فالدراسات أكدت أن الاهتمام بالسلوك الانساني في المنظمات وتوفير حاجاته الأفراد النفسية من أهم عوامل النجاح لذا فمن الضروري الاستجابة لحاجات العاملين ومتطلباتهم (بنات،2009، ص3) هذه الاستجابة يمكن أن تكون أكثر فائدة إذا كانت موجهة بناء على الاحتياجات الحقيقية للأفراد في المنظمة، ولعل التطور التكنولوجي الحاصل يمكن أن يفيد في هذه العملية بشكل يوفر الجهد والوقت، حيث يرى توربان Turban and Others أن تطور التكنولوجيا بمعدلات سريعة وسيزداد في المستقبل، وهو ما يسمح بتطبيقات تكنولوجية جديدة وشاملة، تؤدي بالتالي إلى تطوير كفاءة المنظمات وزيادة فاعليتها. (turban&others،2008،p554)

و يؤكد Sersht and Others أن بوسع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تيسر توفير الخدمات الرئيسية للمجتمع بأسره بغض النظر عن الموقع الجغرافي وبأقل التكاليف الممكنة. (Sersht&Others،2008،p49) أي أن اعتماد المنظمة على التكنولوجيا في تسيير نشاطاتها يمكن أن يسمح لها بالتقدم السريع والأمن في نفس الوقت.

ومن أجل ذلك جاءت دراستنا من أجل بناء وتطبيق نظام الكتروني يساهم في ترقية الحياة النفسية للموارد البشرية داخل المنظمة عن طريق تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية وقد جاءت دراستنا على الشكل التالي:

تم انجاز هذه الدراسة في ثلاثة (03) جوانب، الجانب المنهجي والذي تناولنا فيه:

الفصل الأول المتمثل في مدخل الدراسة حيث قمنا بمحاولة تحديد اشكالية الدراسة وفرضياتها والأهداف المسطرة في البحث والتي نسعى للوصول إليها، كما سعينا إلى تبيان وإيضاح أهمية الدراسة وشرح المفاهيم والمصطلحات الخاصة بموضوع الدراسة المعتمدة واقتراح النموذج المفسر للصحة النفسية، كما قمنا بعرض أهم الدراسات السابقة لموضوع الدراسة من جوانبه الثلاثة (الصحة النفسية، الموارد البشرية، الإدارة الالكترونية) للاستخلاص فائدتها.

أما الجانب النظري فقد قمنا بتقسيمه إلى (03) فصول، بحيث يتكون من:

الفصل الثاني المتعلق بالصحة النفسية والذي قمنا فيه بمحاولة تعريف الصحة النفسية من خلال سياق الدراسة، حيث عملنا من أجل تقديم التصور الحديث والحالي عن الصحة النفسية من خلال توجه علم النفس الايجابي، هذا التوجه الذي يبحث في الصحة النفسية كجزء متداخل مع مجموعة المفاهيم الايجابية بحيث يكملها أو يحتويها، كالسعادة والرفاهية والعافية بالإضافة إلى الارتياح وجودة الحياة.

الفصل الثالث المتعلق بالتسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وهو ما قمنا بمعالجته نظريا من خلال تعريف عملية تسيير الموارد البشرية وفق التفكير الاستراتيجي المبني على الحاضر بخصائصه الحالية من خلال التقدم التكنولوجي والتسارع المعرفي والعولمة، مع مراعاة الحاجة المستقبلية لتسيير الموارد البشرية وفق مبدأ الرقمية كحتمية قادمة.

الفصل الرابع المتعلق بارغونوميا المعلوماتية والادارة الإلكترونية وقمنا فيه بتعريف ارغونوميا المعلوماتية من خلال علم النفس العمل وعلم النفس البرمجة، وكذلك شرح الممارسات الارغونومية في الادارة الإلكترونية ودورها في تسهيل وتسيير استغلال البرمجيات في مجال العمل.

أما بخصوص الجانب التطبيقي فقد جاء في فصلين هما:

الفصل الخامس المتمثل في اجراءات الدراسة الميدانية وفيها قمنا بتقسيم العمل الى دراستين، الأولى خاصة بالدراسة الاستطلاعية وتم فيها استكشاف البنية العاملية لمقاييس الدراسة والتأكد من الخصائص السيكومترية لها ومدى صلاحيتها في تحقيق أهداف البحث، والثانية خاصة بالدراسة الاساسية التي جاءت من خلال تطبيق أدوات الدراسة للتحقق من الفرضيات التي تشمل النموذج والنظام الالكتروني محل الدراسة.

الفصل السادس المتمثل في عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة حيث جاء لحوصلة نتائج الدراسة الاساسية من خلال عرضها بالتفصيل من أجل تحليل مخرجاتها ومناقشة ما جاءت به وكذلك الاجابة على تساؤلات الدراسة، والانتهاء عند تقديم استنتاج عام يجمع ما جاءت به دراستنا هذه.

الجانب المنهجي

الفصل الأول

مدخل الدراسة

إشكالية الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية الحلقة الأساسية والأهم في العصر الحديث لتحقيق متطلبات وأهداف تكوين مجموعات أو بصورة أدق تنظيمات، إذ تساعد على معرفة الطرق والممارسات التي يجب إتباعها من أجل التكيف مع النجاح وتحقيق أهداف المنظمة من خلال توفير متطلبات الموارد البشرية المشكلة له والتي تتمثل في كيفية بناء تنظيم في ضوء المتغيرات السريعة والمستجدة، "فهو إذن ذلك الجهد الإنساني الذي يعمل في ظل قيود وحدود موضوعة ويوجد به تحديد للسلطة والمسؤولية ويقوم بأداء أنشطة معينة لتحقيق هدف أو أهداف معينة، وهو البناء المخطط الرشيد الذي يسعى إلى تحقيق هدف/أهداف معينة". (كامل، ص 47)

وتمثل إدارة الموارد البشرية المحور الأساسي في تنظيم وبناء العلاقة في المنظمة ، وذلك من خلال مجموعة من الأنشطة والبرامج الخاصة لاستقطاب الموارد البشرية وتمييزها وتوظيفها وتقييم أدائها وصيانتها والاحتفاظ بها بشكل فعال ، لهذا فإن إدارة الموارد البشرية تعتبر من الإدارات الهامة بالمنظمة التي لا يمكن الاستغناء عنها، إذ تمثل قوة الموارد البشرية وفعالية أداءها قوة المنظمة و قدرتها على منافسة الآخرين في السوق وضمان البقاء و الاستمرار لها.(عقيلي،2009،ص13) ، و قد ارتبطت نشأة و تطور إدارة الموارد البشرية باكتشاف مدى أهمية العنصر البشري في العمل و دوره الفعال في تحقيق أهداف المنظمة ، وهذا يعني أن هذه النشأة والتطور تعكسان اهتمام المنظمات وأصحاب الأعمال بدور إدارة الموارد البشرية في تنمية و تطوير الأداء الإنساني في العمل والتأثير فيه إيجابا.(عقيلي، 2005،ص47)

يرى دعدوش أن ماليزيا تعتبر أفضل مثال لمعرفة القيمة الحقيقية للموارد البشرية حيث انتقلت من دولة زراعية بدائية إلى دولة متقدمة تحتل المرتبة 09 عالميا من بين الدول المصدرة للتقنية العالية، وذلك بمعدل نمو سنوي يناهز 08% وهو أحد أعلى المعدلات في العالم،

كما بلغ الناتج القومي الخام بالنسبة للفرد حوالي 3400 دولار أمريكي في عام 2003 مع توقعات تم تحديدها بـ 6000 دولار وفقاً للخطة الاستراتيجية الماليزية رؤية آفاق 2020، ويستطرد بالقول أنها انطلقت باهتمامها بالإنسان الفرد والعمل على تحقيق التنمية البشرية بكل أبعادها من أجل الوصول إلى فرد يؤدي جميع وظائفه على أكمل وجه. (دعدوش، 2009)

إن توقع الأداء الأفضل من الموارد البشرية يتطلب من المنظمات توفير ظروف صحية للعمل بالإضافة إلى مراعاة البيئة المناسبة للعمل، فبيئة العمل هي المجال الذي يعمل فيه الأفراد داخل المنظمة الواحدة والإطار الذي يتم من خلاله انجاز العمل و تشمل بيئة العمل الداخلية نمطين اجتماعية ووظيفية، أما البيئة الاجتماعية فتعبر عن الموقف الاجتماعي الذي تتم فيه العلاقات بين الأفراد بطرق تفرضها القواعد التنظيمية في المؤسسة ، كما تعبر عن الممارسات والاتصالات والعلاقات بين الأفراد، في حين أن البيئة الوظيفية تعبر عن مدى مشاركة الأفراد في تقرير أهداف المؤسسة و مدى مناسبة برامج التخطيط للقوى العاملة وتحديد الوظائف وتبيان المسؤوليات و العلاقات ورفع قدرات الأفراد .(بن رحمون ، 2013، ص207)، وبيئة العمل الصحية يمكنها أن تؤدي إلى خلق ميزات تنافسية (Porter,1980; 1981 and 1985) من خلال صحة العاملين الجسدية والنفسية كما بينت العديد من الدراسات (Shalley & Gilson, 2004; Amabile et al,1996) و تلعب بيئة العمل الصحية و السليمة دورا هاما في تنمية الإبداع و الابتكار (West & Anderson, 1996; Bertrams, 1999; Poalillo & Brown, 1978; Pelz & Andrews, 1996).

تؤثر بيئة العمل بشكل واضح في مختلف سلوكيات العاملين خاصة عند توفر مقومات البيئة المادية التي تضمن الراحة و الهدوء للعاملين، لان ذلك لا يشئت انتباههم و يساعدهم على القيام بمهام و أعباء العمل في أجواء مناسبة تقل فيها درجة ضغوط العمل، إذ تساهم البيئة التي تخلو من الضوضاء و تتميز بالإضاءة المناسبة و درجة الحرارة الملائمة و تصميم المكاتب بشكل مناسب من حيث المساحة أو التآثيث أو التهوية، و عدم تكديس غرف

الفصل الأول: مدخل الدراسة

العاملين بجلب مناخ مناسب للإبداع و الابتكار مما ينعكس ايجابيا على تحسين الأداء (حمزاوي، 2007، ص ص 105،106) و في دراسة أعدها الجعافرة و حلمي حول موضوع الصحة النفسية و علاقتها ببعض جوانب بيئة العمل قام الباحثان بفحص طبيعة التفاعلات بين الصحة النفسية ومكوناتها لدى العاملين من جانب وبين الأبعاد النفسية لبيئة العمل من جانب آخر، على عينة مكونة من 200 عامل وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ايجابية بين بيئة العمل والصحة النفسية، أي انه كلما كانت بيئة العمل أفضل من وجهة نظر العاملين انعكس ذلك إيجابا على مستوى الصحة النفسية لديهم والعكس صحيح . (الجعافرة و حلمي ، 2003)

يعمل تحفيز السلوكات الصحية في بيئة العمل على تحسن أداء المنظمة على المستوى الطويل والمستمر من خلال زيادة إنتاجيتها والتزام الموظفين اتجاه منظماتهم كما تساهم في زيادة مرونة الموظفين والحد من مستويات الغياب المرضي وعدد الحوادث (Chou, H. Y., 2012; Hecker, R. and Martin, A ;2012)، وبالتالي المساهمة على العمل في بيئة إيجابية (Report Health Service Executive (HSE), Dublin North East ;2011).

فالصحة النفسية تؤثر وتنعكس بشكل مباشر على أداء الفرد وقدراته داخل المنظمة وبهذا أصبحت الصحة النفسية للموارد البشرية ركيزة أساسية لترقية العمل ومن صلب اهتمام المختصين في تسيير وإدارة الموارد البشرية، لهذا انصب اهتمام الباحثين عليها (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Warr, 1987, 1994) ، وقد ولد هذا الاهتمام تضاربا في ضبط مفهوم الصحة النفسية بين ما يراه مجرد الخلو من المرض ومن يرى أن الصحة النفسية هي وصول الفرد إلى حالة مرتفعة من مستويات السعادة والعافية والايجابية.

يتجلى البعد الايجابي للصحة النفسية في تعريف الصحة الوارد في دستور المنظمة العالمية للصحة على أنها حالة من اكتمال السلامة بدنيا و عقليا و اجتماعيا لا مجرد المرض أو العجز، وهو ما يربط مفهوم الصحة النفسية بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع

الذي يعيش فيه إذ يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب وملئة بالتحمس مما يعني أن يرضى الفرد عن نفسه وأن يتقبل ذاته كم يتقبل الآخرين فلا يبدو منه ما يدل على عدم التوافق الاجتماعي كما لا يسلك سلوكا اجتماعيا شاذا، بل يسلك سلوكا معقولا يدل على اتزانه الانفعالي والعاطفي والعقلي في ظل مختلف المجالات و تحت جميع الظروف ليكون في نظر الصحة النفسية شخصا سويا، لأنه يتميز بالقدرة على السيطرة على العوامل التي تؤدي إلى الإحباط أو اليأس، بل إنه ليستطيع أيضا السيطرة على عوامل الهزيمة المؤقتة دون اللجوء إلى ما يعوض هذا الضعف أو عدم النضج حيث يستطيع أن يصمد للصراع العنيف ومشكلات الحياة اليومية ولا يتعرض للهزيمة و الفشل مستعيدا بصيرته وقدرته على التحكم الذاتي، فطبيعة التكوين النفسي تسمح بوجود استعدادات مختلفة تعتبر أساسا لعدد لا حد له من تشكيلات غير ثابتة تعتبر نواة لمطالب وحاجات وميول متنوعة، وأي تغيير يشمل الحياة النفسية أو الموقف الاجتماعي له إمكانيات إحداث أو تكوين حاجات و مطالب جديدة في الفرد ، و أن هذا النوع من الحاجات قابل للتغيير أو التعديل على حسب الظروف المادية و الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد (فهيمى، 1990، ص24)

يقترن سلوك الإنسان وتصرفاته بتصوراته للحياة و نظرتة إلى الأشياء والأمر التي تحيط به وعلى ذلك تكون أعماله و ردود أفعاله، فالتطور السريع الذي تشهده حياتنا المعاصرة أدى إلى ازدياد و تنوع مستلزمات الحياة، بل إن طموحات الفرد اختلفت و ازدادت عما قبل وقد فرض ذلك عليه مزيدا من الجهد و العمل المتواصل ليعيش حياة سعيدة مما جعله يشعر بحالة من التوتر و الضغط النفسي، لهذا تعد الصحة النفسية و مصادرها وأثارها على العاملين في المؤسسات والتنظيمات المختلفة من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين خاصة في الآونة الأخيرة رغم ارتباطها بوجود الإنسان نتيجة لما تسببه هذه الضغوط من نتائج سلبية على نفسية العاملين وانخفاض الأداء لديهم و ازدياد أيام الغياب، و ربما ارتفاع حوادث العمل و بالتالي تكبد المؤسسة خسائر كبيرة تتمثل في تعويضات العاملين و انخفاض الإنتاج (عبد العزيز، 1997، ص 59)، ولهذا فإن مراعاة الجوانب

النفسية للأفراد في بيئة العمل تمثل التحدي عند المنظمات الكبرى لتأثيرها المباشر في أداء ونجاح وفعالية المنظمة.

تعتبر قدرة الأفراد على العمل والإنتاج والكفاية فيهما وفق ما تسمح به قدراتهم ومهاراتهم من أهم الدلائل الصحية، إذ يعتبر العمل أحد صور النشاط الطبيعي للإنسان و لهذا فليس لنا أن ننظر على أساس أن فيه تهديدا للاتزان النفسي للإنسان أو أنه يضر بصحته النفسية، فالفرد الذي يزاول مهنة أو عملا تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته و تحقيق أهدافه الحيوية الأمر الذي يحقق له الرضا والسعادة النفسية، ويرجع الأثر القوي للعمل على الاتزان النفسي في صلته الوثيقة بالأهداف التي تكمن وراء السلوك الإنساني فعن طريق العمل يكتسب الإنسان القوة و يطمئن لمستقبله و هو وسيلة للتأثير في البيئة التي يعيش فيها وعن طريقه يسعى و يحقق لنفسه مركزا مرموقا في المجتمع الذي ينتمي إليه ، فهناك علاقة واضحة بين الصحة النفسية و ما يتركه العمل من آثار ويؤدي الفشل والإحباط في العمل إلى اضطراب الاتزان النفسي لدى بعض الأفراد الذين يكونون أصلا راضيين عن أنفسهم، كما أن من المسلمات البديهية أن يكون الاستقرار النفسي وما يتمتع به الفرد في عمله من تكيف عاملا يؤديان بالضرورة إلى زيادة الإنتاج . (فهمي، 1990، ص24). فما هي طبيعة العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية في بيئة العمل؟

إن تحقيق الصحة النفسية للعاملين لا يحقق فوائد اقتصادية فحسب وإنما يعود أيضا بفائدة كبيرة على تحسين العلاقات الإنسانية و تكوين شخصيات صالحة متعاونة و تثق بنفسها ثقة عميقة و تنعم بالسعادة و الرضا ، تكون على استعداد دائم للتفاهم و التضحية في سبيل رفعة المجتمع ككل وهو ما جعل المنظمات خاصة في الدول المتقدمة تعمل على تسخير كل طاقاتها من أجل الوصول إلى السلامة والصحة النفسية والجسدية هذا ما أدى إلى حتمية استعمال التكنولوجيا الحديثة للمساهمة في الرفع من قدرات الفرد وإمكانياته داخل المنظمة و توظيف التكنولوجيا كوسيلة متطورة من وسائل التفوق الكمي والكيفي للأفراد داخل العمل و كذا استعمال التطبيقات الحديثة لمسايرة التغيرات الجسمية والنفسية للإنسان أثناء العمل، ففي

دراسة أعدها رايس حول أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الموارد البشرية توصل من خلالها لأهم الآثار التي لحقتها المنظمات باستعمال تكنولوجيا المعلومات بالموارد البشرية والتي تتمثل بالخصوص في :

- الاتجاه نحو تقليص تكلفة العمالة خاصة بالنسبة للأنشطة الروتينية نتيجة للأتمتة المتزايدة للنشاط .
- اللجوء لتطبيقات الذكاء الاصطناعي و هذا يؤدي للرفع من كفاءة و إنتاجية المورد البشري داخل التنظيم .
- تقليص التكاليف الجسدية و النفسية للعامل و الضغوطات المصاحبة للعمل . (رايس مراد،2004)

تمتج التكنولوجيا بمفهوم العلم لتفاعلها في الميادين التطبيقية، فالتكنولوجيا عبارة عن معرفة كيف أو الوسيلة، بينما يمثل العلم معرفة الأسباب إذ يأتي بالنظريات والقوانين العامة وتحولها التكنولوجيا إلى أساليب و تطبيقات في مختلف النشاطات و يعد العلم مصدرا للمعرفة الأساسية ومرتكزا أساسيا للتكنولوجيا. (الصيرفي،2009،ص 13)، كما يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات " بأنها تلك الأدوات التي تستخدم لبناء نظم المعلومات التي تساعد الإدارة على استخدام المعلومات التي تدعم احتياجاتها في اتخاذ القرارات و للقيام بمختلف العمليات التشغيلية في المؤسسة ، و تضمن هذه التكنولوجيا البرامج الفنية (HARDWARE) و البرامج الجاهزة (SOFTWARE) و قواعد البيانات (DATABASES) وشبكات (NETWORKS) الربط بين العديد من الحواسيب والعناصر الأخرى ذات العلاقة". (بوقلقول ، 2006 ، ص 07) ، فتكنولوجيا المعلومات هي مجموعة التطبيقات و العمليات من جمع و تخزين و استرجاع و نقل المعلومات إلى المستخدمين منها بطريقة آلية ، الغرض منها هو استغلال هذه المعلومات بطرق سليمة وسريعة ، وهي أداة و وسيلة تساعد على نشر المعلومة و تعتمد على الحاسوب. (حريزي،2011،ص14).

لقد أضحت التكنولوجيا أكثر من ضرورية داخل أي المنظمة لتعدد استعمالاتها و مميزات الكبيرة و في كل مراحل أداء الأفراد في بيئة العمل، لذلك فقد جاءت البرامج والأنظمة الإلكترونية لكي تساهم في التسيير الإداري وأصبحت تقوم على استخدام التكنولوجيا وشبكات الأعمال لإنجاز مهام الإدارة (التخطيط، القيادة، الرقابة، ...) ووظائف الشركة (الإنتاج، التسويق...) وتطوير العمليات والمنتجات والخدمات بطريقة التشبيك الإلكتروني وهذا ما يستلزم من منظمات العمل توفير وتطوير خدماتها الإلكترونية عن طريق تبني البرامج والأنظمة الحديثة والتي تراعي التصاميم والأبعاد المساعدة في العمل.

تمثل أرغونوميا المعلوماتية بعد مهما لدى تصميم أو بناء البرامج والأنظمة الإلكترونية، فالتصميم الأرغومي الجيد يتيح للقائمين والمسؤولين على المنظمة سهولة الاستخدام وبالتالي زيادة الفاعلية والتقليل من هاجس استعمال التكنولوجيا في تسيير منظماتهم، من خلال هذا جاءت دراستنا من أجل بناء نظام الكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية، وهو ما يطرح التساؤل عن هذا النظام، هل النظام الإلكتروني فعال في تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية؟ وهل فاعلية النظام الإلكتروني المقترح ثنائية أي من طرف مسؤولي الموارد البشرية ومن الموارد البشرية كذلك؟ وهل النظام الإلكتروني المقترح صالح أرغونوميا من خلال سهولة استخدامه ومرونته؟

إن بناء نظام إلكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية يتطلب قاعدة بيانات علمية تحدد الأبعاد المكونة للصحة النفسية في بيئة العمل ومجموعة العلاقات الارتباطية فيما بينها، وهو ما قام الباحث به عن طريق اقتراح نموذج بنائي لأبعاد الصحة النفسية للموارد البشرية من أجل معرفة درجة تمثيل مجموعة العلاقات وتفاعلها كجزء من الصحة النفسية للموارد البشرية، فما مدى مطابقة النموذج البنائي المقترح لأبعاد الصحة النفسية للموارد البشرية؟.

هذا النظام الذي يسمح للمؤسسة بتقييم الصحة النفسية لكل فرد داخل بيئة العمل وفق طرق وسبل متطورة تعتمد على التكنولوجيا والمعلوماتية و توظيفها للوصول إلى مورد بشري يمتاز بالصحة و السلامة النفسية مما يخدم المصلحة الخاصة للأفراد والمصلحة العامة للمنظمة.

من هنا ومن خلال هذا التقديم يمكننا طرح تساؤلات الدراسة كما يلي:

السؤال الرئيسي:

هل النظام الإلكتروني المقترح فعال في تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية؟

للإجابة على التساؤل الرئيسي قمنا باقتراح مجموعة من الأسئلة الفرعية المتعلقة بالنموذج البنائي المقترح للصحة النفسية وصولاً إلى تقييم محتوى البرنامج من حيث تسهيله لفهم وتشخيص أبعاد الصحة النفسية ومدى استيفائه للمعايير والخصائص الأرغونومية، وهي كالاتي:

الأسئلة الفرعية:

- 1- ما مدى حسن مطابقة النموذج البنائي المقترح (الموضح في الشكل رقم 01) في تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية للموارد البشرية؟
- 2- هل النظام الإلكتروني المقترح جيد التصميم (الجانب الشكلي) من وجهة نظر الموارد البشرية؟
- 3- هل النظام الإلكتروني المقترح مفيد من وجهة نظر الموارد البشرية؟
- 4- هل النظام الإلكتروني المقترح مرن و سهل الاستخدام من وجهة نظر الموارد البشرية؟
- 5- هل النظام الإلكتروني المقترح مرضي للموارد البشرية؟
- 6- هل النظام الإلكتروني المقترح آمن و غير خطير من وجهة نظر الموارد البشرية؟

فرضيات الدراسة:

من أجل الإجابة على التساؤلات السابقة، قام الباحث بصياغة مجموعة من الفرضيات التي من الممكن أن تجيب على تساؤلات الدراسة وهي كما يلي:

الفرضية الرئيسية:

النظام الالكتروني المقترح فعال في تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية.

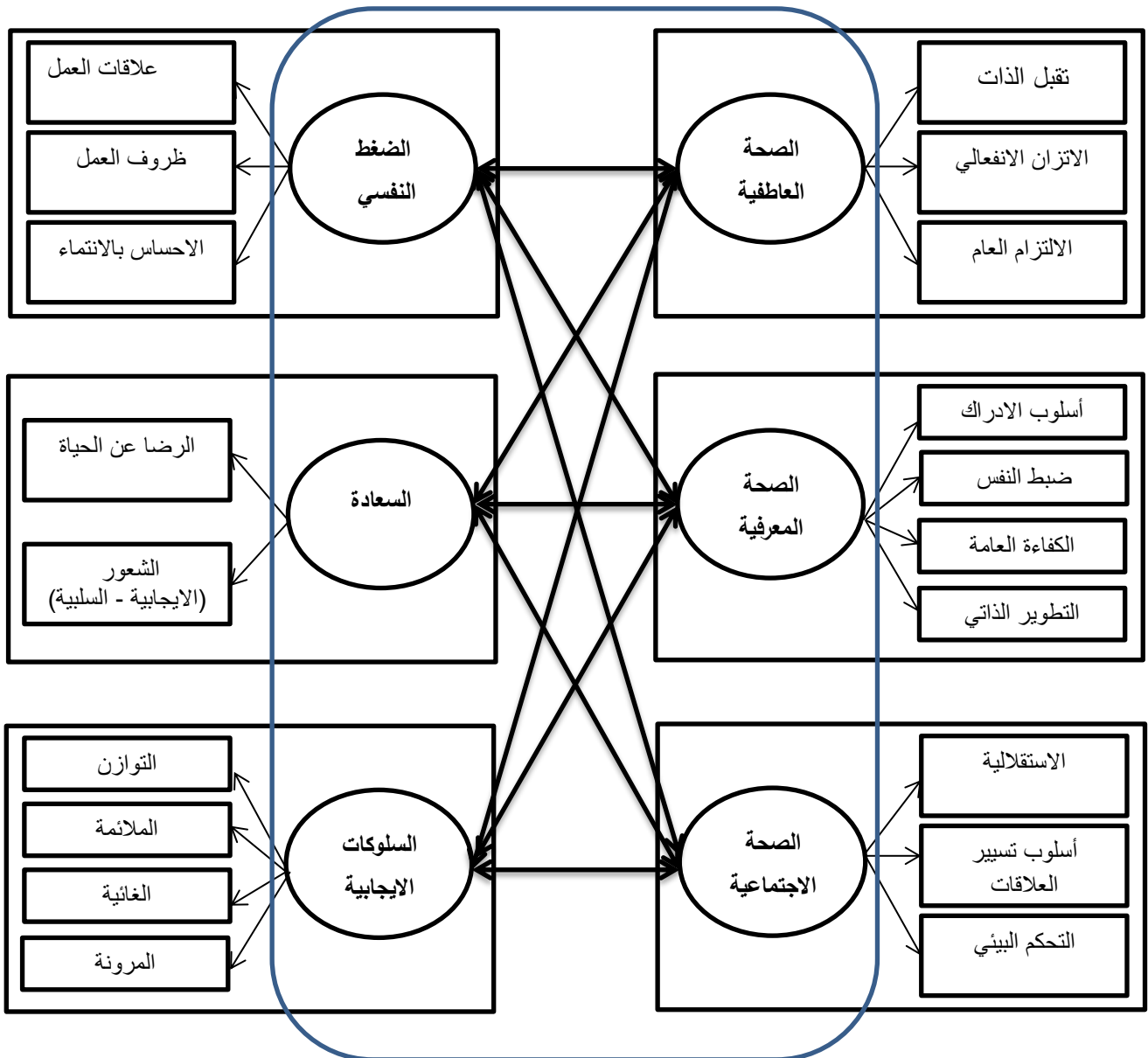
الفرضيات الفرعية:

- 1- النموذج البنائي المفترض (المقترح) يحقق شروط حسن المطابقة في تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية.
- 2- تصميم (الجانب الشكلي) للنظام الالكتروني المقترح جيد من وجهة نظر الموارد البشرية.
- 3- النظام الالكتروني المقترح مفيد من وجهة نظر الموارد البشرية.
- 4- النظام الالكتروني المقترح مرن و سهل الاستخدام من وجهة نظر الموارد البشرية.
- 5- النظام الالكتروني المقترح مرضي للموارد البشرية.
- 6- النظام الالكتروني المقترح آمن و غير خطير من وجهة نظر الموارد البشرية.

النموذج البنائي المفترض (المقترح) للدراسة:

إن النموذج المقترح سيعتمد على نموذج " ريف Ryff " في تقييم الصحة النفسية، كما ستعتمد الدراسة على نموذج " وار Warr " بالإضافة إلى نموذج " جون فان هور وآخرون Joan E.Van Horn et al "، والشكل التالي يبين النموذج البنائي المقترح لتقييم الصحة النفسية من طرف الباحث:

الشكل رقم (01) النموذج المفترض (المقترح) للدراسة



أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:

- 1 بناء نموذج للصحة النفسية.
- 2 التأكد من حسن مطابقة النموذج في تمثيل أبعاد الصحة النفسية.
- 3 معرفة العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية في بيئة العمل.
- 4 توظيف النموذج في نظام إلكتروني يسمح بتقييم الصحة النفسية.
- 5 إبراز أهمية توظيف المعايير الأرغونومية في تصميم وبناء الأنظمة الإلكترونية.
- 6 توظيف الجوانب الايجابية لمعالجة موضوع الدراسة.

أهمية الدراسة:

إن دراستنا هذه تسعى إلى بناء نظام إلكتروني فعال يسمح بتقييم الصحة النفسية للموظفين داخل بيئة العمل كما يسمح لنا هذا النظام بتناول الجانب الأرغونومي في دراسات علم النفس خاصة في دراسة الأنظمة الإلكترونية المستغلة في الادارة الحديثة للموارد البشرية.

وتعتبر هذه الدراسة ذات أهمية بالغة لوظيفة إدارة الموارد البشرية باختلاف أشكالها وتتنوع مجال نشاطها و أنواع المنظمات باستعمال التكنولوجيا الحديثة و الوسائط الإلكترونية بالإضافة إلى إمكانية الاستفادة منها من قبل جميع الأفراد من مديرين و موظفين و عمال.

كما تقوم هذه الدراسة بمحاولة اضافة أو تكملة النقائص الملاحظة على النماذج المعرفة للصحة النفسية من خلال الإلمام بكل أبعاد الصحة النفسية للموارد البشرية بطريقة مباشرة أثناء النشاط أو غير مباشرة أثناء التفاعلات الاجتماعية اليومية للفرد.

لقد عمل الباحث من خلال الجانب النظري على تقديم التصور الحديث للصحة النفسية من خلال الاعتماد على أكثر الدراسات حداثة، بالإضافة إل تناول الموارد البشرية نظريا من الزاوية والرؤية المعاصرة، فيما كان الجزء الأخير من الجانب النظري والمتعلق بأرغونوميا

المعلوماتية تصورا علميا للكيفية العملية لتطبيق الادارة الالكترونية، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولتها تقديم فائدتين متوقعتين هما:

الفائدة الأولى: فائدة علمية أكاديمية بما يتوقه أن تضيفه نتائجها إلى المعرفة بالمساهمة في ردم الثغرة في أدبيات البحث، وذلك لندرة الدراسات خاصة العربية حول موضوع الأنظمة الالكترونية وطرق توظيفها واستخدامها في مجال علم النفس وكيفية استخدام المعلوماتية بما يخدم العلوم الاجتماعية، حيث تساهم في ايضاح سبل استغلال التقدم التكنولوجي في الادارة الحديثة للمنظمات.

الفائدة الثانية: فائدة عملية فمن المتوقع أن تساعد نتائج الدراسة صانعي القرار وأصحاب المنظمات في مجال الصحة النفسية للموارد البشرية من حيث طريقة التقييم وكيفية الصيانة النفسية عن طريق مواكبة التطور الذي يشهده العالم، حيث تأتي هذه الدراسة كدعوة إلى التفاعل مع المحيط العالمي والتطور الايجابي الذي يخدم المنظمات بتقنيات حديثة للمعلومات لتحسين الأداء.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

النظام الالكتروني Electronic system

النظام لغة من الفعل (نَظَمَ) نَظْمٌ يَنْظِمُ ، نَظْمًا وَنِظَامًا، ويقال نَظَمَ الأشياءَ : أَلْفَهَا وَضَمَّ بعضها إلى بعض ، والنظام اصطلاحا هو مجموعة الكيانات المرتبطة بعلاقات تبادلية أو صلات ببعضها البعض وتنظيم داخل إطار مشترك يستقبل متغيرات محددة تتفاعل مع الكيانات بداخله تحت تأثير الظروف المحيطة به لتتحول إلى عوائد محددة. (جيمز، 1988، ص323)، والنظام الالكتروني اصلاحا: هو ترابط مادي بين مكونات إلكترونية للقيام بإجراء عمليات معينة عليها.

أما تعريف النظام الإلكتروني إجرائياً: فيقصد به استخدام التقنيات الرقمية في أجهزة الحاسب الآلي من مكوناته المادية (Hardware)، وبرمجياته (Software)، وشبكات (Networks)، وأجهزة إدخال ومعالجة وتخزين واسترجاع البيانات والمعلومات وصيانتها من أجل وضع كيان إلكتروني مترابط يسمح بتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية.

التقييم Evaluation

التقييم لغة: هو من الفعل (قَيَّمَ) ويقال قَيَّمَ يَقِيْمُ ، تَقْيِيْمًا ، فهو مُقَيِّمٌ ، ونقول قَيَّمَ الشَّيْءَ تَقْيِيْمًا أي قَدَّرَ قِيَمَتَهُ، والتقييم اصطلاحاً هو: العملية التي تؤدي إلى معرفة مستوى الأشياء أو الظواهر بدقة.

أما إجرائياً فهو: هو الدرجة الكلية و الدرجات على المقاييس التي يتحصل عليها الفرد بعد تطبيقه للنظام الإلكتروني.

الصحة النفسية Well-being

يعرف الباحث الصحة النفسية على أنها: حالة شعورية انفعالية عقلية ديناميكية يختبرها الفرد نتيجة إدراكه لتفاعل عوامل إيجابية وسلبية وسعيه لتحقيق التوازن بينها من أجل التكيف، وتنعكس على مستوى الإيجابية في سلوكياته وتتدرج من الخلو من المرض العقلي و ضغط منخفض إلى أعلى مستويات السعادة.

وتتشكل الصحة النفسية من مركبين أساسيين أحدهما جهاز عمليات الصحة النفسية و الثاني مظاهر الصحة النفسية، فإذا كانت مظاهر الصحة النفسية هي كل من (الضغط، السعادة والسلوكيات الإيجابية) فإن عمليات الصحة النفسية جاءت من خلال (03) ثلاثة مكونات أساسية عاطفية، معرفية واجتماعية، حيث تمثل الصحة العاطفية كل من (تقبل الذات، الاتزان الانفعالي، الالتزام العام) والصحة المعرفية من خلال (أسلوب الإدراك، ضبط النفس،

الكفاءة العامة، التطوير الذاتي) فيما تتكون الصحة الاجتماعية من (الاستقلالية، أسلوب تسيير العلاقات، التحكم البيئي) هذا وقد عرف الباحث الأبعاد كالاتي:

1.1 تقبل الذات Self-acceptance

هو مستوى الرضا عن الذات، ويضم الفهم الواقعي والموضوعي للذات مع تقبل المظاهر المختلفة للذات سواء كانت ايجابية أو سلبية (نقاط القوة ونقاط الضعف).

2.2 الاتزان الانفعالي Emotional balance

وتعني الحالة المترتبة أو الناجمة عن قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته لغرض تحقيق التوازن المطلوب للتعامل بكفاءة مع مختلف الوضعيات التي يواجهها وهي تمتد من تبدل المشاعر إلى الاستثمار العاطفي المفرط.

3.3 الالتزام العام General Commitment

هو مستوى الإحساس بالارتباط الذي يظهره الفرد أثناء (العلاقات) تفاعله مع المحيط (الأفراد/الأفكار/المؤسسات...) والرغبة في المحافظة على العلاقة وتطويرها، وينعكس في الاستعداد للمشاركة لدرجة التضحية وتعبير سهولة التخلي عن أدنى مستويات الالتزام وصولاً إلى الانقطاع.

4.4 أسلوب الإدراك Cognitive style

هو قدرة الفرد على الاختيار والمفاضلة في أسلوب جمع ومعالجة المعلومات بين تحليلي وحدسي بحسب ما يتطلبه الموقف، وأسلوب التفكير التحليلي التأملي هو الجمع و المعالجة بطريقة متقصيه و تحليلية و اجرائية و بمراقبة في حين أن أسلوب التفكير الحدسي هو الجمع و المعالجة العفوية بغير جهد وبدون بحث واعي.

5. ضبط النفس Self-control

هو قدرة الفرد على التحكم في عملياته النفسية والسلوكية والجسمانية تحريكا وتثبيطا وتغيرا بغرض التوفيق بين معايير ومتطلبات الموقف وبناء على تقديره لكافة الفعل.

6. الكفاءة العامة General Competence

هي قدرة الفرد على حسن التصرف في المواقف المرتبطة بتحقيق الاهداف المسطرة بوجود القدر الأدنى من الامكانيات لتحقيقها و مع المحافظة على علاقات ايجابية مع الآخرين.

7. التطوير الذاتي Self-development

هو قدرة الفرد على فهم ذاته (تقدير وتقييم) وتقبل نقاط القوة والضعف في امكانياته واستعداداته وقدراته، والعمل على تطويرها بشكل مستمر من خلال وضع أهداف مناسبة واعدة انتاجها بما يتناسب مع كل مرحلة جديدة.

8. الاستقلالية Autonomy

وهي قدرة الفرد على اتخاذ القرار، ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضبط وتنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين بمستوى ايجابي من المسؤولية.

9. أسلوب تسيير العلاقات Style of relations management

هو النمط الذي يعتمده الفرد في ربط العلاقات من حيث كيفية بدايتها وإلى غاية انائها، من خلال قدرته على التواصل (التحدث، الإنصات، توظيف لغة الجسد) وتقديره الموقفي للبيئة والشدة.

10. التحكم البيئي Environmental mastery

هي قدرة الفرد على الاستفادة الفعالة والايجابية من الظروف المحيطة في إطار العلاقات الاجتماعية.

11. السعادة Happiness

هي أحد مظاهر الصحة النفسية الناتجة عن درجة التوازن في عمل الجهاز النفسي مما يثير شعورا بالرضا و الراحة و الطاقة.

12. الضغط النفسي Psychological stress

هو أحد مظاهر الصحة النفسية الناتجة عن درجة التوازن في عمل الجهاز النفسي مما يثير شعورا مركبا من الثقل المعنوي و عدم القدرة أو العجز و الضيق يؤثر على جوانب مختلفة من سلوكيات و فيزيولوجيا الفرد.

13. السلوكيات الإيجابية Positive behaviours

هي أحد مظاهر الصحة النفسية الناتجة عن درجة التوازن في عمل الجهاز النفسي مما يؤثر على مستويات المرونة و الغائية و التوازن و الملائمة في سلوك الفرد.

الموارد البشرية Human Resources

يعرف الباحث الموارد البشرية على أنهم: مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة سواء كانوا مرؤوسين أو رؤساء، والذين يؤديون كافة وظائفها وأعمالها عن طريق تقديم مؤهلات أو خبرات أو جهد مقابل عوائد مادية أو معنوية.

فعالية النظام الإلكتروني Effectiveness of the electronic system

يقصد الباحث بفعالية النظام الإلكتروني في هذه الدراسة مدى قدرة النظام على تحقيق المعايير التالية:

1- القبول والرضا من طرف المستخدم فيما يتعلق بقدرة النظام على تسهيل فهم وتشخيص الصحة النفسية وأهميته للفرد والتنظيم.

2- تحقيق درجة مقبولة في سلم المعايير الأروغونومية المعد من طرف الباحث.

و عليه نقدر مستوى الفعالية وفق المعادلة التالية:

نظام الكتروني فعال = مهم و يسهل فهم و تشخيص الصحة النفسية+ صلاحيته من الجانب الأروغونومي

أسباب اختيار موضوع الدراسة:

- إيمان الباحث بأهمية الصحة النفسية للموارد البشرية للمنظمة.
- العمل على ضرورة توظيف التكنولوجيا كوسيلة فعالة لتحديد خصائص الأفراد داخل بيئة العمل.
- محاولة استغلال المعلوماتية لمعرفة الاحتياجات النفسية للعمال.
- استعمال الأساليب التكنولوجية المتطورة لدى إدارة الموارد البشرية لمعرفة نقاط القوة لتعزيزها ونقاط الضعف لمعالجتها.

الدراسات السابقة :

تعد خطوة الدراسات السابقة *Review of Related Literature* من أهم العناصر المعينة على حل المشكل البحثية (عمور، ب ت، ص7) ولذلك فقد قام الباحث بالاجتهاد قدر الامكان من أجل الاحاطة بالدراسات السابقة بما يخدم دراسته من أجل استخلاص أهم ما جاء فيها، وقد قمنا بتقسيم الدراسات السابقة إلى ثلاثة أجزاء على حسب فصول الدراسة من خلال الخطوات التالية:

- أ. الدراسات السابقة للصحة النفسية: تمثلت في عرض لأهم الدراسات السابقة لأبعاد الصحة النفسية التي تناولها الباحث في دراسته مع مراعاة تقاطعها من حيث تبني المقاربة التي تساهم في ترقية وتجويد دراستنا هذه.
- ب. الدراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية: إن وفرت الدراسات في مجال الادارة الالكترونية للموارد البشرية يسمح للباحث بجمع دراسات سابقة تخص الفصلين النظريين (تسيير الموارد البشرية والادارة الالكترونية) مع بعضهم من أجل تحصيل أكبر قدر من الفائدة التي تخدم بحثه وهو ما قمنا به.

1) الدراسات السابقة للصحة النفسية:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة للصحة النفسية على مدار عقود نجد أن أغلبها لا يخدم دراستنا هذه بحيث جاءت لتعالج موضوع الصحة النفسية ككل أو ربطه بمتغير آخر أو تناول الصحة النفسية كوسيلة يجب معرفتها من أجل علاج الاضطرابات فقط ولذلك فقد قام الباحث بالعمل على الدراسات السابقة التي تتناول بعد أو أكثر للصحة النفسية حسب تعريفه وفي سياق ما تم اعتماده كنماذج للصحة النفسية من أجل بناء نموذج المقترح وقد جاءت كالآتي:

1. دراسة Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes (1995)

العنوان:

The Structure of Psychological Well-Being Revisited

حيث قامت الباحثتان بوضع نموذج نظري للصحة النفسية يشتمل على ستة (06) أبعاد تميز الصحة النفسية في نظرهم وهي: (الاستقلالية، التمكن البيئي، التطور الشخصي، العلاقات الايجابية مع الآخرين، الحياة الهادفة، تقبل الذات) ، وقد قامت بإجراء دراستهم في إطار رسمي عن طريق الاتصال بالهاتف لعينة يفوق سنهم 25 سنة من أجل تحصيل اجاباتهم على الابعاد التي تناولتها دراستهم، وقد كانت نتائج دراستهم لصالح نموذجهم بحيث كانت اجابات الأفراد ترى بقدرة عوامل النموذج على تمثيل الصحة النفسية، وجاءت اختلافات العمر والجنس لصالح النموذج حيث يشترك في نتائج الذكور والاناث من مختلف الفئات العمرية، وهو ما قام الباحث بتأكيدده عن طريق تبينهم للتوجه الايجابي في نظريات الصحة النفسية.

يعتبر نموذج Ryff and Keyes تعزيزا للنماذج السابقة التي قامت بها ryff 1989 والتي أثبت من خلالها أن الصحة النفسية هي مركب من عدة أبعاد تتفاعل في ما بينها .

2. دراسة Joan E. van Horn , Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli (2004) and Paul J.G. Schreurs

العنوان:

The structure of occupational well-being A study among Dutch teachers

قام Joan Van Horn وزملاءه بدراسة الصحة النفسية من خلال نموذج متعدد الأبعاد يمثل الهيكل النفسي، وقد كانت دراستهم سنة 2004 على عينة من المعلمين بلغ عددهم 1252 في بيئة العمل الألمانية من خلال استبيان يتكون من ابعاد مختلفة (عاطفية ومعرفية ومهنية ، نفسية اجتماعية) تشكل جهاز متكامل للصحة النفسية في دراستهم، وقد قاموا باجراء التحليل العاملي التوكيدي من أجل التمييز بين الأبعاد واختبار نموذجهم وجاءت النتائج لصالح المركزية بين هذه الأبعاد وهو ما يعني تدخلها بشكل متساو في عمل الجهاز النفسي، و جاءت نتائجهم لتدعم فكرة تأثير مجموعة من الابعاد المختلفة على الصحة النفسية بدل تناولها كبعد وحيد.

3. دراسة Warr Peter (1994)

العنوان:

A conceptual framework for the study of work and mental health

قام Warr بوضع تصور مفاهيمي حول الصحة النفسية مع تركيزه في دراسته على الموظفين في بيئة العمل، حيث يرى أن الصحة النفسية ظاهرة محددة يمكن قياسها من خلال فهم الوظيفة وهو ما يقدم أفضل فهم للصحة النفسية للموظف، وقام بحصر الصحة النفسية من خلال أربعة أبعاد تشكل الصحة النفسية بالنسبة له وهي (الصحة العاطفية، الطموح، الاستقلالية والكفاءة) إلا أنه أضاف بعد ثانوي وهو الأداء المتكامل الذي يشمل الأبعاد الأربعة وبالتالي الشخص ككل في نظره.

استثمار الدراسات السابقة للصحة النفسية:

بعد عرض للدراسات السابقة التي اطلع عليها الباحث ووجد أنها يمكن أن تخدمه من حيث تناولها لموضوع الصحة النفسية كمقاربة متعددة المكونات، حيث جاءت دراسة Ryff and Keyes بمفهوم الجهاز النفسي كمجموعة من المركبات التي تسمح بقياس الصحة النفسية وهو ما عززه تصور Van Horn وزملاؤه من خلال السياقات العاطفية والمعرفية والاجتماعية للصحة النفسية، كما جاءت دراسة Warr في نفس التوجه ولكنها تركزت على بيئة العمل.

هذه الدراسات يمكن أن تفيد الباحث كثيرا في حصر أبعاد دراسته من خلال المساهمة في تحديد الأبعاد الرئيسية للجهاز النفسي وكيفية قياس الصحة النفسية وفق خاصيتها التفاعلية.

2) الدراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

دراسة سميرة مطر المسعودي:

- 1- **العنوان:** معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري و موظفي الموارد البشرية.
- 2- **منهج الدراسة:** اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي المسحي.
- 3- **عينة الدراسة:** تكونت عينة الدراسة من (100) فردا تتمثل في موظفي و مديري الموارد البشرية ، وقد تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية.
- 4- **أدوات جمع البيانات:** اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات.
- 5- **أهم نتائج الدراسة:** توصلت الباحثة الى عدة نتائج أهمها:
 - أ. أظهرت النتائج وجود معوقات إدارية تتمثل في : الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الالكترونية، نقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الالكترونية، ضعف التحفيز بنوعيه (المادي/المعنوي) لاستخدام التقنيات الالكترونية.
 - ب. أظهرت النتائج وجود معوقات تقنية تتمثل في: نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الالكترونية، الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة و متكاملة، ضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية.
 - ج. أظهرت النتائج وجود معوقات بشرية تتمثل في: قلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الالكترونية، النقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل و صيانة أجهزة الحاسب الآلي، ضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية.
 - د. أظهرت النتائج وجود معوقات مالية تتمثل في: ضعف المخصصات المالية بإدارات المنظمة لتنظيم (المحاضرات، الندوات، ورش العمل)، ضعف الدعم المالي

- المخصص للبحوث و الدراسات في مجال تقنيات المعلومات، قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الالكترونية.
- هـ. أظهرت النتائج متوسطات عبارات معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية كانت بدرجة كبيرة، وكان ترتيبها كالتالي: المعوقات الإدارية جاءت في الترتيب الأول وجاءت المعوقات المالية في الترتيب الثاني ثم المعوقات البشرية في الترتيب الثالث و أخيرا المعوقات التقنية مما يستدعي تحسين و معالجة المعوقات الإدارية ثم المالية ثم البشرية وفي الأخير المعوقات التقنية.
- و. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول جميع معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية وفقا لمتغيرات الدراسة، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح متغير عدد سنوات الخبرة.
- ز. وجود علاقة ارتباطية موجبة بين معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية.

دراسة مراد رايس (رسالة الماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005-2006):

- 1- **العنوان:** أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة دراسة حالة "مديرية الصيانة لسونطراك بالأغواط DML".
- 2- **منهج الدراسة:** اعتمد الباحث في الدراسة على مجموعة من المناهج كالمنهج الوصفي و التاريخي بالإضافة إلى المنهج المقارن و منهج دراسة الحالة.
- 3- **عينة الدراسة:** اعتمد الباحث على عينة مكونة من (40) فرد عشوائية منتظمة بحيث كانت العينة عشوائية لأنها لم تحدد أفراد بحد ذاتهم و منتظمة لأنها شملت فئتين (إطارات وعمال تحكم).
- 4- **أدوات جمع البيانات:** قام الباحث بإعداد استبيان و توزيعه على عينة الدراسة بالإضافة إلى إجراء مجموعة من المقابلات .
- 5- **أهم نتائج الدراسة:** توصلت الباحث في دراسته إلى عدة نتائج أهمها:
 - أ. هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد استقطاب التكنولوجيا و استغلالها، لكن هذه الجهود في غالب الأحيان غير منهجية تنقصها إستراتيجية واضحة المعالم يشترك فيها كل من العامل و الإدارة على حد سواء لإنجاح المشاريع المعلوماتية.
 - ب. أن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، لهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العامل الجزائري .
 - ج. أن الجانب التقني و المادي على مستوى المديرية متوفر، و لكن الحاجز أو العائق الكبير في وجه المشاريع المعلوماتية الواعدة هو عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة.

دراسة فاطمة جرادات (رسالة الماجستير في إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن، 2004):

- 1- **العنوان:** واقع تطبيع أنظمة المعلومات الإدارية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني.
- 2- **منهج الدراسة:** اعتمدت الباحثة في الدراسة على المنهج الوصفي و ذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS من أجل التحليل الوصفي.
- 3- **عينة الدراسة:** اعتمدت الباحثة على عينة قصدية مكونة من (20) عشرين فرد يمثلون مديري الموارد البشرية من المستوى الأول و (20) عشرين فرد من المديرين الفرعيين للموارد البشرية أي المستوى الثاني.
- 4- **أدوات جمع البيانات:** قامت الباحثة بإعداد استبيان و توزيعه على عينة الدراسة .
- 5- **أهم نتائج الدراسة:** توصلت الباحثة في دراستها إلى عدة نتائج أهمها:
 - أ. يوجد معوقات تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ومن ابرز هذه المعوقات عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية بشكل خاص واستعمال البنوك لنظام معلوماتي واحد للموارد البشرية.
 - ب. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني تعزى للمستوى التعليمي و خبرات مديري الموارد البشرية. .
 - ج. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية تعزى لحجم البنك وسنة التأسيس و عدد الفروع.

دراسة محمد صالح المنهالي (رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2011)

- 1- العنوان: تقييم متطلبات نجاح مشروع الحكومة الالكترونية من وجهة نظر العاملين في الإدارة العامة للإقامة وشؤون الأجانب بإمارة ابو ظبي .
- 2- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي.
- 3- عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 150 فرد.
- 4- أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث على الاستبانة لجمع المعلومات
- 5- أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان اهمها:
 - أ. المتغير الاكثر اهمية من متغيرات متطلبات ادراك العاملين لنجاح مشروع الحكومة الالكترونية هو القناعة الكبيرة لدى العاملين بأهمية المشروع.
 - ب. المتغير الاكثر اهمية من متغيرات وجود قيادة فاعلة لمشروع الحكومة الالكترونية هو القناعة بأهمية القيادة المسؤولة عن المشروع وبانها الضمانة الاساسية لنجاح المشروع.
 - ج. اصدار النشرات التعريفية والتوضيحية لكافة فئات العاملين (عاملين - مستفيدين) حول مشروع الحكومة الالكترونية هو المتغير الاكثر اهمية من متغيرات توافر التوعية بالمشروع من وجهة نظر العاملين في الادارة العامة.
 - د. المتغير الاكثر اهمية في توافر البنية التحتية والمتعلق بتوافر هيكل تنظيمي واضح ومرن من وجهة نظر العاملين هو وجود هيكل تنظيمي واضح ومرن.
 - هـ. تلقي اغلب العاملين دورات تدريبية في استخدام الحاسوب هو المتغير الاكثر اهمية من بين متغيرات توافر الكفاءات البشرية.
 - و. متغير وجود شبكة حاسوبية تتصل بجميع المكاتب في الادارة العامة هو المتغير الاكثر اهمية من بين متغيرات توافر البنية التحتية التكنولوجية.

دراسة بوقلاشي عماد (رسالة الماجستير في التسيير العمومي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010-2011)

1- العنوان: الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين أداء الإدارات العمومية دراسة حالة وزارة العدل.

2- منهج الدراسة: تم الاستناد في هذه الدراسة إلى أسلوب المسح المكتبي، وأسلوب دراسة الحالة.

3 أدوات جمع البيانات: اعتمد الباحث على الاستبانة لجمع المعلومات.

6- أهم نتائج الدراسة: خلصت الدراسة الى نتائج نظرية وتطبيقية هي

• النتائج النظرية:

أ. تطبيق الادارة الالكترونية يمكن ان يبعد الادارات العمومية من اتهامات البيروقراطية والفساد الاداري.

ب. الادارة الالكترونية تساهم في تعزيز مفهوم الادارة القريبة من المواطن وعصرنة الخدمات المقدمة.

ج. الادارة الالكترونية تتيح فرصة تيسير اجراءات اعمال الادارات العمومية والارتقاء بكفاءة ادائها.

• النتائج التطبيقية:

أ. الادارة الالكترونية أداة تسمح لوزارة العدل من مواكبة التطورات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ب. الادارة الالكترونية أداة لتحسين اداء وزارة العدل ومن ثم قطاع العدالة بأكمله.

ج. الادارة الالكترونية أداة لعصرنة قطاع العدالة.

التعليق على الدراسات السابقة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نلاحظ أنها تشترك في تناولها الإيجابي للتكنولوجيا كمساهم ضروري في ترقية وتحسين عمل الموارد البشرية باختلاف مجالاتها ونشاطاتها ويمكن تحديد أهم الجوانب التي تناولتها الدراسات السابقة كالتالي:

1. من حيث الأهداف:

- توضيح ضرورة استغلال التكنولوجيا من طرف الإدارات والمنظمات باختلاف أشكالها.
- محاولة معرفة متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- الكشف عن مدى استعمال الإدارة الإلكترونية في بيئة العمل.
- التعرف على قدرة الموارد البشرية في تعامل مع الإدارة الإلكترونية.
- تحسين الحياة الوظيفية من خلال تطوير الإدارة أو ترقية الموارد البشرية.
- اظهار تأثير التكنولوجيا على الأداء العام للمنظمة والموارد البشرية

2. من حيث حجم العينة:

اختلفت العينة من دراسة إلى أخرى ولكنها كانت قليلة 40 مبحوث في دراسات "فاطمة جرادات" و"محمد رايس" ويمكن أن يرجع ذلك لمؤسسات التطبيق والتي تعتبر محدودة العدد، أما بالنسبة لدراسات "محمد صالح" و "سميرة مطر" فيعتبر حجم العينة 100 و 150 مبحوث معتبر نظرا لطبيعة الموضوع وطريقة معالجته.

3. من حيث طبيعة العينة:

جاءت كل الدراسات متشابهة من حيث طبيعة العينة وذلك يرجع لضرورة الدراسة في بيئة العمل والتي تتطلب الموارد البشرية كعينة للدراسة.

4. من حيث مكان التطبيق:

أجريت الدراسات في أماكن مختلفة حيث طبقت في الجزائر في دراستين "محمد رايس" و"عماد بوقلاشي"، وفي السعودية دراسة "سميرة مطر" أما دراسة "محمد صالح" فقد كانت في إمارة أبو ظبي بالإمارات العربية المتحدة، في ما كانت دراسة "فاطمة جرادات" في الأردن.

5. من حيث المنهج المستخدم:

استخدم أغلب الباحثين أسلوب المنهج الوصفي في دراستهم مع تحديد "سميرة مطر" للمنهج الوصفي بأسلوبه المسحي، ما عدا "عماد بوقلاشي" فقد استخدم المسح المكتبي لتحصيل بيانات دراسته بالإضافة إلى أسلوب دراسة الحالة.

6. من حيث أدوات جمع البيانات:

اعتمد كل الباحثين على الاستبانة لجمع البيانات وقد أضاف "رايس محمد" في دراسته المقابلة لجمع البيانات مع الاستبانة في نفس الوقت.

7. من حيث النتائج:

لقد جاءت النتائج متقاربة ومشاركة في التوجيه حيث كانت كالآتي:

- ضرورة تكوين الموارد البشرية على استعمال التكنولوجيا في العمل.
- أهمية الأنظمة والبرامج الإلكترونية في ترقية الخدمة.
- ضرورة تذليل العقبات من أجل تطبيق الادرة الالكترونية.
- تأهيل الموارد البشرية حتمية لمواكبة التطور التكنولوجي.
- استثمار الدراسات السابقة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

بعد عرض الدراسات السابقة النوعية في حدود اطلاع الباحث لموضوع الادارة الالكترونية للموارد البشرية يمكن القول أن دراستنا هذه ستشكل إضافة من حيث تناولها للأبعاد الأرغونومية في تصميم أنظمة تسيير الموارد البشرية ودورها في تحسين استغلال التكنولوجيا بتوفير مبادئ سهولة الاستخدام والجودة في التصميم وهو ما يطمح إليه الباحث من خلال نتائج دراسته.

الجانب النظري

الفصل الثاني:

الصحة النفسية

تمهيد:

يعتبر مفهوم الصحة النفسية موضوعا قديما وحديثا في نفس الوقت حيث تتجدد التعاريف وتتغير نظرة الباحثين له من خلال اعتمادهم على أبعاد مختلفة في كل مرة، لذا فقد أصبح التركيز في الدراسات الحديثة على تبني التوجهات الايجابية لسلوك الفرد أثناء دراسته، هذا الاتجاه الحديث يدعو إلى الجمع بين المظاهر والمكونات لتقديم صورة واضحة عن الصحة النفسية

لذلك سنقوم في هذا الفصل بإبراز أهم التعريفات المتداولة للصحة النفسية وأبعادها المختلفة مع التركيز على السعادة والضغط كأهم مخرجات الصحة النفسية.

تعريف الصحة النفسية:

لا تزال الصحة النفسية وما يرتبط بها من مفاهيم مثل السعادة والرفاهية والعافية والبهاء والارتياح في صلب اهتمامات البشر من فلاسفة وعلماء الاجتماع وعلماء النفس كموضوع للمعرفة وفي قلب اهتمامات المشتغلين بالعلوم التقنية والطبيعية كنهاية مرجوة، ولطالما تغنى بها الشعراء والأدباء، ففي مقدمة كتابهما يشير Haworth و Hart (2007) إلى أننا جميعا مهتمون بالصحة النفسية well-being فنحن بشكل واعي أو غير واعي نبحث عنها وهي تشكل الاهتمام المباشر للباحثين والتربويين وصناع القرار والسياسيين مع أنهم قد يشيرون إليها على نحو مختلف كالسعادة والرضا والمتعة والرفاهية والإشباع أو تشكيلة من كل هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى، فهي من أسمى ما يطلب على الرغم من عدم فهمه بدقة نظرا للأثر الطيب الذي تتركه في النفس والجسد، فمازال فهم الصحة النفسية مستعصيا على قدر تعذر فهم الانسان و جهازه النفسي و قد كتبت الملايين من الدراسات و المقالات و الكتب العلمية حول الصحة النفسية إلا أنها على تعددها و اختلافها تتفق في عدم التمكن من الضبط الدقيق للمفهوم مع التأكيد على دوره المحوري في الحياة الطيبة أو ذات الجودة للأفراد و المجتمعات(بن شريك وشنخير،2017)

من جهة أخرى يستعمل الكثير من الكتاب والباحثين مصطلح psychological well being في اللغة الانجليزية للإشارة للصحة النفسية بدل مصطلح well being لوحده أو لتمييزها عن أشكال أخرى من الصحة -كما فرقنا سابقا بين الصحة الذاتية و الموضوعية- أو من أجل التأكيد على البعد النفسي في مقابل البعد الاجتماعي أو غير ذلك، في حين أن المتداول في اللغة العربية -إلى حد اللحظة- هو فهم كلا المصطلحين للإشارة للصحة النفسية و نعتقد أن هذا أنسب لأن ترجمة مصطلح well-being في علم النفس يكون بالضرورة الصحة النفسية دون الاكتفاء بالصحة لوحدها لأن ذلك سيصبح اشارة إلى حالة البدن أو الصحة في مجملها، كما لا نرجح أن ترجمته هي الارتياح النفسي لأن الارتياح

يشير إلى الحالة في حين أن الصحة النفسية بالنسبة لنا هي عملية و ناتج -حالة- و هو معروف في الكتابات باللغة الانجليزية بلفظ psychological comfort، وهذه اللفظة في الترجمة تحيلنا مرة أخرى إلى ما ينطوي عليه مفهوم الصحة النفسية من تعقيد واتساع فالصحة النفسية خاصة بالفرد ولكن مجالها اجتماعي وهي مرتبطة بجميع جوانب حياة الفرد، ففي تعريف الصحة الوارد في دستور منظمة الصحة العالمية World Health Organization تعرف على أنها حالة من اكتمال السلامة بدنيا و عقليا و اجتماعيا لا مجرد الخلو من المرض أو العجز، وهو ما يربط مفهوم الصحة النفسية بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه و مع المجتمع الذي يعيش فيه إذ يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من التأزم و الاضطراب، مليئة بالتحمس ويعني هذا أن يرضى الفرد عن نفسه وأن يتقبل ذاته كم يتقبل الآخرين، فلا يبدو منه ما يدل على عدم التوافق الاجتماعي كما لا يسلك سلوكا اجتماعيا شاذًا، بل يسلك سلوكا معقولا يدل على اتزانه الانفعالي والعاطفي و العقلي، في ظل مختلف المجالات وتحت جميع الظروف ليكون في نظر الصحة النفسية شخصا سويا، لأنه يتميز بالقدرة على السيطرة على العوامل التي تؤدي إلى الإحباط أو اليأس، بل إنه يمتاز بالسيطرة على عوامل الهزيمة المؤقتة دون اللجوء إلى ما يعوض هذا الضعف أو عدم النضج حيث يستطيع أن يصمد للصراع العنيف ومشكلات الحياة اليومية ولا يصيبه إلا القليل من الهزيمة والفشل مستعيدا بصيرته و قدرته على التحكم الذاتي، فطبيعة التكوين النفسي تسمح بوجود استعدادات مختلفة تعتبر أساسا لعدد لا حد له من تشكيلات غير ثابتة تعتبر نواة لمطالب وحاجات و ميول متنوعة ، وأي تغيير يشمل الحياة النفسية أو الموقف الاجتماعي له إمكانيات إحداث أو تكوين حاجات و مطالب جديدة في الفرد ، و أن هذا النوع من الحاجات قابل للتغيير أو التعديل على حسب الظروف المادية والاجتماعية التي يعيش فيها الفرد (فهمي، 1990، ص24)

كما يختلف الكثير من الباحثين في تعريفهم على حسب تصوراتهم ومدارسهم، فاختلاف سياق البحث أدى إلى التعدد في التوجه والطرح ومن بين أهم التعريفات كما أوردها محمد أديب (2009) في كتابه حول الصحة النفسية هي:

يعرف بوهم bohim الصحة النفسية: هي حالة ومستوى فاعلية الفرد الاجتماعية وما تؤدي إليه من إشباع لحاجاته.

ويعرف كيلاندر kilander الصحة النفسية للفرد: بأنها تقاس بمدى قدرته على التأثير في بيئته، وقدرته على التكيف مع الحياة بما يؤدي بصاحبه إلى قدر معقول من الإشباع الشخصي والكفاءة والسعادة.

يشير شوبين shobin إلى مفهوم الصحة النفسية من حيث ارتباطها بالتكيف الكامل، وحدده في صفات معينة مثل القدرة على ضبط النفس والشعور بالمسؤولية الشخصية، الشعور بالمسؤولية الاجتماعية والاهتمام بالقيم المختلفة.

ويعرف برنارد هارولد b.harold الصحة النفسية: بأنها تتمثل في توافق الأفراد مع أنفسهم ومع العالم بشكل عام وبالحد الأقصى من الفاعلية والرضا والبهجة والسلوك الاجتماعي المقبول والقدرة على مواجهة الحياة وتقبلها.

كما يرى عبد العزيز القوسي أنها: التكامل بين الوظائف النفسية المختلفة، مع القدرة على مواجهة الأزمات النفسية العادة التي تطرأ عادة على الإنسان، مع الإحساس الإيجابي بالسعادة والكفاية.

فيما يعرف ماسلو maslow الصحة النفسية السليمة هي: أن يكون الفرد إنسانا كاملا بما يتضمنه ذلك من ارتباطه بمجموعة من القيم منها: صدق الفرد مع نفسه ومع الآخرين وأن تكون لديه الشجاعة في التعبير كما يراه صوابا، وأن يتفانى في أداء العمل الذي يجب أن

يؤديه، وأن يكتشف من هو؟ وما يريده؟ وما الذي يحبه؟ وأن يعرف ما هو الخير له؟ وأن يتقبل ذلك جميعاً دون اللجوء إلى أساليب دفاعية يقصد بها تشويه الحقيقة.

أما تعريف منظمة الصحة العالمية hwo للصحة النفسية: هي حالة من العافية يستطيع فيها كل فرد إدراك إمكانياته الخاصة والتكيف مع حالات التوتر العادية والعمل بشكل منتج ومفيد والإسهام في مجتمعه المحلي، ويتجلى البعد الإيجابي للصحة النفسية في تعريف الصحة الوارد في دستور المنظمة على أنها حالة من اكتمال السلامة بدنياً وعقلياً واجتماعياً، لا مجرد انعدام المرض أو العجز.

ويحدد حسن محمد خير الدين الصحة النفسية بأنها "البرئ من أعراض المرض العقلي أو النفسي" ويضيف بأن الصحة النفسية هي "قدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه، والتمتع بحياة خالية من الاضطرابات، مليئة بالتحمس ويحظى بالرضا عن نفسه، ويوافق اجتماعياً ولا يصدر عنه سلوك اجتماعي".

يرى علي أحمد علي الصحة النفسية على أنها قدرة الفرد على التوافق، وقدرته على إقامة مع نفسه ومع غيره، وشعور الفرد بالرضا والاستقرار مع نفسه ومع الناس، مع القدرة على مواجهة المواقف والمشكلات والتكيف السوي معها.

يؤكد مصطفى فهمي في تعريفه للصحة النفسية بأنها حالة ترتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه ويؤدي إلى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطرابات ومليئة بالتحمس. (أديب، 2009، ص 31-34)

ويعرف الباحث الصحة النفسية على أنها:

حالة شعورية انفعالية عقلية ديناميكية يختبرها الفرد نتيجة إدراكه لتفاعل عوامل إيجابية وسلبية وسعيه لتحقيق التوازن بينها من أجل التكيف، وتنعكس على مستوى الإيجابية في سلوكياته وتندرج من الخلو من المرض العقلي وضغط منخفض إلى أعلى مستويات السعادة.

مفهوم الصحة النفسية:

غالبا ما يفترض الباحثون في الدراسات الاستقصائية أن مفهوم الصحة النفسية واضح لكل الناس في معظم الدول (e.g., Inglehart, 2009; Veenhoven, 2009)، فكثيرا ما يترجمون هذا المفهوم إلى اللغة الانجليزية ويستخدمونه كما لو كان لديه نفس المفهوم ونفس المعني في كل المجتمعات في العالم، إلا أن معظم علماء علم النفس العبر ثقافي وعلماء الأنثروبولوجيا حذرين في استعمال نفس المفهوم، حيث كشفت الدراسات عن عدم وجود نفس المفهوم في مجتمعات مختلفة (Kitayama & Markus, 2000 ; Shweder, 1991).

أعتقد أن الأفراد في العالم قادرين على التقييم الذاتي لظروف معيشتهم وتجاربهم العاطفية ومع ذلك من المهم الأخذ بعين الاعتبار تشكيلة من مفاهيم الصحة النفسية مستقدمة من مختلف أنحاء العالم و تمحيصها بدل افتراض تطابق المفهوم، فالبحوث العبر ثقافية للصحة النفسية تتيح تقييم ما إذا كانت مقاييس الأنماط الثلاث للصحة النفسية الذاتية و المستعملة بشكل واسع دوليا تغطي تنوع مفهوم الصحة النفسية في العالم.

وقد أيد الباحثون الذين تأثروا بأرسطو بشدة أن الصحة النفسية تتكون من الرضا في الحياة مع شعوره الفرد بالاجابية في الحياة، بالإضافة إلى الشعور بالهدف من الحياة وتقبل الذات والاستقلالية، (Ryff & Singer, 1998; Ryan & Deci, 2001)، ويرى بعض المنظرين أن المعنى من الحياة (Steger, Kawabata, Shimai, & Otake, 2008) والعمل والقدرة على التواصل (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997) هي المكونات الهامة للشعور بالصحة النفسية.

وعكس ذلك يرى فإن الباحثين الذين يميلون إلى نظريات المتعة والمنفعة (Kahneman, 1999) أن الصحة النفسية تتكون من بنيات أخرى على النقيض من ذلك، ويعتقد الكثير من المنظرين أن الصحة النفسية تتكون من عذة شروط أساسية مثل الصحة والعلاقات الجيدة

(Nussbaum & Sen, 1993)، فيما يعتقد آخرون أن الوصول الفرد إلى تحقيق رغباته وأهدافه شرط أساسي للصحة النفسية (Griffin, 1986)، وهناك من يرى أن تقييم الفرد لذاته ومعرفة متطلباتها في الحياة هو جوهر الصحة النفسية (Diener, Sapyta, & Suh, 1998; Sumner, 1996).

ويمكن للباحثين في الصحة النفسية استخدام تعريفات السعادة في القواميس للوصول إلى مفهومها في مختلف الثقافات وعبر الأزمنة التاريخية.

يشير كل من McMahon (2006) و Nussbaum (1986) إذا كان مفهوم السعادة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالحظ فسعادة الفرد تتأثر بالظروف الخارجية، حيث كان الاغريق في القدم يرون أن السعادة لا يمكن أن تتحقق إلا عند الممات لأنه مهما كان الفرد سعيداً يبقى مرتبطاً بسوء الحظ في المستقبل والاختلاف الثقافي بين المجتمعات في تعريف السعادة والتعبير عنها له تبعات مهمة على المقارنة عبر الثقافات في الصحة النفسية.

بالإضافة إلى ذلك فإن الاختلاف في صياغة مفهوم السعادة تظهر بأن الباحثين يملكون معتقدات مختلفة حول موضوع السعادة، توافقا مع الحظ والثروة في تعريف السعادة يعتقد الروس أن السعادة أقل قابلية للتحقيق والامتلاك وأكثر هشاشة على عكس الأمريكيين (Lyubomirsky, 2000)، وكذلك الكوريون فهم يعتقدون أن كمية السعادة التي يختبرها الفرد محددة، و الفرد السعيد اليوم من المحتمل أن يكون أقل سعادة في المستقبل (Suh & Koo, 2008)

فالصحة تشمل مجموعة من المؤشرات كأن يكون الفرد في صحة جيدة و مستوى مادي محترم، ويستخدم مفهوم الصحة النفسية الذاتية عند الإشارة إلى التقييم المعرفي للحياة أو التجارب العاطفية (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Veenhoven, 2009)، وفي الأخير فإن مصطلح السعادة يستخدمه الأفراد عند التعبير عن مشاعرهم وخبراتهم الإيجابية.

نظريات الصحة النفسية:

نظرا لعدم التوافق بين الباحثين في ضبط مفهوم الصحة النفسية و ما ترتب عنه من تشتت في رصد نظريات لها خاصة و أن منهم من يعتقد في أن الصحة النفسية مرتبطة بمفهوم واحد هو السعادة أو جودة الحياة كما تغطي صياغة و اقتراح النماذج على الموروث النظري في مجال الصحة النفسية، و لم نجد تنظيما أو حصرا للنظريات فيما اطلعنا عليه أحسن مما قدمه فلتشر fletcher في كتابه فلسفة الصحة النفسية (2016) على الرغم من أن طرحه إلى حد بعيد فلسفي ولا يدقق في الطروحات النفسية الاجتماعية التي نتعامل معها إلا أننا نلتمس فيه أنه من أحسن ما يقدم في هذا المجال لذا اعتمدنا عليه بشكل كبير في هذا العنصر، وحسبه يمكن تقسيم نظريات الصحة النفسية إلى خمسة نظريات هي: المتعة، الكمال، الاشباع، قائمة الأهداف، المركبة.

نظرية المتعة في الصحة النفسية:

يرى أصحاب نظرية المتعة أن الصحة النفسية تعتمد كليا على ما تشعر به وبشكل أكثر دقة فإن أصحاب نظرية المتعة يرون أن التجارب الايجابية هي تجارب جيدة بالنسبة لأصحابها فقط وأن التجارب السلبية هي تجارب سيئة لأصحابها فقط، لقد بدت نظرية المتعة كنظرية جذابة للعديد من الناس ولكنها كانت غير عادية وشاذة بالنسبة لآخرين ولكن بلا شك تعتبر من أكثر النظريات تأثيرا على مفهوم الصحة النفسية.

إن من الواجب التمييز بين المتعة كمقاربة للصحة النفسية من المنظور النفسي، فأصحاب نظرية المتعة النفسية يرون أن الأشخاص متحمسون للقيام بالأشياء فقط إذا كانوا يتوقعون أن تقدم لهم تجارب ايجابية أو تسمح لهم بتجنب التجارب السلبية، وتهدف المتعة النفسية إلى وصف سلوكنا الفعلي في حين أن المتعة كمقاربة للصحة النفسية تهدف إلى وصف ما هو جيد بالنسبة لنا فهي بذلك قضية مختلفة لأننا قد لا نقوم دائما بفعل ما يكون في صالحنا

هذه قضايا مختلفة لأننا قد لا نفعل دائماً ما هو جيد لنا.

ينبغي أيضاً التمييز بين المتعة كمقاربة للصحة النفسية وبين مذهب المتعة باعتبارها نظرية للقيمة. تقول نظرية القيمة السائدة أن التجارب الإيجابية هي فقط ذات قيمة، والخبرات السلبية فقط لا قيمة لها. تتزامن هذه النظرة مع مذهب المتعة حيال الرفاهية فقط إذا قمنا بافتراض إضافي ومثير للجدل بأن كل و فقط الصحة النفسية لها قيمة.

في الأخير يمكن القول أن أصحاب نظرية المتعة يرون بأنه يجب أن يكون للحاضر قيمة عن المستقبل وأن المتعة الجسدية أهم وأفضل من المتعة الأخرى كالمتعة الذهنية مثلاً، قد يوافقنا أصحاب نظرية المتعة في أن الشخص الذي يعمل لساعات طويلة بجد وتعب من أجل التقاعد المبكر يأمل أن ينال الهدوء والسكينة لكي يعزز صحته النفسية.

نظرية الكمال في الصحة النفسية:

نظرية الكمال أو الكمالية هي النظرية التي يرى أصحابها أن تطوير القدرات البشرية المميزة هو ما يخدم الإنسان ويوصله إلى الصحة النفسية، وبوصفنا كبشر لدينا جميعاً قدرات معينة ذات طبيعة عميقة وتقليدية ويجزم الكماليون أن هذه القدرات تشمل عقلاييننا - القدرات النظرية والعملية - والمادية وقد تشمل قدرات أخرى، فتمرين وتطوير هذه القدرات يشكلان خيرنا ورفاهيتنا كبشر، فالمعرفة والإنجاز والصدقات جيدة لأنها تساعدنا على تطوير قدراتنا البشرية المميزة ولو جزئياً، فالسعي للإنجازات والتعلم والصدقات المقربة تشكل رفاهيتنا وكلما تفوقنا في هذه المجالات كلما كان أداؤنا أفضل كبشر.

إن اسم "الكمالية" حديث نسبياً ولكن للنظرية جذور تمتد إلى عمق تاريخ الفلسفة فنجدها عند أرسطو الذي طور نظرية الخير البشري التي تستند في فكرة أن الخير جزء من الطبيعة البشرية وهو موجود فيها وأن الفضيلة مترتبة ومكونة لطبيعة البشر، ويطور أفلاطون أيضاً

وجهة نظر تفيد بأنّ عملنا الجيّد يرتكز على سمات طبيعتنا أي انسجام أجزاء روحنا.
(Hurka 2007)

إنّ المعنى العامي للكمال هو عدم الرضا الدائم عن ما هو أقل من الكمال، يشترك نوعاً ما مع الكمالية كنظرية للصحة النفسية وهو الذي يرى أنّ مصلحتنا كبشر تتفق مع ضرورة عملنا للوصول إلى فكرة الكمال ولكن من المؤكد أنّ تقصيرنا في مبدأ العمل للوصول للكمال لا ينقص من قيمتنا حيث يرى أنصار نظرية الكمال أنّ محاولة الوصول إلى أفضل المواقف والعمل من أجل ذلك هو مفخرة في حد ذاته وأنّ الكمالية المعاصرة تكون من خلال مجموعة من مستويات الانجاز وأساليب الحياة والمسارات المهنية فالتركيز على الكمال في الفكر المعاصر هو تطوير قدراتنا المميزة التي تشكل أساليب الازدهار ولهذا أصبح بعض الأشخاص يفضلون تسميتها بالنظرية التنموية في مكان النظرية التكاملية.

إنّ ما ناقشه هنا هو كون النظرية الكمالية هي إحدى نظريات الصحة النفسية فعندما يتم طرح فكرة الكمالية كنظرية قيم بدلاً من الصحة النفسية يرى البعض أنّ ممارسة وتطوير القدرات الخاصة هي جيدة في جوهرها وتؤدي بنا إلى توقع الخير في الحياة.

نظرية الإشباع في الصحة النفسية:

نظرية الإشباع أو الرغبة في تحقيق الصحة النفسية وتعرف أيضاً بنظرية التفضيل وتعني في مفهومها ببساطة أنّ ما هو جيد بحد ذاته بالنسبة للأفراد هو حصولهم على ما يريدون أو تحقيق رغباتهم وما هو سيئ بحد ذاته هو عدم حصولهم على ما يريدون واصابتهم بحالة من الاحباط اتجاه رغباتهم، فنظرية الإشباع هي شكل من الأشكال الموضوعية حول الصحة النفسية بمعنى تقريبي، وفقاً لذلك يكون الحصول على حياة جيدة له علاقة باتجاه الفرد نحو ما يحققه من أشياء في الحياة لا نحو طبيعة تلك الأشياء، هناك أشكال أخرى من التناولات الموضوعية على سبيل المثال نظريات الهدف- انجاز، نظريات تحقيق القيمة، ونظريات

السعادة، وبعض أشكال المتعة، ولكن نظرية الإشباع هي النموذج الأصلي للنظريات الموضوعية للصحة النفسية - مثل نظرية الكمال أو نظرية قائمة الأهداف - الحفاظ، على النقيض من ذلك على الأقل أن بعض الأشياء التي هي في جوهرها جيدة أو سيئة بالنسبة لنا لا تتضمن أساساً اتجاهاتنا المؤيدة أو المعارضة وتلعب نظرية الإشباع أيضاً دوراً محورياً في بعض النظريات المركبة للصحة النفسية التي تجمع بين العناصر الذاتية والموضوعية.

نظرية قائمة الأهداف في الصحة النفسية:

بخلاف حالة الميل إلى المتعة ونظرية الإشباع والصحة النفسية من الصعب وصف نظرية قائمة الأهداف بشكل عام، ويعود ذلك جزئياً إلى أنه إلى حد أكبر مما هو صحيح في نظرية المتعة النفسية ونظرية الإشباع، فإن "نظرية قائمة الأهداف" تسمى شيئاً ما من داخل مجموعة واسعة جداً من النظريات قد يكون للفكر الطبيعي حتى لو كانت هناك نظرية قائمة الأهداف فهي مجموعة أو مركب من نظريات متعددة، إذ لا يزال بوسعنا أن نسأل ما هي النظرية المشتركة، وهذا ما يقودنا إلى السبب الثاني والأكثر أهمية الذي يجعل من الصعب توفير وصف واضح ودقيق لنظريات قائمة الأهداف، أي أن التسمية "نظريات قائمة الأهداف" تستخدم بشكل غير متناسق في أدبيات الصحة النفسية، وهو ما يحيلنا إلى محاولة شرحها من أجل توضيح التناقض أو التفسير.

النظريات المركبة في الصحة النفسية:

إلى حد الآن قمنا بالتطرق إلى عدد من نظريات الصحة النفسية ووجدنا مشاكل في كل منها فيبدو على سبيل المثال أن نظرية المتعة لم توفق في إيجاد بديل للمتعة كقيمة نهائية تحقق، على العكس من ذلك نظرية إشباع الحاجات تسمح للعديد من الأشياء (حتى فوق اللزوم) لتصبح جيدة للفرد.

في مثل هذه الحالات أين يكون لدينا مجموعة من النظريات ويبدو أن كل واحدة منها صحيحة جزئياً، ولكن عليها بعض الاعتراضات فيصبح السؤال الطبيعي الذي يطرح هل دمج هذه النظريات يمكن أن ينتج ما هو أحسن من كل نظرية لوحدها ؟ هل يمكننا دمج هذه النظريات عن طريق المحافظة على نقاط قوتها وتجنب الاعتراضات التي تهدد كل واحدة منها ؟

إن النظريات التي تبحث عن هذا تسمى النظريات المركبة ولفهم الفكرة العامة للنظرية المركبة من المفيد رؤية بعض الأمثلة وسنتناول النظريات المركبة التالية:

النظرية المركبة للمتعة و الرغبة: وتعني فقط اشباع الحاجات التي نستمتع بها جيدة لنا.

النظرية المركبة للمتعة والإنجاز: وتعني فقط الانجازات التي نستمتع بها جيدة لنا.

النظرية المركبة للكمال: وتعني فقط تطوير وممارسة قدراتنا البشرية الأساسية التي نستمتع بها جيدة لنا.

النظريات الثلاث ترى بأن ما هو جيد لنا شيء معقد ومركب، فالأولى تشير بأن إشباع الرغبات في حد ذاته ليس جيداً للفرد فإم ما هو جيد هو اشباع الرغبات التي نستمتع بها والثانية ترى بأن تحقيق الانجاز في حد ذاته ليس هو الأمر الجيد بل الانجاز الذي نستمتع به هو الجيد و المفيد وفي الأخير يرى أصحاب النظرية الثالثة أن ممارسة وتطوير قدراتنا البشرية في حد ذاته لا يعتبر جيداً للفرد وإنما ممارسة وتطوير القدرات البشرية التي نستمتع بها هو الأمر الجيد.

برؤيتنا لهذه الأمثلة من النظريات المركبة يتبادر إلينا التساؤل الطبيعي التالي: كيف تختلف النظريات المركبة عن نظرية قائمة الأهداف؟

إن الفرق الأساسي يكمن في كون أن نظرية قائمة الأهداف تحدد مجموعة من الأهداف الفردية الجيدة لنا على عكس النظريات المركبة والتي تحدد هدف مركبا داخليا واحدا جيدا لنا.

بالإضافة إلى هذه التناولات في نظريات الصحة النفسية هناك من يرى أنها مرتبطة بالمدارس المعروفة لعلم النفس من خلال تعريفها في إطار نسقها كجزء من السلوك والاستعدادات حيث يتم تصنيفها على الشكل التالي:

الصحة النفسية في التحليل النفسي:

يرى فرويد أن معيار الصحة النفسية هو "القدرة على الحب والحياة"، فالإنسان السليم نفسيا هو الذي تمتلك "الأنا" لديه القدرات الكاملة على التنظيم والإنجاز، ويمتلك مدخلا لجميع أجزاء "الهو" ويستطيع ممارسة تأثيره عليه، ولا يوجد هناك عداء طبيعي بين الأنا والهو، إنما ينتميان لبعضهما البعض ولا يمكن فصلهما عمليا عن بعضهما في حالة الصحة. (سامر، 2009، ص 35)

لقد قام التحليل النفسي الحديث بتوسيع أهداف العلاج النفسي، فقد وضع مارتين (martin, 2009) قائمة طويلة تضم أنماط السلوك والتفكير والمشاعر التي يمكن اعتبارها من صفات الشخص المتمتع بالصحة النفسية، واعتبرها من ضمن أهداف العلاج ومن بينها هذه الأهداف: استعادة الثقة، التغلب على اللاعقلانية، علاقات متناسبة مع الواقع، تحطيم العناصر الهدامة، إشباع جنسي يبعث على الرضا، تقوية الثقة بالنفس ومشاعر القيمة الذاتية... الخ. (سامر، 2004، ص 36)

الصحة النفسية في علم النفس الفردي:

يطرح علم النفس الفردي الذي يمثله أدلر السؤال عن الصحة النفسية بشكل مختلف عن التحليل النفسي التقليدي، فقد اعتبر أدلر العصاب على أنه "شكلا خاطئا من أسلوب الحياة"

و"الشذوذ الاجتماعي"، ويرى بونغراتس pongratz أن لهذه النظرة ميزة، أن العصائيين لا يستطيعون التحصن وراء المرض انطلاقاً من الملاحظة أن جملة "أنا مريض" تلاقي تفهماً واسعاً من المدى إلى المحيط.

وانطلاقاً من الاستنتاج الذي توصل إليه أدلر فان المجتمع أو المحيط يشكل بنية أساسية للمخلوق الإنساني لا يمكن إلغاؤها أو إبطاله، فقد حدد علم النفس الفردي مصطلح "الشعور الجماعي" معياراً للصحة النفسية، وللتفريق بين العصاب (الاضطراب) والسواء. (أبو دلو، 2009، ص 101)

الصحة النفسية في التحليل الوجودي:

على عكس التحليل النفسي و علم النفس الفردي ينطلق التحليل الوجودي من الإنسان السليم ويعتبر المرض شكلاً قاصراً من الصحة، ويتجنب التحليل الوجودي الحديث عن عصابات و تضررات الإنسان، ويؤكد على أنه حتى في العصابات يمكن إيجاد مساحات متدرجة من الحرية ينبغي توسيعها، وتعد الانحرافات الجنسية بالنسبة لميتراد بوس على من الأمثلة المهمة للتحليل الوجودي، التي تمثل رغبة منكشحة يصعب إدراكها للحب والقرب، وعندما نقود المريض على أساس الأجزاء السليمة الباقية من نفسيته نحو الاعتراف بنفسه وبالعالم أو توكيد ذاته للعالم بدلاً من البحث في أعماقه عن دوافع شاذة أو عن الصدمات التي لا يمكن إصلاحها أو عن مشاعر النقص فإنه يشعر بأنه مفهوم بشكل أفضل، ويهتم التحليل الوجودي بشكل أشد من التحليل النفسي ودرجة مشابهة لعلم النفس الفردي بالوجود الراهن للمريض، ولكن التحليل الوجودي لم يهتم كثيراً بتحديد السمات الأساسية للصحة النفسية. (أبو دلو، 2009، ص ص 30-31)

الصحة النفسية في النظرية السلوكية:

إن العادات المناسبة التي تتناسب مع البيئة التي يعيش فيها الفرد وهي العادات التي يقبلها أفراد المجتمع، التي استحسنوا إكسابها لأبنائهم، فإذا ما اكتسب الفرد عادات تتناسب مع ثقافة مجتمعه وتساعد على أن يحيا حياة فعالة ناجحة مع الآخرين فهو ذو صحة نفسية سليمة، وإن فشل في اكتساب هذه العادات أو إذا اكتسب عادات لا تتناسب مع ما اصطلح عليه المجتمع من عادات فهو في صحة نفسية سيئة أو مضطرب انفعاليا، وهكذا فالمحك المستخدم هنا للحكم على صحة الفرد النفسية محك اجتماعي وهذا ليس بغريب على نظرية تعتبر للبيئة المنزلة الأولى ونعتبرها من أهم العوامل التي تعمل على تكوين الشخصية. (عبد السلام، 2007، ص39)

الصحة النفسية في المدرسة الإنسانية:

يعرف أصحاب المذهب الإنساني الصحة النفسية تتمثل في مدى تحقيق الفرد لإنسانيته تحقيقا كاملا، وبمعنى آخر هي الحالة النفسية العامة لمن استطاع أن يصل في حياته إلى مستوى متكامل من الإنسانية، ويختلف الأفراد فيما يصلون إليه من مستويات من حيث الإنسانية الكاملة، وهكذا يختلفون في مستويات صحتهم النفسية، وهناك عدد من المؤشرات أو الدلائل التي تحدد معنى الإنسانية الكاملة.

تعتبر حرية الفرد من الدلائل الإنسانية الكاملة، تلك الحرية التي يمارسها الإنسان وهو مدرك لمداهها وحدودها ومتحملا مسؤوليتها وما ينجم عن ممارستها، تلك الحرية التي يمارسها الفرد ويصل في طريقها إلى أسلوب حياته وبذلك يستطيع أن يصل إلى معنى لحياته، معنى يحدد وجوده ويدفعه إلى النشاط الذي يحقق هذا المعنى وقد يكون هذا المعنى في هدف يختاره الفرد بإرادته ويعيش ساعيا من أجل تحقيقه، ومن دلائل الإنسانية الكاملة أيضا أن يكون الفرد قادرا على التعاطف مع الآخرين وكذلك على حبهم وأن يكون ملتزما بقم عليا مثل

الحق والخير والجمال وغير ذلك من القيم التي تدل على إنسانية الإنسان الكاملة وهو تعبير عن الصحة النفسية السليمة. (عبد السلام، 2007، ص ص، 48-49)

أبعاد ومظاهر الصحة النفسية:

يختلف تناول الباحثين و الكتاب لأبعاد و مظاهر الصحة النفسية بحسب تناولاتهم وخلفياتهم النظرية و هو أمر منطقي جدا لأن التوجه في تعريف الصحة النفسية يحدد ملامح مظاهرها و الباحث في هذه الجزئية يجد نفسه مضطرا للعمل وفق هذه القاعدة بما يخدم دراسته كما هو موضح في النموذج المقترح (الشكل 01) و الذي اقترح فيه أن الصحة النفسية تتكون من 13 بعد تتوزع على مظاهر الصحة النفسية و مكونات جهاز الصحة النفسية و هي:

تقبل الذات، الاتزان الانفعالي، الالتزام العام، أسلوب الادراك، ضبط النفس، الكفاءة العامة، التطوير الذاتي، الاستقلالية، أسلوب تسيير العلاقات، التحكم البيئي، الضغط المهني، السعادة، السلوكات الايجابية.

مع العلم أنه من المهم الإشارة إلى نوع من التباين من حيث الحجم و النوعية في عرض هذه المظاهر لأن من بينها ما هو متعارف عليه بين الباحثين و تم تناوله تاريخيا من خلال مئات الآلاف من البحوث و الدراسات في حين أن البعض الآخر مستحدث و جديد بشكل كبير -على حسب اطلاع الباحث- كأسلوب تسيير العلاقات مثلا على الأقل في سياق بعده النفسي وقد جاءت الأبعاد والمظاهر كالتالي:

1.1. تقبل الذات Self-acceptance

من خلال ما اطلعنا عليه من كتابات حول تقبل الذات وجدنا أن من أن أفضل من تناول الموضوع بالإضافة إلى Albert Ellis الذي يجمع الكثير من الباحثين بأنه أب المفهوم نجد ما كتبه Michael E. Bernard و زملائه في كتابهم The Strength of

Self-Acceptance و نحن سنعتمد عليه كثيرا في هذا الجزء من الدراسة لتغطيته الدقيقة لخلفية المفهوم (Bernard.2013) .

في الكتابات المعاصرة ينطوي تقبل الذات على الواقعية وذاتية والوعي بنقاط القوة والضعف. ويمكن أن يتحقق تقبل الذات عن طريق وقف انتقاد وحل عيوب الذات، ومن ثم قبولها لتكون موجودة داخل الذات أي تحمل نفسه ليكون ناقصا في بعض الأجزاء (Shepard, Hayes, Strosahl, Bunting, Twohig, and Wilson 1979, p. 140) ينطوي التقبل على اتخاذ موقف من الوعي غير اصدار الحكم و اعتناق تجربة الأفكار والمشاعر والأحاسيس الجسدية كما تحدث" (2004,p7) ، وتقبل الذات يشترك في بعض العناصر مع النظرة الإيجابية عند Roger's (1951) التعاطف الذاتي عند Neff's (2003) ومناقشتها للطف في النفس ومع ذلك فإن الغياب الصريح للتقييم الذاتي في تقبل الذات يميزه عن هذه المفاهيم.

مصطلح "تقبل الذات" يبدو بسيطا ولكن أي شخص يحاول تعريفه يتعلم أنه ليس كذلك. عموما، يتم تصور القبول الذاتي كتأكيد أو قبول للنفس على الرغم من نقاط الضعف أو القصور وقد اعتبر تقبل الذات سمة نفسية صحية أكثر من تقدير الذات و في طبيعة المجتمع البحثي في علم النفس ممن يدافعون عن أهمية تقبل الذات للصحة النفسية والآثار غير المقبولة و الوخيمة لتقدير الذات نجد Albert Ellis كماي يشير كل من Bernard, 2011; Bernard, Froh, DiGiuseppe, Joyce, & Dryden, 2010; Ellis, 1962, 2005

قضية لا يزال يتعين حلها في الكتابات حول تقبل الذات تتعلق باقتراح Albert Ellis أن تقبل الذات عملية معرفية و بسبب فعل التقييم يصبح هذا المركب حياديا نوعا من الناحية العاطفية في حين أننا نرى على العكس بأنه مركب عاطفي على الرغم من أنه ينطوي جزئيا على عملية معرفية كما تذهب إلى ذلك Ryff و آخرون.

و يذكر كل من Arıcak و Dundar و Saldana مجموعة من التعاريف لتقبل الذات لمجموعة من الكتاب و الباحثين و هي:

- وقبول الفرد لجميع جوانبه الإيجابية والسلبية (Ceyhan & Ceyhan, 2011, p. 650)

- الوعي الواقعي وشخصي للفرد بنقاط القوة و الضعف (Bernard, 2013, p.xiv)

- و عي الأفراد بمجموعة الخصائص التي يمتلكونها (Rosenberg, 1986)

- رضا الفرد و سعادته بذاته (Shepard, 1979)

أما الباحث فيتبنى تعريفا أقرب ما يكون إلى ما تقدمه Ryff و زملائها و يرى فيه أن تقبل الذات هو مستوى الرضا عن الذات، ويضم الفهم الواقعي والموضوعي للذات مع تقبل المظاهر المختلفة للذات سواء كانت ايجابية أو سلبية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

هو مستوى الرضا عن الذات، ويضم الفهم الواقعي والموضوعي للذات مع تقبل المظاهر المختلفة للذات سواء كانت ايجابية أو سلبية (نقاط القوة ونقاط الضعف).

2. الاتزان الانفعالي Emotional balance

تعتبر الانفعالات متأصلة في التغيير من حيث أنها لا تتأثر بوجود ظروف مواتية أو غير مواتية ولكن بالتغيرات الفعلية أو المتوقعة في هذه الظروف. (Frijda, 1988)

وقد أثبتت الأبحاث العصبية أن الانفعالات تمنح المرونة من خلال تمكين الناس من إعادة ترتيب الأولويات مع تغير الأوضاع والسماح لهم باتخاذ الإجراءات التي يعتقدون أنها ستعزز فرصهم في البقاء والازدهار وتمكينهم من وضع أهداف طويلة المدى خاصة عندما تتضمن الخيارات بيانات غير كاملة أو بدائل غير متكافئة (Damasio,1994) وتساعد الانفعالات الناس على تحقيق قفزة من الثقة نحو المجهول. (Zajonc,1980;Westen,1985)

في كثير من النواحي تعتمد قدرة العاطفة على تعزيز أو تقويض الأداء البناء من خلال مدى مراقبة الإثارة العاطفية وتقييمها و(إذا لزم الأمر) التي يسيطر عليها الفرد، بمعنى أن الإثارة العاطفية يجب أن تكون منظمة للانفعالات من أجل توجيه الكفاءة في العمل، وهذا صحيح ليس لأن الاستثارة العاطفية في حد ذاتها هي غير منظمة ولكن لأن خصائصها التحفيزية والتنظيمية البيولوجية والنفسية متوقفة على الإثارة المتبقية داخل قدرات الفرد على التأقلم.

يمكن تعريف التنظيم الانفعالي على أنه العمليات الخارجية والداخلية المسؤولة عن مراقبة وتقييم وتعديل التفاعلات العاطفية لا سيما خصائصها المكثفة والزمنية من الناحية البيولوجية ، وتقوم العواطف بتنظيم وتنسيق الاستجابات متعددة الأنظمة للأحداث البيئية الهامة (على سبيل المثال Levenson، 1988) وبالتالي فإن العمليات التنظيمية العاطفية ضرورية لتوفير المرونة (بدلاً من النمطية) للعمليات السلوكية التي تساعد العواطف على التحفيز والتوجيه وأيضاً لتمكين الكائنات الحية من الاستجابة بسرعة وكفاءة للتغيرات في ظروفها من خلال الحفاظ على الإثارة الداخلية حدود تعزيز الأداء.

من الناحية النفسية فإن التنظيم الانفعالي هو عملية إنمائية مضمّنة لأنه يتطلب التدخل في أنظمة تأثير جذرية راسخة الجذور ذات آليات تحكم معقدة نفسياً لهذا السبب تعتبر إدارة العاطفة عنصراً هاماً من عناصر "النضج العاطفي" (Jersild, 1954) و "الكفاءة العاطفية" (Gordon,1989; Saarni, 1990)، فنمو القدرات التنظيمية الانفعالية هو جزء مهم من التطور العاطفي لأنه مع إدارة العواطف خارجياً وتنظيمها بشكل متزايد مع تنميتها تصبح الخبرة العاطفية مكسباً اجتماعياً وتكتسب معنى جديداً للفرد، ويمكن التحكم فيها ذاتياً واستخدامها بشكل مقصود وبالتالي يمكن دمجها في خبرات الطفل المتنامية من العمليات السلوكية الاستراتيجية وبالتالي فإن نطاقاً متتامياً من الكفاءات التنظيمية العاطفية يساعد

على التنظيم الذاتي للسلوك لدى الطفل وفي نفس الوقت يوجه التجربة العاطفية بطرق تتفق مع "الثقافة العاطفية" (Gordon, 1989) التي يربى فيها الطفل.

كما أن هناك سبب آخر لأهمية تنظيم الانفعالات هو أن عمليات تنظيم الانفعالات ترتبط بالأداء المعرفي والإنجاز الأكاديمي المطلوبين في الإدارة العواطف الشخصية لاستراتيجيات التفكير وحل المشكلات اللازمة لأداء إدراكي فعال خاصة في المهام التي تنطوي على تأخير ، تثبيط أو استبدال الأهداف طويلة الأجل للحوافز الفورية (على سبيل المثال Mischel and Mischel, 1977, 1983)

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

وتعني الحالة المترتبة أو الناجمة عن قدرة الفرد على التحكم في انفعالاته لغرض تحقيق التوازن المطلوب للتعامل بكفاءة مع مختلف الوضعيات التي يواجهها وهي تمتد من تبدل المشاعر إلى الاستثمار العاطفي المفرط.

3. الالتزام العام General Commitment

يرى Rusbult's أن الالتزام هو بناء متعدد الأبعاد وله ثلاثة مكونات تميزه هي:

أ. الارتباط النفسي في العلاقات (مكون عاطفي)

ب. التوجه نحو العلاقات طويلة الأجل (مكون معرفي)

ج. النية في الاستمرار في العلاقات (مكون تأويلي) (Rusbult & Buunk, 1993, p1190)

بالإضافة إلى ارتباطه مع استمرار العلاقة ثبت أن الالتزام القوي يرتبط بامتلاك مجموعة من سلوكيات الحفاظ على العلاقة (see Rusbult & Buunk, 1993, for a review)، بما في ذلك الميل نحو السلوك التكيفي، وتقبيد البدائل المغرية والرغبة للتضحية المباشرة بالصحة النفسية من أجل ارتياح المرافق و الميل نحو التصور الايجابي بخصوص العلاقة. (p1191)

ويتفق معظم الباحثين على أن الالتزام يتضمن مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى استمرار في العلاقات (cf. Kelley, 1983)، ومع ذلك فإن رصد العوامل الدقيقة التي تتضمن الالتزام في العلاقات كثيرة. (Adams & Jones, 1997; Surra, Hughes, & Jacquet, 1999).

وقد تم وصف العضو الملتزم بأنه: لديه نية شخصية قوية لمواصلة العلاقة (Johnson, 1973; Levinger, 1965; Rusbult & Buunk, 1993) والارتباط بالشريك (Rusbult & Buunk, 1993; Stanley & Markman, 1992)، لديه شعور أخلاقي بضرورة متابعة العلاقة (Johnson, 1991; Lydon, Pierce, & O'Regan, 1997) ويتصور أن يكون مع شريكه في المستقبل الطويل (Rusbult & Buunk, 1993)، كما يضع الأولوية لعلاقته على حساب باقي جوانب حياته (Stanley & Markman, 1992)، و يتصف الملتزم بقدرة التغلب على المشاكل التي تعترض علاقته (Brickman, Dunkel-Schetter, & Abbey, 1987; Lydon & Zanna, 1990).

ويعرف مفهوم الالتزام أنه التورط أو الارتباط الذي يقيد حرية التحرك (Oxford Dictionary) (p4)، أما في المجال التنظيمي فقد تم تعريف مفهوم الالتزام التنظيمي من خلال النهج الذي اقترحه Becker (1960) عن طريق Meyer and Allen (1999) إلى غاية Somers (2009)، ولا يزال التزام الموظفين واحدا من أكثر المفاهيم إثارة للاهتمام والتحدي في مجالات السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (Cohen 2003; Cooper-Hakim and Viswesvaran, 2005; Morrow 1993) هو مؤشر أساسي لموقف الموظف اتجاه المنظمة وهو مؤشر قوي على سلوك الاندماج أو الميل للانسحاب وكذلك سلوك المواطنة التنظيمية (Mathieu and Zajac, 1990; Morrow, 1993; Sinclair and Wright, 2005) (p4)

إن الدراسة الرائدة للالتزام التنظيمي هي المقاربة ثلاثية الأبعاد التي اقترحها Meyer and Allen (1984; 1997) الذي يصنف فيها الالتزام إلى ثلاثة مستويات مميزة وهي الالتزام العاطفي والمعياري والاستمرارية، على الرغم من أن هذه المفاهيم تجد جذورها في الدراسات السابقة لكل من (Becker 1960, Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974) في الالتزام التنظيمي وساهمت بشكل كبير في تطوير هذا المفهوم، إلا أن محدودية هذه الدراسات حالة دون تطوير مفهوم الالتزام التنظيمي في شكله العام (Cohen, 2003; Ko, Price, & Mueller, 1997) (p4)

ويعتبر الالتزام من المواقف ذات الصلة بالوظيفة والتي حظيت باهتمام واسع من الباحثين في جميع أنحاء العالم، فالالتزام التنظيمي هو موقف الفرد ودرجة تعلقه بالمنظمة ويعرف Miller الالتزام التنظيمي بأنه "الحالة التي يحدد فيها الموظف درجة ارتباطه بالمنظمة وأهدافها ومدى استعداده للحفاظ على عضويته بها"، ولذا فإن الالتزام التنظيمي هو درجة استعداد الموظف للحفاظ على عضويته كجزء من المنظمة بسبب تشاركه مع أهدافها وقيمها، أما Cohen فقد عرف الالتزام على أنه "قوة تربط الفرد بمجال عمله لتشاركه في هدف معين أو أكثر"، وقد قام Arnold بتوسيع مفهوم Cohen's حيث يرى أن "الالتزام التنظيمي هو القوة النسبية التي يعرفها الفرد مع المنظمة أثناء مشاركته بها. (p226)

وقد تم قياس الالتزام التنظيمي تقليدياً على أنه بناء أحادي البعد ومع ذلك حدد Meyer و Allen ثلاثة أشكال من الالتزام التنظيمي، ووفقاً لهما فإن النموذج المكون من ثلاثة أجزاء يحتوي على الالتزام العاطفي والالتزام المستمر والالتزام المعياري، ويفسر الالتزام العاطفي باعتباره ارتباطاً عاطفياً للموظف بالوظيفية والمشاركة فيها فضلاً عن التمتع بكونه عضواً في المنظمة، ويوصف الالتزام المستمر بحاجة الفرد لمواصلة العمل للمنظمة على أساس التكاليف المقدرة لتخليه عنها، والالتزام المعياري هو الشعور بالالتزام بالبقاء في منظمة وبالنسبة لهم يمكن أن تجتمع هذه العناصر من الالتزام في وقت واحد بدرجات متفاوتة. (pp226-227)

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

مستوى الإحساس بالارتباط الذي يظهره الفرد أثناء (العلاقات) تفاعله مع المحيط (الأفراد/الأفكار/المؤسسات...) والرغبة في المحافظة على العلاقة وتطويرها، وينعكس في الاستعداد للمشاركة لدرجة التضحية وتعبر سهولة التخلي عن أدنى مستويات الالتزام وصولاً إلى الانقطاع.

4. أسلوب الإدراك Cognitive style

يُعرّف أسلوب الإدراك بأنه "اختلافات فردية ثابتة في الطرق المفضلة لتنظيم المعلومات والخبرات وتجهيزها" (Messick, 1976, p5)، وبعبارة أخرى فإن أسلوب الإدراك هو أسلوب معالجة المعلومات للأفراد وعادة ما ينظر إليه على أنه بعد يتراوح بين أولئك الذين يحبون معالجة المعلومات خطوة بخطوة لأولئك الذين يميلون إلى اتباع نهج أكثر تفوقاً ولا يختلف المدراء والموظفون فقط من حيث خلفياتهم الثقافية والتعليمية وأساليب حياتهم ، ولكنهم يختلفون أيضاً من حيث أنماط الشخصية والأساليب الإدراكية فقد يقوم شخصان لديهما أساليب إدراكية مختلفة بمعالجة المعلومات بشكل مختلف ويتخذان إجراءات مختلفة حتى عندما يكونا في ظروف مشابهة.

إن من بين أهم القضايا الرئيسية التي وجب على الباحثين تقديم إجابات مقنعة بسببها تتعلق بالإجابة على ثلاثة نقاط حسب Coffield et al (2004) حيث يرون أن هذه النقاط نشأت من خلال المراجعة الشاملة والنقدية لأساليب إدراك الفرد وتمثلت في :

1) موثوقية وصلاحية قياس الأسلوب (حتى تلك النماذج التي يُحكم عليها بأنها "الأفضل" تُظهر عدداً من نقاط الضعف في هذا الصدد).

(2) الافتقار إلى أي إطار مفاهيمي مشترك وأساس نظري مشترك (دراسة أسلوب الإدراك سوف تستفيد إلى حد كبير من نموذج موحد أو إطار مفاهيمي تدعمه مجموعة متماسكة وحديثة من النظريات النفسية).

(3) الاعتراف بالطبيعة المتكاملة والمتراصة للفكر البشري. (لقد جادل عدد من الباحثين بأن التعلم الحيوي والكفاءة الإدارية هي القدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات بطرق متنوعة ومعروفة تدمج أساليب الإدراك المختلفة)، أنظر Hodgkinson and Clarke, 2007; Louis and Sutton, 1991.

يمثل أسلوب الإدراك الطريقة المفضلة للفرد في جمع البيانات ومعالجتها وتقييمها ويؤثر ذلك في كيفية مسح بياناتنا للمعلومات وكيفية تنظيمها وتفسيرها وكيف ندمج تفسيراتنا في النماذج العقلية والنظريات الذاتية التي توجه سلوكنا.

وقد تم تسليط الضوء على العديد من أبعاد أسلوب الإدراك في الأدبيات حيث حدد Hayes و Allinson (1994) 29 بندا بما في ذلك على سبيل المثال المجال المعتمد - المجال المستقل، التقارب - التباعد، الانعكاس - الاندفاعية، التسلسلية - الشمولية والعقلانية - الحدس، وقام (Armstrong, 1999) بتمديد القائمة إلى 54 ومؤخراً قام (Coffield et al, 2004) بتقييم 71 مقياساً لأسلوب الإدراك المعرفي والتعليمي الذي يمثل مجموعة واسعة من النماذج النظرية في حين أن بعض الباحثين (على سبيل المثال Globerson and Zelniker 1989; Streufert and Nogami 1989) يجادلون بأن هذا التعدد للمواصفات يعكس التعقيد المطلق للمعرفة، ويدعي آخرون أن الكثير إن لم يكن معظمهم هم ببساطة مفاهيم مختلفة للبعد العام المرتبط بـ الفكرة التقليدية "الطبيعة المزدوجة للوعي البشري" (Robey and Taggart, 1981). يصف Nickerson وآخرون (1985) أن أحد عناصر الوعي والإدراك يوصف بأنه تحليلي واستنتاجي، صارم ومقيد رسمي، في ما يوصف الآخر على أنه استقرائي، توسعي وغير مقيد ومتباعد وغير رسمي ومنتشر وخالق،

وبالمثل يميز Ornstein (1977) بين الإدراك التحليلي الذي ينطوي على معلومات المعالجة في تسلسل خطي مرتب ، والإدراك الحدسي الذي يشمل عرض الوضع برمته في وقت واحد من أجل تسهيل تجميع جميع المعلومات المتاحة، هذه الأساليب تشير أساساً إلى الجوانب العقلانية والبديهية للفرد ومع ذلك تماشياً مع المصطلحات المعمول بها فإن أنماط الإدراك هذه تحمل علامة "تحليلية" و "حدسية" على التوالي.

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

هو قدرة الفرد على الاختيار والمفاضلة في أسلوب جمع ومعالجة المعلومات بين تحليلي وحدسي بحسب ما يتطلبه الموقف، و أسلوب التفكير التحليلي التأملي هو الجمع و المعالجة بطريقة متقصية و تحليلية و اجرائية و بمراقبة في حين أن أسلوب التفكير الحدسي هو الجمع و المعالجة العفوية بغير جهد وبدون بحث واعى.

5. ضبط النفس Self-control

في تعريفنا العملي نستخدم مصطلح "ضبط النفس" لتعني تأثير الشخص على عملياته النفسية والسلوكية والفيزيائية وتنظيمها. الشخص الذي يمارس ضبط النفس هو قادر على تنظيم سلوكه أو سلوكه الخاص - العواطف، والأفعال، والرغبات - من خلال انبعاث ردود على تثبيط أو الحفاظ على أو تغيير السلوك في الاتجاه المطلوب (Blankstein and Polivy,2015)

ضبط النفس هو مصطلح هجين، مشيراً إلى كل من العمليات السببية والمتطلبات المعيارية (Horstkötter,2015)

و يشير Travis إلى أنه في الواقع أن مجموعة متنوعة من الأعمال تلمح بشكل جماعي (بدرجة أكبر أو أقل) إلى أهمية الاختلاف عند نفس الفرد في القدرة على ضبط النفس من حالة إلى أخرى بما في ذلك Hirschi (2004) في مراجعته لنظريته و فرقته بين الرغبة في

ضبط النفس و القدرة على ضبط النفس (N. L. Piquero, Schoepfer, & Langton, 2010; Tittle, Ward, & Grasmick, 2004) و اختبار التغيرات في ضبط النفس على مر الزمن (هاي & فورست، 2006؛ نا & باترنوستر، 2012)، والبحوث التي أجريت مؤخرًا حول "استنفاد" ضبط النفس في ظل الظروف الضاغطة (Hay & Forrest, 2006; Na & Paternoster, 2012) (Travis,2015)

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

هو قدرة الفرد على التحكم في عملياته النفسية والسلوكية والجسمانية تحريكًا وتثبيطًا وتغيرًا بغرض التوفيق بين معاييرها ومتطلبات الموقف وبناءً على تقديره لكلفة الفعل.

6. الكفاءة العامة General Competence

يعتبر تغير السياقات الاجتماعية وتجدها فعلاً متواتراً لدى الفرد وهو ما يتطلب منه التكيف كل مرة من خلال سلوك اجتماعي معين، فالنماذج السلوكية في موقف معين يمكن أن لا تتوافق في مواقف أخرى، ويرى (Ladd, 1999) أنه تحسين الصحة النفسية من خلال التنمية الأكاديمية والمعرفية عن طريق الفرص المتكررة يمكن أن يزيد من كفاءة الطفل.

ومن ناحية أخرى يمكن للأشخاص غير القادرين على الحفاظ على علاقات وثيقة مع الآخرين أن عرضة لخطر المشاكل النفسية (Lane & Carter, 2006; Mazza, Fleming, Abbot, Haggerty, & Catalano, 2010; Segrin, Hanzal, Donnerstein, Taylor, & Domschke, 2007)

وتمثل الكفاءة ضرورة للفرد من أجل التكيف خاصة في المجتمعات التي تشهد زيادة في عددها ومتطلباتها وبالتالي زيادة في احتياجات أفرادها المرتبطين ببعضهم من خلال تشاركتهم في الأهداف الجزئية والبيئية.

ويعرفها الباحث في دراسته على أنها:

هي قدرة الفرد على حسن التصرف في المواقف المرتبطة بتحقيق الاهداف المسطرة بوجود القدر الأدنى من الامكانيات لتحقيقها و مع المحافظة على علاقات ايجابية مع الآخرين.

7. التطوير الذاتي Self-development

يعرف التطوير الذاتي على أنه هو تقدم مستمر مدى الحياة نحو ضمان الثقة النفسية وتثبيت الثقة (Côté, 2000; Trommsdorff et al., 2004) (p373)، فالفرد ليس منتوجا سلبيا للنمو الجنيني أو البيولوجي ولكنه منتج نشط لتطوره. من المنظور الحركي ينظر إلى الفرد على أنه عامل ديناميكي ونشط في احداث تغييرات في نموه، والنظرية المعرفية الاجتماعية تتبنى أيضا منظورا عاما للتطور البشري والتكيف والتغيير (Bandura, 1986, 2006) ووفقا لما يراه Bandura فإن الأفراد يتمتعون بالقدرة على تنظيم الذات وضبطها ورؤية انعكاسها

ويمكن تعريف التطوير الذاتي القيادي بأنها سلوكات ذاتية المبادرة تركز على تطوير القدرات القيادية، ويوسع (Boyce, Zaccaro, and Wisecarver (2007, p. 7) هذا التعريف الذي يفيد بأن التطوير الذاتي للقائد يشمل "الاعداد والتحفيز مع تقييم وتنمية القدرات القيادية وفق الأطر المفاهيمية حول السلوك المتعلق بالقيادة"، ويرتكز التعلم على القائد الذي يدير ويسأل عن ماذا وأين ولماذا وكيفية التعلم (Murphy & Young, 1995) وتعكس هذه المفاهيم التركيز على احتياجات القائد حيث يصبح القائد مشاركا نشطا في عملية التعلم ويقوم القائد بتحديد الاحتياجات الأكثر أهمية.

وعلى نحو متزايد برزت مجموعة من الأبحاث التي تركز على دور الفرد وتعترف بأن الأفراد يجب أن يتولوا ويسيطروا على جهود التعلم الخاصة بهم وتطويرها دون أن يتم توجيههم من خلال متطلبات العمل الرسمية (Boyce, Zaccaro and Wisecarver 2010; Day

(2000; Day and Zaccaro 2004; London and Smither 1999) ويشار إلى أن هذه المقاربة للتطوير الذاتي تتلائم مع الجيل الجديد للمديرين الذين يدركون الحاجة إلى التطوير المهني المستمر ويتحملون مسؤولية إدارة مساراتهم المهنية (Garavan et al. 2002).

لقد تم تطوير العديد من النظريات التي تشرح العمل البشري ومع ذلك فهي تختلف في ضبط مفهوم وطبيعة العمل البشري، وهو ما يؤثر بدوره على آليات الأداء البشري التي يركز عليها العلماء والأدوات التحليلية التي تستخدم للبحث العلمي (Bandura 2013)، فالتطوير الذاتي هو التطوير المتعمد للمهارات القيادية من خلال عمليات توجيه ومراقبة المديرين على مدى فترة طويلة من الزمن ويمكن أن تكون رسمية أو غير رسمية أثناء العمل أو خارج أوقات العمل، العنصر الأساسي هو أن الفرد يكون مسؤولاً في تحديد و توجيه لماذا و أين و متى و كيف يتطور (Boyce, Zaccaro and Wisecarver 2010) لا يتم تنفيذ هذه العملية على أساس مخصص ولكنها عملية هادفة بطبيعتها حيث يؤثر الأشخاص على تصرفاتهم الخاصة من خلال تحليل و فك ترميز و الاجابة على عناصر السياق.

تطوير الذات كما هو واضح في مكان العمل لديه خصائص التفكير المتقدم (London, Larsen and Thisted 1999; Reichard and Johnson 2011) وبهذا المعنى تؤثر مواقف الناس وتصوراتهم وقيمهم حول العمل والتقدم الوظيفي في فهمهم و تصرفاتهم/تحركاتهم فيما يتعلق بالتطوير الذاتي (Boyce, Zaccaro and Wisecarver 2010) هذا ويشير إلى أن المدير الذي ينشئ صورة ذاتية مركزية ويتمثل كونه قائداً سوف يبحث عن فرص التعلم للحفاظ على الانتماء مع مجموعة القيادية. (Haslam 2004) "كما يشير إلى أنه من خلال استيعاب القيم والقواعد ذات الصلة بالعمل ، من المرجح أن يقوم المديرين بجهد تقديري للشروع في أنشطة التطوير الذاتي (Hurtz and Williams 2009; Mathieu and Martineau 1997)

الطريقة التي تتحول فيها العوامل البيئية و الاتجاهات نحو العمل إلى تحركات لتطوير الذات تتبني على العمليات المعرفية المرتبطة بآليات/ميكانيزمات التعديل الذاتي (Bandura 2013; Wood 2005) هذه الميكانيزمات/الآليات كما هي مطبقة على التعلم و عمليات النمو هي الإستعداد للتعلم (Avolio 2004) يعمل هذا الاستعداد من خلال وظيفة مقارنة المهارات القيادية لأحد الأفراد مقابل معايير أداء معينة وتقييم المسؤولية الفردية تجاه المسؤولية التنظيمية للشروع في التعلم (Avolio and Hannah 2009) قد يتضمن الناتج عن استعداد التعلم بعد ذلك حاجة مدركة للتطوير وإحساس أعلى بالمسؤولية الشخصية ، والذي بدوره يوفر التوجيه لتحديد الأهداف المتعلقة بتحسين القيادة (Day, Harrison and Halpin 2009).

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

هو قدرة الفرد على فهم ذاته (تقدير وتقييم) وتقبل نقاط القوة والضعف في امكانياته واستعداداته وقدراته، والعمل على تطويرها بشكل مستمر من خلال وضع أهداف مناسبة وإعادة انتاجها بما يتناسب مع كل مرحلة جديدة.

8. الاستقلالية Autonomy

لقد كان مفهوم الاستقلالية بالنسبة للمتعلم محور تفكير مجلس أوربا حول تدريس اللغة وتعلمها منذ عام 1979 عندما كتب Henri Holec عن الاستقلالية وتعلم اللغة الأجنبية (انظر Holec, 1981) حيث بدأ Holec بتعريف استقلالية المتعلم باعتبارها " قدرة المتعلم الخاصة على تحمل المسؤولية" ومشيرا إلى أن هذه القدرة ليست وراثية ولكن يجب الحصول عليها إما عن طريق الوسائل الطبيعية أو كما يحدث في الغالب من خلال التعلم الرسمي، أي بطريقة منهجية ومدروسة ويرى أن "تحمل المسؤولية عن التعلم هو المسؤولية عن جميع القرارات المتعلقة بجوانب هذا التعلم. (Holec 1981, p.3)

ووفقا لما يراه Boud 1995 فإن المتعلم المستقل هو الشخص المستعد لتحمل بعض المسؤوليات المهمة لأجل تعلمه الخاص ومن أجل أن يكون المرء مستقلا جيدا يجب أن يتخذ المتعلم قرارات حول تعلمه، حيث يتحتم عليه أن يكون قادرا على وضع أهداف واقعية وتخطيط برنامج العمل ووضع استراتيجيات للتعامل مع المواقف الجديدة وغير المتوقعة وتقييم العمل الخاص به وعموما ليعرف كيفية التعلم من خلال نجاحاته وإخفاقاته الخاصة وبطرق تساعده على أن يكون متعلما أكثر كفاءة في المستقبل، ويشترك المتعلمون المستقلون مع جميع أعضاء هيئة التدريس وأقرانهم في عمليات التعلم. (Boud,1995,p786)

من أجل الاستقلالية يحتاج الفرد إلى تجربة خياراته و الشعور بالمبادرة من أجل نشاط معين (Chirkov & Ryan, 2001) فالاستقلالية تعرف من خلال نظرية الاختيار الذاتي على أنها القدرة على اتخاذ القرارات والمواقف على أساس من الوعي الكامل (Ryan,2005) (p1831)

وفقا لنظرية الحرية الذاتية فإن عكس الاستقلالية لا يكمن في التبعية بل بالأحرى تتطوي الاستقلالية على اختبار الإحساس بالاختيار والإخلاص لأن المرء يتصرف بطريقة تتطابق مع القيم العميقة، وعلى النقيض من ذلك يشير مصطلح Heteronomy إلى إجراءات الشخص التي يتم اختبارها على أنها خاضعة لسيطرة قوى غريبة على الذات أو تجبر المرء على التصرف بطرق معينة بغض النظر عن قيمه أو اهتماماته (Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003) ، فغالبا ما يعاني الأشخاص من نقص في الاستقلالية عند الضغط عليهم لفعل شيء لا يؤمنون به أو اتباع المعايير الاجتماعية التي لا يحدونها. (Chirkov, et al., 2003,p1832)، هذا وقد أثبتت العديد من الدراسات أن الفرص المتاحة للاستفادة من الاستقلالية أمر بالغ الأهمية للرفاهية (Ryan & Deci, 2000b, Chirkov & Ryan, 2001; Chirkov, et al., 2005)

ويعني مفهوم الاستقلالية "حق مجموعة من الناس في حكم نفسها أو تنظيم أنشطتها الخاصة" (Cambridge International Dictionary of English, 1995, p.82)، وكذلك تعرف الاستقلالية على أنها "الحرية التي يتعين على مكان أو منظمة تحكم أو تسيطر على نفسها" أو "القدرة أو الفرصة لاتخاذ القرارات الخاصة بك دون أن يتم التحكم بها من قبل أي شخص آخر" (Longman Dictionary of Contemporary English, 2014)، فعندما يتم التحقق من أصل كلمة الاستقلالية يُنظر إلى أنها تأتي من الكلمة اليونانية *autonomia* وتعني سيطرة الذات (Castle, 2004) التي اشتقت من كلمتين *autos* أي الذات و *nomos* وهي تعني السيطرة (Hawroth, 1986, as cited in Rudolph, 2006) ويشار إلى كل هذه التعريفات أكثر أو أقل لنفس المعنى وهي أن تكون تحت سيطرة الذات (إما كشخص أو مجموعة) بدلاً من الآخرين (p345)

ويعرفها الباحث في دراسته على أنها:

قدرة الفرد على اتخاذ القرار، ومقاومة الضغوط الاجتماعية وضبط وتنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين بمستوى ايجابي من المسؤولية.

9. أسلوب تسيير العلاقات *Style of relations management*

لاحظ الفيلسوف Martin Buber (1878-1965) قبل قرن من الزمان أن عالمنا أصبح غير شخصي بشكل متزايد ومادي وقد رأى أنه عندما ننظر إلى الآخرين كأشياء أو أن يتم التلاعب بهم أو استخدامهم لأغراضنا الخاصة فنحن لا نجرد إنسانيتهم فقط بل ونسعى لخدمة أنفسنا فقط أيضاً، وشدد Buber على أنه في كل تفاعل لدينا خيار أن ننظر للآخرين كإنسان وفرد من البشر الذين نتقاسم معهم نفس الجوهر الأساسي أو كأشياء - ببادق لنقلهم أو مشهد لأعمالنا الدرامية أو عقبات في طريقنا أو كمنافسين يجب هزمهم.

وقد كشفت Vanessa Bohns الأستاذة المساعدة في السلوك التنظيمي في جامعة كورنيل وزميلها Mahdi Roghanizad أن الطلب الذي يتم تقديمه شخصياً أكثر احتمالاً بكثير من الوفاء به عن طريق البريد الإلكتروني ووجدت Bohns: "على الرغم من لوصول إلى بريد الإلكتروني والسؤال شخصياً هو النهج الأكثر فعالية بكثير كانت الطلبات وجهاً لوجه أكثر احتمالاً بتحقيقها أربع وثلاثين مرة.

اكتشفت Bohns أن القرائن الخفية وغير اللفظية "صنعت كل الفرق" في القوة النسبية للتفاعلات وجهاً لوجه، وخلصت إلى أنه "إذا كان مكتبك يعمل بواسطة البريد الإلكتروني والاتصالات و الوثائق فمن الجدير أن تفكر فيما إذا كنت تستطيع أن تكون أكثر فاعلية في التواصل من خلال إجراء محادثات شخصية."

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

هو النمط الذي يعتمد الفرد في ربط العلاقات من حيث كيفية بدايتها وإلى غاية انهائها، من خلال قدرته على التواصل (التحدث، الإنصات، توظيف لغة الجسد) وتقديره الموقفي لليونة والشدة.

10. التحكم البيئي Environmental mastery

يعتبر أول ما يصادف الباحثين هذا المفهوم وجده عند Ryff و زملائها في نموذجهم للصحة النفسية في بيئة العمل و هم يشيرون به إلى التحكم البيئي هو الترياق لمشاعر العجز وهو حالة ذهنية أكثر منه سلوك التمكن والتحكم فهو الشعور بأننا قادرين على أن يكون لنا تأثير على الأحداث في حياتنا، ما يعنيه هذا هو أنه ليس من الضروري أن نكون في موقف سيطرة تامة على ما هو موجود من حولنا خاصة المواقف الاجتماعية، و لكن من الضروري حتى نملك التحكم البيئي أن نكون قادرين على حسن الاستفادة من المواقف و تسييرها لصالحنا و هذا أحد المبادئ القاعدية للقوة المتعارف عليه في الديناميك فممارسة القوة تعني

بالإضافة إلى تحريك الأشياء أو توقيفها تغيير مسارها لهذا يمكننا أن نرصد ثلاث أوجه للتحكم البيئي في اطار لعلاقات الاجتماعية:

- 1- تحريك أو استثارة المواقف التي تخدم مصالح و أهداف الفرد و التحرك لها.
- 2- تجنب المواقف التي يقدر الفرد أنها غير مناسبة و مفيدة له.
- 3- الإعراض نهائيا عن المواقف التي يقدر الفرد أنها قد تكون مصدر مشكل له.

مما تقدم يمكننا القول أن التمكن البيئي لا يعني إطلاقا الإفراط في استعمال القوة و التنفيذ أو السعي لهما لأن ذلك قد يكون ذو أثر سلبي و يثير اضطرابات على المستوى الفردي و قد يفسد علاقة الفرد بمحيطه الاجتماعي فينقلب الأمر من تمكن إلى استعداد، و إن التركيز على البعد الإيجابي في تعريف التمكن البيئي يلقي الضوء أيضا على التعامل بنوع من المرونة مع المواقف و دون استثمار مفرط للعواطف فيها.

ويعرفها الباحث في دراسته على أنها:

هي قدرة الفرد على الاستفادة الفعالة والايجابية من الظروف المحيطة في إطار العلاقات الاجتماعية.

11. السعادة Happiness

لقد شكل تعريف السعادة اختلافا كبيرا خاصة في العصر الحديث، فقد أرجع كانط السعادة إلى العمل طبقا لمبدأ الواجب، و فرق بعضهم بين اللذة والسعادة فجعلوا اللذة حالة آنية نابعة للزمان المتغير، والسعادة حالة مثالية يقترب الانسان منها بالتدرج دون بلوغها بالفعل، أما السعادة لدى البعض فهي سر من أسرار النفس البشرية العاقلة التي تدرك يقينا أن كل ما يجري في الكون هو ارادة الهبة وقدر سماوي، ينبغي الخضوع له والتسليم به دون جزع إذا كان مؤلما ودون فرح زائد عن الحد إذا كان مفرحا (العاسمي، 2016، ص396)

تعرف السعادة حسب المعجم الفلسفي (1979، ص97): بأنها حالة تنشأ عن إشباع الرغبات الإنسانية كما وكيفا، وقد تستمر إلى مستوى الرضا الروحي ونعيم التأمل والنظر، وبهذا تختلط وإن كانت أدم وأسمى. (العاسمي، 2016، ص401)

في حين تعرف السعادة في معجم علم النفس والطب النفسي بأنها حالة من المرح والهناء والإشباع تنشأ أساسا من إشباع الدوافع، وتسمو إلى مستوى من الرضا النفسي وهي بذلك وجدان يصاحب تحقيق الذات ككل (متولي، 2006، ص4)، والسعادة تملك مرادفات كثيرة ومفاهيم قريبة منها على سبيل المثال: اللذة والبهجة والانشراح، والرضا والشعور وجودة الحياة.

ومن هنا يرى فينهوفن (Veenhoven, 2003) أن الفرق بين كل من السعادة Happiness والاستمتاع بالحياء Enjoying Life هو فرق جوهري حيث يرتبط مفهوم الاستمتاع بالحياء بعمليات عقلية، بينما يتضمن مفهوم السعادة عمليات وجدانية أكثر، ولهذا يعكس مفهوم السعادة ذلك التقييم الشامل لجودة خبرات الفرد أثناء إدارته لشؤون حياته، ولهذا تمثل السعادة جانبا وجدانيا حيويا لإحداث حالة من التوازن في ذلك الجانب الوجداني لدى الفرد لفترة من الزمن.

من هنا جاء تعريف فينهوفن للسعادة بأنها: الدرجة التي يحكم فيها الشخص سلبا أو ايجابا على نوعية حياته الحاضرة بصفة عامة، كما أكد على أن السعادة تعكس حب الشخص للحياة واستمتاعه بها وتقديره الذاتي لها، ولهذا اعتبر السعادة قيمة عامة وغاية قصوى يسعى الفرد إلى تحقيقها. (Veenhoven, 2003)

ويرى جوزيف وآخرون (Joseph et al, 2004) أن السعادة لا تعني فقط غياب المشاعر الاكتئابية، ولكنها تعني أيضا وجود عدد من الحالات الانفعالية والمعرفية والتي تتسم بالإيجابية. (العاسمي، 2016، ص397)

وقد جاءت السعادة مرادفة لمصطلح الشعور بحسن الحال كما عبر عنها مايرز ودينر في دراستهم عن السعادة؟ (Myers & Diener,1995) Who is Happy.

كما اعتبرها Bentham أن السعادة هي مجموعة من خبرات اللذة (Haybron,2001)، ويعرفها أرجايل (1993) بأنها شعور بالرضا والإشباع وطمأنينة النفس وتحقيق الذات (أرجايل،1993،ص10).

في حين ترى النيال وخميس (1995) أن السعادة شعور وانفعال متكامل يتراوح ما بين الطفولة السوية المشبعة وتحقيق اشباع الحاضر، كما أنها مشاعر راقية وانفعال وجداني مازال الانسان ينشد الوصول إليه باعتباره من الغايات الأساسية (النيال وخميس،1995،ص24)

وتحددها الجندي (2009) بأنها حالة وجدانية ايجابية تعكس شعور الفرد بالسعادة نتيجة لما يتعرض له من مصادر السعادة الشخصية متمثلة في (الصحة، وجود أهداف محددة، التدين، الثقة بالنفس، التعليم والنجاح الدراسي والمستقبل المهني، ومصادر السعادة الاجتماعية والمتمثلة في (الحب، الأسرة، الأصدقاء، نشاط وقت الفراغ)، وذلك كما يعبر عنها وفق إدراكه لها. (الجندي،2009،ص26)

ويذكر ديفيد ليفن أن السعادة مسألة نسبية تختلف من شخص لآخر، فالمريض يرى أن السعادة في الصحة، والفقير يرى أن السعادة في الغنى، و العجوز يرى أن السعادة في أيام الشباب التي ولت، والسجين يرى أن السعادة في الحرية، وهكذا تتعدد أنواع السعادة وأنماطها وتتشكل تبعاً لرؤية الفرد لها أو المعتقد لجزء منها، والسعادة تكمن في العقل والقلب والشعور (عبد الوهاب،2006،ص255).

ويرى البهاص أنها انفعال وجداني ثابت نسبيا، يتمثل في إحساس الفرد بالبهجة والسرور وغياب المشاعر السلبية من خوف وقلق واكتئاب، والتمتع بصحة العقل والبدن، بالإضافة إلى الشعور بالرضا الشامل في كافة مجالات الحياة. (البهاص، 2009، ص332)

عرفت المرسي السعادة لأنها سمة انفعالية مستقرة نسبيا مرتبطة بإعتدال الحالة الميزاجية للفرد وتتمثل في حبه لحياته واستمتاعه بها وتقديره الايجابي لها. (المرسي، 2007، ص168) ويعرف كل من كفاي ونيال السعادة بأنها: حالة من المرح والهناء والاشباع تنشأ أساسا من إشباع الدوافع ولكن تسمو على مستوى الرضا النفسي وهي وجدان يصاحب تحقيق الذات ككل. (كفاي ونيال، 2008، ص25)

بينما يرى Gonzalez et al أن السعادة النفسية أحد مكونات جودة الحياة (Gonzalez et al, 2007, p267) ويضيف Christopher بأنه لكي تتكامل الرؤية حول السعادة النفسية للفرد يجب التركيز على نوعية الأهداف في الحياة، ووضعه ومكانة الفرد بين أقرانه ومراحل النمو المختلفة له. (Christopher, 1999, p178)

وذكر Tkach & Lyubomirsky أن العديد من الدراسات تدل على أن بيئة الفرد قد توفر له العديد من مصادر السعادة إلا أن هذا الفرد قد لا يستمتع بما توفره البيئة الخارجية من مصادر مبهجة ويعزي ذلك إلى السمات السلبية اللاتوافقية، وإلى أنماط التفكير السلبي وما يمارسه الفرد من تحكيمات لا عقلانية تسبب له العديد من المضايقات والمتاعب، بما يفسد استمتاعه بالحياة ورضاه عنها، ويرى الباحثان أن كل إنسان قادر على خلق سعادته وفق طريقته في التفكير ونظرته للأمور والأحداث، فإذا أراد أن يكون سعيدا فعليه أن يفكر بطريقة ايجابية ملؤها التفاؤل لا التشاؤم، ويسودها الرضا لا السخط ويميزها النجاح لا الفشل، فالشخص السعيد دائما ما ينظر إلى الجانب المشرق في حياته لا المظلم منها، ويتذكر

الخبرات السارة لا الحزينة أو الكئيبة ويتعامل مع أحداث الحياة على أنها جالبة للفرح والسرور. (Tkach & lyubomirsky, pp183-185)

ويعرفها الباحث في دراسته على أنها:

هي أحد مظاهر الصحة النفسية الناتجة عن درجة التوازن في عمل الجهاز النفسي مما يثير شعورا بالرضا والراحة والطاقة.

12. الضغط النفسي Psychological stress

تمثل الضغوط العامل المشترك بين جميع الأفراد من خلال عوامل مختلفة كالعمل والظروف العائلية والتأخر عن المواعد، ويمكن أن يكون لها تأثيرا قويا على الصحة النفسية (Almeida, 2005; Schönfeld, Brailovskaia, Bieda, Zhang, & Margraf, 2016; Thoits, 2010)

ويرتبط نوع مضر من الضغوط بالعمل فالأشخاص الذي يعملون بشكل كبير ومتواصل معرضون للضغط النفسي جراء العمل (Eurofound, 2005) ففي إحدى التقارير الصادرة في أمريكا سنة 2014 يرى 40 % من الموظفين أنهم مرهقون للغاية من العمل (American Psychological Association Center for Organizational Excellence, 2014) وعلاوة على ذلك يمكن الاطلاع على الضغط المهني في التصنيف الدولي للأمراض (ICD-11)

قد تتجاوز تحديات الضغط المهني المطول في بعض الأحيان قدرة الشخص على التعامل بفعالية ، ومع ذلك كان التركيز في مجال الصحة النفسية تقليديا في علاج الاضطرابات العقلية والأعراض بدلا من تعزيز الصحة النفسية (Seligman and all, 2000)

وتعرف الضغوط إجمالاً بأنها العلاقة بين الفرد والبيئة التي يرى الفرد أنها تفوق أو تقل عن قدراته وإمكاناته وتهدد رفاهيته النفسية (حسن ، 2001) .

كذلك يعرف الضغط على أنه الحالة التي يظهر فيه تباين ملحوظ بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الكائن الحي وقدرته على الاستجابة لها (جميل ، 1998).

وأشار سيلبي (Selye) إلى أن الضغط عبارة عن مجموعة من الأعراض تتزامن مع العرض لموقف ضاغط وهو استجابة غير محددة من الجسم نحو البيئة ، مثل التغيير في الأسرة أو فقدان العمل أو الرحيل والتي تضع الفرد تحت الضغط النفسي (الرواشدة،2006).

وعرف الضغط النفسي بأنه استجابة تكيفية تحدثها الفروق الفردية بين الأفراد وتسهم العمليات النفسية فيها ، لهذا فهي تنتج عن أي حدث بيئي أو موقف أو حادثة ، وتحتاج إلى مزيد من الجهد النفسي والجسدي الفيزيائي للفرد ، ويركز هذا التعريف يركز على دور الظروف البيئية كسبب في إحداث الضغط ، وهذه الظروف هي ما يطلق عليه الضغوط (أبو حميدان والغزاوي ،2001).

ويعرفه الباحث في دراسته على أنه:

هو أحد مظاهر الصحة النفسية الناتجة عن درجة التوازن في عمل الجهاز النفسي مما يثير شعوراً مركباً من الثقل المعنوي و عدم القدرة أو العجز و الضيق يؤثر على جوانب مختلفة من سلوكيات و فيزيولوجيا الفرد.

13. السلوكات الإيجابية Positive behaviours

يمثل بعد السلوكات الايجابية أحد أبعاد الصحة النفسية الجديدة التي يقترحها الباحث في النموذج المفترض لهذا يصعب علينا أن نجد موروثا نظريا كافيا و ذو صلة مباشرة بهذا المفهوم أما من حيث الكتابات و البحوث التي تشير إليه ضمنا فالعديد من الكتابات خاصة منها تلك التي تنحى منحى علم النفس الإيجابي تشير إلى السلوكات الإيجابية و لكن تكتفي باستعمال المفهوم على عمومه دون التفصيل و التدقيق في أبعاده، أما في دراستنا هذه فإننا قيدنا السلوكات الإيجابية بأربع معايير أساسية يسند بعضها بعضا و هي:

- 1- المرونة: إن مرونة سلوكات الفرد تجعله أقدر على التكيف مع المواقف، فالمرونة أكثر من التراخي في التصرف و أقل من التصلب فيه،
- 2- الغائية: إن السلوكات غير واضحة النهاية و لو بشكل عام قد تضر صاحبها بدرجة كبيرة و السلوك الإيجابي و الصحي يكون موجه نحو هدف بعينه حتى يسهل التقييم و تعرف التبعات.
- 3- التوازن: تتميز السلوكات المتوازن بأنها لا تتموقع في طرفي النقيض بحسب الموقف و هذا المعيار يختلف عن المرونة في أن المرونة مرتبطة بالتكيف في حين التوازن
- 4- الملائمة: نحكم على السلوكات بأنها ملائمة عندما تكون على خط واحد مع المواقف التي تظهر فيها أو توجه إليها و هذه الصفة تجنب الفرد الحرج إن تعلق الأمر على سبيل المثال بموقف جماعي و علني أين يحكم عليه من تصرفه إذا كان خارج الإطار أو السياق الغالب بأنه أخرج أو غريب الأطوار أو غيرها من الأحكام القاسية التي قد تلحق الضرر به.

إن طرحنا حول السلوكات الإيجابية عام و يتعلق بمعايير تضبط السلوك في المواقف الإجتماعية و تعبر عن مدى سلامة الجهاز النفسي للفرد فالأكيد أن الفرد الذي يعاني من

ضعف حاد في مستوى الإستقلالية تصبح تصرفاته عشوائية و مفرطة الليونة و تخدم أهداف الآخرين لا أهدافه و غير متوازنة.

ويعرفها الباحث في دراسته على أنها:

هي أحد مظاهر الصحة النفسية الناتجة عن درجة التوازن في عمل الجهاز النفسي مما يؤثر على مستويات المرونة و الغائية و التوازن و الملائمة في سلوك الفرد.

النماذج المعتمد عليها في دراسة الصحة النفسية:

تعتبر دراسات الصحة النفسية من أكثر الدراسات توفرا منذ العقود ولكنها تختلف وتتباين بشكل كبير على حسب خلفية كل باحث و تمثل طبيعة البحث أهم محددات دراستها، ويتميز موضوع الصحة النفسية باختلاف مجالات وتناولات موضوعها من خلال الخلفية المقصودة في كل دراسة، فالصحة النفسية عند العيادي والتي تهتم بدراسة الاضطرابات والمشاكل النفسية تختلف تماما عن دراسة الصحة النفسية في علم النفس الايجابي الذي يبحث عن سبل تحقيق السعادة والرفاهية، وهذا ما يحتم علينا التقيد بالنماذج المقارنة من حيث تناول والغرض من دراسة الصحة النفسية وهو ما وجدناه من خلال النماذج التالية:

أ. نموذج (Ryff & Keyes, 1995) ; Ryff (1989) :

لقد حاولت Ryff مع مجموعة من زملائها وعلى مدى أكثر من عقد من الزمن وضع نموذج متعدد الأبعاد لتقييم الصحة النفسية بشكل عام من خلال تقديم نظرة ايجابية للحياة بالاعتماد على أطر الأداء النفسي الإيجابي المقترح من قبل (Erikson, 1959) و (Maslow, 1995) ، حيث قامت Ryff بتصميم نموذج يتكون من 06 عوامل رئيسية لتحقيق الصحة النفسية بعد أن عرفت على أنها:

مجموعة من المؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن حياته بشكل عام، وقد حددتها (Ryff & Singer, 2008) في:

الاستقلالية:

وتشير إلى استقلالية الفرد وقدرته على اتخاذ القرار ومقاومة الضغوط الاجتماعية، وضبط وتنظيم السلوك الشخصي أثناء التفاعل مع الآخرين.

التمكن البيئي:

وهي قدرة الفرد على التمكن من تنظيم الظروف والتحكم في كثير من الظروف والتحكم في كثير من الانشطة، والاستفادة بطريقة فعالة من الظروف المحيطة، وتوفير البيئة المناسبة والمرونة الشخصية.

التطور الشخصي:

وتعني قدرة الفرد على تنمية وتطوير قدراته، وزيادة فعاليته وكفاءته الشخصية من الجوانب المختلفة، والشعور بالتفاؤل.

العلاقات الايجابية مع الآخرين:

قدرة الفرد على تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية ايجابية مع الآخرين متبادلة على أساس من الود والتعاطف، والثقة المتبادلة والتفهم والتأثير والصداقة، الأخذ والعطاء.

الحياة الهادفة:

قدرة الفرد على تحديد أهدافه في الحياة بشكل موضوعي، وأن يكون له هدف ورؤية واضحة توجه أفعاله وتصرفاته وسلوكياته مع المثابرة والاصرار على تحقيق أهدافه.

تقبل الذات:

ويشير إلى القدرة على تحقيق الذات والاتجاهات الايجابية نحو الذات والحياة الماضية، وتقبل المظاهر المختلفة للذات بما فيها من جوانب ايجابية وأخرى سلبية.

ب. نموذج (Warr, 1987, 1990, 1994):

على عكس Ryff وزملاؤها قام (Warr, 1987, 1994) بالتركيز على دراسة الصحة النفسية في سياق بيئة العمل، وتكمن ميزة الصحة النفسية في تصويره على أنها ظاهرة محددة بدلا من أن تكون خالية من السياق، بحيث تساهم معرفة السوابق المتعلقة بالوظيفة بشكل كبير في فهم الصحة النفسية للعامل وبالتالي يحتمل أن تقدم أفضل فهم للصحة النفسية للموظفين، وقد قدم (04) أربعة أبعاد رئيسية للصحة النفسية وهي (الصحة العاطفية، الطموح، الاستقلالية والكفاءة) بالإضافة إلى بعد ثانوي وهو الأداء المتكامل الذي يشمل الأبعاد الأربعة وبالتالي الشخص ككل.

فقد أظهرت الأبحاث على هيكل العواطف والمزاج حسب Warr على أن الصحة العاطفية كجزء من الصحة النفسية تتكون من عدة فئات رئيسية مختلفة من الخبرة العاطفية مثل القلق والراحة، الاكتئاب والمتعة، الملل والحماس، التعب والحيوية وكذلك الغضب والحلم (Daniels, 2000)، وقد يكون تفسير عدد من الأبعاد الأساسية مسؤولا عن تأثير هذه العلاقات ولكن في سياق المهنية، وتشير الأدلة التجريبية إلى أن محور المتعة والاكتئاب يمثل معظم أشكال التباين بين جوانب الصحة العاطفية. (Daniels, 2000)

إن العديد من الأدوات الحالية لقياس الصحة المهنية (مثل الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والضغط في العمل والتعب) تستفيد في المقام الأول من البعد العاطفي للصحة النفسية، ويشير الطموح إلى الأشخاص الذين يبذلون اهتماما في بيئتهم، والانخراط باندفاع إلى إنجاز نشاطهم والسعي إلى تطوير أنفسهم لاكتساب أهمية كبرى، وينعكس انخفاض الطموح في اللامبالاة وقبول الوضع كما هو عليه كما لا يهتمهم ما هو غير مرضي، ويشير التطلع في أداء العمل إلى الدرجة التي يسعى إليها الفرد لتحقيق أهداف صعبة في الوظيفة.

تعتبر الاستقلالية درجة قدرة الأفراد على مقاومة المطالب البيئية ومتابعة آراءهم وأفعالهم، ويرى Warr أن للاستقلالية بشكل مفرط جدا أو ضئيل جدا آثار سلبية على الصحة النفسية

(Warr,1987,1994)، وفي الأخير فإن الكفاءة يمكن أن تغطي قدرة الشخص (النفسية) على التعامل مع المشكلات والتحكم في البيئة بقدر معتدل من النجاح، وتتمثل المصطلحات والمفاهيم ذات الصلة بالاستقلالية إلى الكفاءة الذاتية (Bandura,1997) والإنجاز الشخصي (Maslach,1993).

ج. نموذج (Joan E.Van Horn et al (2004) :

اعتمد جون فان هورن وآخرون Joan E.Van Horn et al في بناء نموذجهم للصحة النفسية على نمودجي Warr و Ryff ، حيث احتوى النموذج على خمسة أبعاد، ثلاثة أبعاد منها مستوحاة من النموذجين السابقين وهي أبعاد (الصحة العاطفية والاجتماعية والمهنية) بالإضافة إلى بعدين جديدين في النموذج يتمثلان في (الصحة المعرفية والنفسية) (Broadbent, Cooper, FitzGerald, & Parkes,1982; Taris, Schreurs, & Van Iersel-Silfhout, 2001)

خلاصة:

يعد علم الصحة النفسية من أكثر العلوم الانسانية والاجتماعية اثارة للاهتمام في العصر الحديث المعروف بعصر القلق، فاهتمام الباحثين لم ينحصر على الاضطرابات النفسية فقط بل شمل البحث عن مفهوم الصحة النفسية ومظاهرها من خلال البحث عن ضبط أبعادها التي تتسم بالتعقيد والتداخل.

من خلال هذا الفصل يمكن أن نستخلص أن الصحة النفسية تحتاج إلى دراسة العديد من الجوانب والابعاد من قبل المختصين والباحثين للتكامل مع بعضها، فاختلاف البيئة أو مجال البحث يمكن أن يأخذنا إلى اختلافات كبيرة في المفهوم.

الفصل الثالث:

التسيير الاستراتيجي

للموارد البشرية

تمهيد

إن التحديات التي أضحت تواجه إدارة الموارد البشرية هي تحديات عميقة وشاملة، فالتوجه العالمي الحديث لاستغلال المعرفة والبحث عن الموارد الفكرية النادرة أصبح ضرورة لتحقيق التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية الذي يسمح باستقرار المنظمات، في ظل المعلوماتية وانعكاساتها كمنط وأسلوب جديد يحقق المرونة في الوظائف داخل المنظمات.

ومن هذا المنطلق سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مبدأ التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية من خلال التعرض إلى النقاط التالية:

- الادارة الاستراتيجية النشأة والتطور .
- الموارد البشرية المفهوم والممارسات الحديثة.
- الوظائف الكبرى لإدارة الموارد البشرية.
- المعلومات والتطبيقات الحاسوبية للتسيير الاستراتيجي للموارد البشرية.

1. الإدارة الإستراتيجية

يعتبر موضوع الإدارة الاستراتيجية من الموضوعات التي تمثل زاوية مهمة في الفكر المعاصر فهي تعنى بكل القرارات التي تؤثر على حاضر ومستقبل المنظمات التي تحدد علاقة المنظمة مع بيئتها الخارجية والداخلية على المدى البعيد.

أ. الإدارة الإستراتيجية وتطورها التاريخي

إن تطور الفكر الإداري في مجال الإدارة الاستراتيجية من خلال عدة مراحل أصبح يمثل الركن الأساسي والرئيس في تسيير النظام، إذ يساهم بشكل مباشر ايجاد تكامل في سلوك العاملين على شكل جهود كلية شاملة.

اولا: ماهية الإدارة الإستراتيجية :

لقد تعددت وتنوعت التعاريف الخاصة بالاستراتيجية نظرا لتعدد تصورات واتجاهات المنشغلين والمهتمين بهذا الموضوع وذلك لشموليته، بحيث يصعب الإحاطة بكل جوانبه لذا فإنه من الصعب تقديم تعريف دقيق ومحدد للاستراتيجية، وفيما يلي نستعرض أهم التعاريف من أجل إبراز أهميتها:

1. تعريف الاستراتيجية

يعود مصطلح الإستراتيجية إلى الكلمة اليونانية (Strategos) وهو جمع (Strategy) والتي تعني فن القيادة العسكرية ومعناها الجنرال وقد استخدم هذا المفهوم حتى قبيل الحرب العالمية الثانية ليشير إلى توظيف كل الفنون العسكرية لتحقيق أهداف السياسة وعلى رأسها إلحاق الهزيمة بالعدو أو الإقلال من آثار الهزيمة، ثم انتقل هذا المفهوم من الاستخدام العسكري إلى الاستخدام المدني ضمن إطار إدارة الأعمال لكي يشير إلى استخدام كل طاقات المنظمة وتعبئتها باتجاه تحقيق الأهداف الأساسية لها.

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

وبهذا المفهوم وعلى أساس مجموعة من التعاريف و المفاهيم التي أوردها كبار المهتمين بموضوع الإدارة الاستراتيجية فإن الإستراتيجية هي العملية التي تتضمن وضع وتصميم ومن ثم تنفيذ الأهداف ذات الأمد البعيد والتي تؤدي إلى بلوغ المنظمة أهدافها الأساسية.

كما أن من أبسط تعاريفها على أنها: مجموعة القرارات والتصرفات التي تنشأ عنها صياغة وتنفيذ الخطة التي تحقق أهداف المنظمة وطموحاتها بالشكل المرغوب . (مجيد الكرخي، 2009، ص45)

أما (Drucher، 1954) فيعرفها على أنها: تحليل الوضع الحالي وتغييره إذا تطلب الموقف، ويتضمن ذلك فرز الموارد المتاحة لغرض استخدامها بما يحقق الأهداف المنتخبة. ويرى (Chandler، 1962) أن الاستراتيجية هي: تحديد الأهداف الأساسية طويلة الأمد للمنظمة، واختيار طرق التصرف، وتخصيص الموارد الضرورية لغرض تحقيق الأهداف. وعرفها (Mckiernan، 1975) على أنها: مجمل القرارات التي تنصب على إيجاد توافق بين المتطلبات وفرص البيئة الخارجية مع محددات وقوة الوضع الداخلي للمنظمة. ورأى (Porter، 1996) أنها: عملية بناء وضع منفرد للمنظمة ذي قيمة للعملاء من خلال تصميم مجموعة أنشطة مختلفة عما يؤديه المنافسون. أما (Amit and Schoemaker، 1993) فيراها بأنها: القدرات المستندة إلى العوامل المسيطرة عليها من قبل المنظمة، وطاقة نشر الموارد باستخدام عمليات تنظيمية مميزة للوصول إلى الغايات المرغوبة، وتحقيق مركز تنافسي متميز. (طاهر، ص ص 31-34)

2. تعريف الإدارة الاستراتيجية:

إن اختلاف المدارس المكونة للباحثين أنتج عدة تعريفات مختلفة لمفهوم الإدارة الاستراتيجية على حسب كل هدف يرغب الباحث في تحقيقه، بحث قام (أحمد، 2009) بعرضها على النحو التالي:

تعريف أبو قحف 1997:

حيث عرف الإدارة الاستراتيجية على أنها: إدارة للميزات التنافسية، تمثل نمط الإدارة المستقبلي والذي يساعد المنظمات في البحث وانتقاء وإدارة الميزات التنافسية بما يحقق لها النجاح والتميز في ظل بيئة تتسم بالمنافسة الشديدة والتغير السريع.

تعريف تريجو وزيرمرمان 1998:

عرف كل من تريجو وزيرمرمان الإدارة الاستراتيجية بأنها: تصور لما يريد أن تكون عليه المنظمة في المستقبل وليس الكيفية التي يمكن من خلالها أن تصل المنظمة إل الوضع المأمول، ومن ثم فهي بمثابة مرشد للاختيارات التي تحدد طبيعة منظمة ما واتجاهاتها، وتتصل هذه الاختيارات بمجال المنتجات أو الخدمات والأسواق والقدرات الهامة والنمو والعائد وتخصيص الموارد في المنظمة.

تعريف السلمي 2001:

حيث قام بتعريفها على أنها: الخطة الرئيسية الشاملة التي تحدد كيف تحقق المنظمة غرضها وأهدافها من خلال تعظيم ما تتمتع به من مزايا، وتدنية ما تعنيه من عيوب إلى أقل درجة ممكنة.

كما يعرفها كذلك بأنها الأسلوب الإداري المتميز الذي ينظر إلى المنظمة في مجموعها نظرة شاملة في محاولة لتعظيم الميزة التنافسية التي تسمح لها بالتفوق في السوق واحتلال مكانة ومركز تنافسي قوي وذلك باتخاذ القرارات الاستراتيجية التي تأخذ في اعتبارها الفرص والمشكلات الحالية، وتهتم في نفس الوقت بالتعرف على المستقبل والإعداد للتعامل معه.

تعريف خليل 1994:

عرف خليل الإدارة الاستراتيجية بأنها: نمط أو نموذج معين يعبر عن تدفق القرارات أو التصرفات سواء كان هذا النمط ناتجا لاستراتيجيات مقصودة (أي مخططة) يتم تحقيقها في الواقع العملي أو لاستراتيجيات غير مقصودة (أي غير مخططة).

وفي ضوء ذلك فإن الاستراتيجية تتضمن ما هو أكثر من تخطيط مجموعة من التصرفات، بمعنى أن الاستراتيجية الناجحة يمكن أن تبرز من داخل المنظمة وبدون قصد، وبالتالي ففي الممارسة العملية تتكون الاستراتيجيات المنظمة من مزيج من الاستراتيجيات المقصودة وغير المقصودة، مع الأخذ في الاعتبار أهمية أن تدرك الإدارة عملية بروز بعض الاستراتيجيات غير المقصودة، والتدخل في الوقت المناسب بوقف تطبيق الاستراتيجيات غير الناجحة والعمل على تعزيز الاستراتيجيات الناجحة وهو ما يتطلب بدوره ضرورة أن يتوافر لدى المديرين مقدرة الحكم على قيمة وجدوى الاستراتيجية غير المقصودة للاستفادة منها، ومن ثم يجب أن يتوافر لدى هؤلاء المديرين المقدرة على التفكير الاستراتيجي.

تعريف Walker 1992:

عرف Walker الإدارة الاستراتيجية بأنها: كل الأشياء أو التصرفات الضرورية اللازمة لنجاح المنظمة باعتبارها آلية أو منظومة لها القدرة على التكيف مع التغيرات المختلفة.

تعريف Wheelen&Hunger 1992:

عرف Wheelen&Hunger الإدارة الاستراتيجية بأنها: عملية تنمية وصيانة العلاقة بين المنظمة والبيئة التي تعمل فيها من خلال تنمية أو تحديد غايات وأهداف واستراتيجيات نمو وخطط لمحافظة الأعمال المتعلقة بكل العمليات أو الأنشطة التي تمارسها هذه المنظمة. (محمد سمير أحمد، 2009، ص 22-23)

كما يعرفها البعض بأنها: عملية متابعة وإدارة رسالة المنظمة وتحديد علاقة المنظمة مع بيئتها، وهي أيضا عملية صياغة وتنفيذ الخطط والأعمال المتعلقة بالقضايا الجوهرية

والشاملة ذات الاهمية المستمرة للمنظمة ككيان، وقد وصفها بعض الباحثين على أنها مجموعة من القرارات والاجراءات التي تؤدي الى بناء استراتيجيات كفوءة، وتؤدي الى تحقيق أهداف المنظمة، وأنها عملية تتمكن المنظمة بواسطتها من تحديد الاهداف، وصياغة الاعمال اللازمة لإنجاز هذه الاهداف في الزمن المناسب، وانجاز تلك الاعمال وتخمين مستوى التقدم وتقويمه والنتائج المحققة. (طاهر ووائل ،ص48)

ثانيا: التطور التاريخي للإدارة الاستراتيجية

إن التطور الحاصل في مجال الإدارة الاستراتيجية لا ينفصل عن التطور الحاصل في الفكر الإداري بشكل عام، فمنذ الأفكار الأولى للممارسات الإدارية العلمية والمنهجية وحتى الوقت الأخير في التطور ظهرت فلسفات عديدة، ونماذج وطرق وأساليب متعددة شكلت رصيда معرفيا متراكما يمثل خزاننا يستعمله المديرين في إدارة منظماتهم والارتقاء بأدائها .

إن الإدارة الإستراتيجية تمثل تطورا فلسفيا وعمليا باتجاه المداخل الشمولية لإدارة منظمات الأعمال ، فهي تشير إلى توجه حديث في تطبيق المدخل الاستراتيجي في إدارة المنظمات كأنظمة شاملة ومتكاملة ومعقدة، إنها طرق متداخلة في التفكير والاستنتاج ومنهجيات علمية مستوعبة للصورة الشمولية لصناعة القرارات الإستراتيجية ، لذلك ليس من المستبعد تعدد التعريفات وتنوعها لمفهوم الإدارة الإستراتيجية، لكن هذا التركيب درس بعناية من خلال ثلاثة أبعاد أساسية :

- الإطار العام الذي تطور الاستراتيجيات في ظلّه وقبوده .
 - المحتوى الذي يمثل المخرج النهائي المراد تنفيذه .
 - العملية أو العمليات المؤدية إلى تطوير استراتيجيات فعالة .
- لقد جاء تطور الإدارة الإستراتيجية على فترات متداخلة عبر الزمن لعبت فيه بعض العوامل أسبابا موضوعية وذاتية لهذا التطور منها :
- ظهور بؤادر دراسة الإدارة بمنظور شمولي من قبل الباحثين والمهتمين.
 - تسارع التغيرات في البيئة العالمية ، وبيئة الأعمال ، وخاصة التغيرات النوعية منها.

- اشتداد المنافسة بين منظمات الأعمال ، وندرة الموارد على أكثر من صعيد .
- الانتقال من العصر الصناعي إلى عصر المعلوماتية ، ثم إلى عصر المعرفة ، وقد رافق هذا الأمر الاتجاه إلى العولمة والكونية في الأعمال .
- التكنولوجيا وسرعة التطورات الحاصلة فيها ليس على الصعيد المعرفي النظري فقط بل سرعة الذهاب إلى مجالات التطبيق المختلفة .

تمثلت المساهمات الأساسية للإدارة الإستراتيجية في الفكر الإداري التنظيمي بقدرتها على إعطاء مدى واسع ومنفتح في تكوين البصيرة ، والقدرة على التفكير الاستراتيجي الخلاق والمبدع ، وكذلك اثناء الفكر الإداري بوسائل تحليل جديدة ، ومناهج تركيب الأجزاء لرؤية الصورة الكلية للعمل ، فلا وجود للحلول الجاهزة والوصفات العامة لمعالجة المشكلات الإستراتيجية المطروحة ، فهي تفتح آفاق لإيجاد حلول إبداعية جديدة ومبتكرة يتم تصور المستقبل من خلالها بتداخل زمني مع الحاضر وفهم جديد للماضي ، و هذا الأمر يتيح للمنظمة من أن تستمر وتتمو وتتطور . (طاهر، وائل ص50)

ب . منافع المدخل الاستراتيجي و اهمية الإدارة الاستراتيجية

تحقق المنظمات التي تهتم بإدارة عملياتها العديد من المزايا والمنافع منها ما يرتبط بوضوح الرؤية المستقبلية، ومنها التفاعل الايجابي بين المنظمة وبيئتها عملها، وبشكل عام تشير البحوث والدراسات إلى أن تبني الإدارة الاستراتيجية من قبل إدارة المنظمة يساعدها على تحقيق الآتي:

- توضيح الرؤية المستقبلية للعمل، ورسم صورة مستقبلية للمنظمة تحاول الوصول إليها.
- التفاعل البيئي على المدى البعيد، حيث يساعد هذا التفاعل المنظمة على التعامل مع الظروف والمستجدات، ويعطيها القدرة على التكيف مع التغيرات .
- إمكانية تبني أفكار إبداعية جديدة تساهم في تطوير قدرات و قابليات تولد رغبة في تطوير واقع المنظمة من خلال إجراء تغييرات مستمرة و ايجابية .

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

- تدعيم المركز التنافسي للمنظمة ، وجعلها قادرة على بناء قدرات تساهم في تعزيز هذا المركز ، وتحقيق نتائج ايجابية.
- توفر أساس معين لتحديد الحاجة للتغيير وإبرازها لجميع المستويات الإدارية، إضافة إلى المساعدة في النظر إلى التغيير كفرصة وليس تهديدا.
- تضع أسس علمية وسليمة لتخصيص الموارد والإمكانات ، وخاصة النادرة منها على مختلف وحدات الأعمال والأنشطة الوظيفية في المنظمة .
- تسهم بتحديد الفرص، ووضع الأسبقيات الملائمة و المناسبة لاستثمارها.
- تمثل إطارا لتحسين الممارسة الإدارية من خلال التنسيق والسيطرة على النشاطات أو رقابتها.
- تسمح بالتوزيع الفاعل للوقت والموارد للفرص الموجودة، ويعطي هذا أساسا مناسباً لتوضيح المسؤوليات الفردية والجماعية، وتكامل الأدوار، كما يعطي درجة من الانضباط الرسمية إلى إدارة منظمة الأعمال.
- ويرى الباحثان pearce & robinson أن أهمية الإدارة الإستراتيجية تتبع من المهام الرئيسة التي تقوم بها وهي:
- تقييم البيئة الخارجية للمنظمة بما تتضمنه من قوى ومتغيرات تسود في البيئة العامة، أو تلك التي توجد في بيئة المنافسة.
- تنقية صورة المنظمة والتي تظهر ظروفها وقدرتها ومواردها الداخلية .
- صياغة مهمة ورسالة المنظمة والتي تتضمن عبارة محددة تعكس غرضها الرئيسي و فلسفتها وأهدافها.
- اختيار مجموعة من الأهداف طويلة الأجل والاستراتيجيات العامة التي يمكن أن تساعد المنظمة في تحقيق أكثر الفرص جاذبية .
- تحديد الأهداف السنوية والاستراتيجيات قصيرة الأجل والتي تتسق مع الأهداف طويلة الأجل والاستراتيجيات العامة .

- تحليل البدائل الاستراتيجية من خلال محاولة إحداث التوافق بين موارد المنظمة و
مواردها وظروفها البيئية .
- تنفيذ الخيارات الاستراتيجية من خلال تخصيص الموارد مع مراعاة الأبعاد الخاصة
بالمهام ، والأفراد، والهياكل ، والتكنولوجيا ، وأنظمة التحفيز .
- تقييم مدى نجاح العملية الاستراتيجية، والاستفادة القصوى من المعلومات المتولدة
في زيادة فعالية القرارات الاستراتيجية المستقبلية .(طاهر، وائل،55،50)

ج. مراحل ومستويات التسيير الاستراتيجي

1 مراحل التسيير الاستراتيجي:

يمر التسيير الاستراتيجي بثلاث مراحل هي: مرحلة التصميم، مرحلة التطبيق ومرحلة
التقييم وتتميز هذه المراحل بعدة خصائص نذكر منها:

- لا يتم البدء في المرحلة اللاحقة إلا بعد الانتهاء من المرحلة السابقة لها مباشرة.
- جودة كل مرحلة تتوقف على جودة المرحلة السابقة لها.
- مراحل التسيير الاستراتيجي متداخلة ومتكاملة، فأى تغيير يحدث في مرحلة يؤثر على
المرحلة السابقة أو اللاحقة.
- التسيير الاستراتيجي عملية مستمرة.
- التسيير الاستراتيجي يتطلب تدفق للمعلومات تتم من خلالها مراجعة مراحل التسيير
الاستراتيجي وتصحيح الانحرافات.

وفيما يلي سنقوم بعرض مراحل التسيير الاستراتيجي وما هي الأنشطة التي تتضمنها
والقرارات التي تصدر عنها:

1. مرحلة التصميم:

ويتم في هذه المرحلة اختيار الاستراتيجيات المناسبة للمؤسسة في ضوء تحليل البيئة
الخارجية للمؤسسة لمعرفة وتحديد مختلف الفرص والتهديدات ومحاولة استغلال الفرص
التي يوفرها المحيط وتجنب التهديدات التي يمكن أن يفرضها .ويوازي هذا التحليل القيام

بتحليل البيئة الداخلية الخاصة بالمؤسسة و اكتشاف نقاط القوة التي تتمتع بها المؤسسة ومحاولة استغلالها وإصلاح نقاط الضعف التي تشكو منها.

2. مرحلة التطبيق:

ويتم في هذه المرحلة وضع الاستراتيجيات موضع التنفيذ وذلك من خلال وضع البرامج الميزانيات والإجراءات اللازمة بهدف تحقيق أهداف المؤسسة.

3. مرحلة التقييم :

في هذه المرحلة يتم المقارنة بين النتائج المتوقعة والفعالية من عملية تطبيق الاستراتيجية، وذلك بعد إخضاعها لعملية التقييم ومعرفة مدى تناسبها والتغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية ومن ثم اكتشاف الانحرافات والعمل على تصحيحها سواء أكانت على مستوى التصميم أو التطبيق أو حتى في أنظمة وهياكل العمل.

2. المدخل إلى إدارة الموارد البشرية المعاصرة

إن العنصر البشري الذي يشكل الموارد البشرية للمنظمة يعد من أهم الموارد للمنظمات اليوم، حيث أصبحت عملية ادارة العنصر البشري أكثر أهمية لأن الموارد الاخرى المؤدية للنجاح أصبحت أقل قوة مما كانت عليه قبل استعمال التكنولوجيا، إذ أن وفر الحجم لا يعني توفر القوة ولكن موارد المنظمة البشرية هي الأكثر حيوية لإستدامتها.

أ. تعريف إدارة الموارد البشرية وطبيعة عملها:

اختلف العلماء والباحثين في وضع تعريف موحد لإدارة الموارد البشرية نظراً لاختلاف رؤيتهم لدور إدارة الموارد البشرية، فإدارة الموارد البشرية من المحتمل أن تكون مجال واسع جداً، ويمكن توضيح نطاقها (David E. Guest، 2017,P18) فالبعض ينظر إلي دورها بنظرة تقليدية ضيقة والبعض الآخر ينظر إليها بنظرة حديثة واسعة ولهذا تعددت التعريفات لإدارة الموارد البشرية وفقاً لوجهة نظر الباحثين المهتمين بها ومن هذه التعريفات:

- تتطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتميبتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية .

- في معناه الواسع تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق هذه الأخيرة أهدافها، كما أنها نشاط إداري يمثل أحد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل بما يساعد على تكوين قوة عمل راضية ومنتجة .

كما تعرف كذلك بأنها : ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات، وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفاءة التنظيم، وهي تشمل الوظائف التالية: تحليل التنظيم، تخطيط القوى العاملة، التدريب والتنمية الإدارية، العلاقات الصناعية، مكافأة وتعويض العاملين، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية، ثم أخيرا المعلومات والسجلات الخاصة بالعاملين.

يعرف French إدارة الموارد البشرية بأنها " عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة

عرفها Sikula بأنها " استخدام القوى العاملة داخل المنشأة أو بواسطة المنشأة ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة بالمنشأة، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء، التدريب والتنمية، التعويض والمرتببات ، والعلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين واخيراً بحوث الأفراد

ويعرفها أبو شيخة بأنها " ذلك الجزء من الإدارة المتعلق بالعاملين وعلاقاتهم في المنظمة، الذي يهدف إلى رفع مستوى كفاءة العاملين وتحقيق العدالة فيما بينهم "

وقد عرفها عقيلي على أنها نشاط أو وظيفة رئيسية تخصصية في المنظمة محور عملها العنصر البشري، وكل ما يتعلق به من أمور وظيفية منذ ساعة تعيينه في المنظمة ، وحتى

ساعة تركه لها، فهي تسعى إلى الحصول على أفراد القوى العاملة اللازمين للمنشأة من حيث العدد التي تخدم اغراضها .

كما عرفها Desler بأنها " مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ مختلف الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية التي تحتاج إليها الإدارة للممارسة وظائفها على أكمل وجه. وعرفها كل من النجار وراغب بأنها " واجب أساسي من واجبات المدير العصري، أي أن تحسين أداء الافراد لها يجب أن لا يترك لاعتبارات الصدفة أو العفوية، وإنما هو عمل يجب أن يخطط وينظم وبوجه ويراقب بدقة وموضوعية ليتحقق من ورائها الأهداف المنتظرة.

يعرف Hitti إدارة الموارد البشرية بأنها " هي الإدارة المسؤولة عن تمكين المنظمة من بناء مزاياها الإستراتيجية والمحافظة عليها وتطويرها من خلال تخطيط واقعي وتوظيف ملائم للموارد البشرية بالإضافة إلى تدريبها ومتابعة مستمرة لعملية تطويرها.

يعرفها Flippo بأنها " تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة وقد عرفها شاويش بأنها " ذلك النشاط الإداري المتعلق بتحديد إحتياجات المشروع من القوى العاملة وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الإستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة. (رانيا ص 12-13)

مما سبق نخلص إلى القول بأن إدارة الموارد البشرية هي تلك الوظيفة التي تختص بجانب العنصر البشري في المؤسسة منذ ساعة البحث عنه إلى غاية إنهائه للعمل في المؤسسة والاستغناء عن خدماته، وتقوم هذه الوظيفة بتعبئة الموارد البشرية بالطريقة التي تسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية.

واستنادا لهذه التعريفات يمكن استنتاج مجموعة المهام التي يجب على إدارة الموارد البشرية القيام بها وهي :

1. ضمان تعبئة المنظمة بالكفاءات المطلوبة لمقابلة متطلبات المنشآت.

2. وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
3. وضع الخطط للقوى العاملة والإشراف على تنفيذها.
4. اقتراح سياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، المكافآت، الأجور، المنافع، صحة وسلامة العاملين، برامج التدريب وتقييم العاملين.
5. توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف وعمل مرضٍ للعاملين.
6. تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الموارد في التوظيف والتنافس.
7. صيانة وتدريب القوى العاملة وتنميتها لكي تستجيب للتطورات الحاصلة في نظم العمل.
8. تحقيق التكامل بين مصالح الفرد والتنظيم بالتعرف على رغبات العاملين واتجاهاتهم وتلبيتها.

ب. أهداف واهمية وادوار إدارة الموارد البشرية

إن الفعالية بصفة عامة تشير إلى مدى تحقق الأهداف المنتظرة من وراء عمل أو نشاط ما، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن فعالية ادارة الموارد البشرية تكمن في قدرتها على تحقيق الأهداف التي أنشئت لأجلها، وذلك من خلال التيقن والالمام بأهمية ادارة الموارد البشرية وتحري ومعرفة الادوار التي تلعبها في المنظمة، حيث أن أهداف المؤسسة كنظام كلي تتمثل في تحقيق أداء مقبول تترجمه الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية، وبالتالي فإن فعالية ادارة الموارد البشرية تكمن في اقرار اهميتها وادوارها و مدى مساهمتها في تحقيق هذه الأهداف.

اولا: أهداف إدارة الموارد البشرية:

إن لإدارة الموارد البشرية أهدافاً متعددة لكنها تهدف كلها إلى تنمية قدرات الأفراد وتطويرهم باستمرار بحيث تلبي احتياجاتهم ورغباتهم وكذا احتياجات المنظمة، وعموماً يمكن تقسيم أهداف إدارة الموارد البشرية إلى ثلاثة أهداف هي: الأهداف الاجتماعية، أهداف العاملين، وأهداف المنظمة .

1. الأهداف الاجتماعية

تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن تجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس نحو العمل إلى جانب رفع معنوياتهم وإقبالهم إلى العمل برضا وشغف، وكل هذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.

2. أهداف العاملين

تتمثل أهداف العاملين من خلال مجموعة من النقاط أهمها:

- العمل على تقديم وترقية الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية وهذا ما يرفع من دخلهم.
- انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية وتحاشي للإنسانية في معاملة الأفراد العاملين.

3. أهداف المنظمة :

تمثل أهداف المنظمة الضرورة الواجب تحقيقها، حيث تسعى أغلب المنظمات إلى مجموعة من الأهداف أهمها:

- جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات اللازمة وذلك عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير الموضوعية.
- الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تكوينية وذلك لتجديد الخبرة والمعرفة التي تتماشى مع تطور نظام المؤسسة.
- العمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك وذلك يتأتى بالتوزيع العادل للأجور والمكافآت والعمل على إعطاء كافة الضمانات عند التقاعد أو المرض (رايس، 2006، ص110).

ثانيا: أهمية ادارة الموارد البشرية

تمتلك إدارة الموارد البشرية جملة من الأسباب أدت إلى إبراز الأهمية البالغة للعنصر البشري داخل التنظيم، وبالتالي توفير له هذا الجهاز الإداري المتخصص قصد تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته بما يساعد على تعظيم منافع كل من الإدارة والفرد على حد سواء أهم هذه الأسباب هي: (السلمي، 2001، ص229)

- التوسع والتطور الصناعي الذي تم في العصر الحديث، وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدريب وإعداد؛ يجعل من العسير التفريط في القوى العاملة التي تم استقدامها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم وإجراءات مستمرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة مسؤولة.

- ارتفاع مستويات التعليم والثقافة بين العاملين بما أدى إلى تغير خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعيا من ذي قبل، مما تطلب وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة، ووسائل حديثة أكثر مناسبة للتعامل مع هذه النوعيات الحديثة من العاملين.

- ارتفاع تكلفة العمل الإنساني، حيث أصبحت الأجور تمثل نسبة عالية ومرتفعة من التكاليف، مما يتطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على الإهتمام بهذا المورد وتفجير طاقاته الكامنة لتغطية هذه التكاليف.

- اتساع نطاق التدخل الحكومي في مجال الأعمال والعلاقات العمالية، هذا التدخل فرض على التنظيمات بمختلف أشكالها وأحجامه، توفير إدارة فعالة تعمل على تطبيق مختلف اللوائح والتشريعات المتعلقة بالأفراد.

- الإتجاه المتزايد نحو كبر حجم المنظمات، واستخدامها لعمال مختلفين في ثقافتهم، كفاءاتهم وكذا جنسياتهم مما حتم وجود إدارة متخصصة بهذا المورد.

- زيادة دور وأهمية دور المنظمات العمالية والنقابات في الدفاع عن حقوق العمال، وزيادة حدة الصراع بين الإدارة والعاملين، مما تطلب الإهتمام بإدارة العلاقات بين الإدارة

والتنظيمات العمالية، ومن ثم كانت ضرورة وجود جهاز يعمل على خلق التعاون بين الإدارة والعمال فعليا.

- ارتفاع مستوى تطلعات العاملين نتيجة لارتفاع مستويات معيشتهم ووعيهم وثقافتهم بحيث لم يصبح العمال يتطلعون للحصول على الأجور وكفى بل أكثر من ذلك، لذا تطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على استشارة أخصائيين في علم النفس والاجتماع لسبيل الاستجابة لهذه التطلعات.

إن كل هذه العوامل وغيرها من التحولات أدت إلى تغيير النظرة تجاه المورد البشري خاصة في وقتنا الحالي (عصر المعلومات والمعرفة) حيث أصبحت المؤسسات تقاس في تطورها بما تملكه من أفراد مبدعين ومبتكرين قادرين على خلق التميز، وبهذا أصبحت النظرة الحديثة اتجاه الموارد البشرية تقوم على مجموعة من المفاهيم الجديدة أهمها :

✓ أن العنصر البشري على كل المستويات هو مصدر الأفكار والأداة الرئيسة في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية.

✓ المشاركة الفعالة للعقل البشري وطاقاته الذهنية هي مصدر المعرفة وأساس القدرة الإبتكارية، وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات ترضي العملاء.

✓ أن كل المزايا النسبية التي توفر لدى المؤسسة تبقى بدون فائدة ما لم يتوفر لها العنصر البشري المتميز القادر على الإبداع والإبتكار، وهذا قصد تحويلها إلى مزايا تنافسية.

✓ أن العنصر الحاسم في تحسين وتطوير الأداء هو استثمار وتنمية قدرات الأفراد.

ثالثا: أدوار إدارة الموارد البشرية المعاصرة

ان أدوار إدارة الموارد البشرية في المنظمة تتغير وتتأقلم مع مختلف المعطيات والتوجهات في تسيير المنظمة وفي محيطها، لكن هناك أدوار ثابتة وتعتبر تقليدية وأساسية برزت إدارة الموارد البشرية باعتبارها مجالا رئيسيا من التنظير بها (Guest، 2017,P2)، وأخرى جديدة ومستحدثة ترتبط بالمتغيرات المختلفة.

فتقليديا الدور الاساسي لإدارة الموارد البشرية هو تحسين الانتاجية ورفع كفاءة العاملين، وذلك من خلال تقديم المساعدة والدعم لمختلف الإدارات والإطارات في مختلف المستويات التنظيمية من أجل اشرافهم الجيد والفعال على موظفيها، ولتوضيح الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في المنظمة تقسم الوظائف التقليدية لها الى مستويين الاول يمثل الدور المختص في الادارة والتنظيم والثاني الدور المختص في تمثيل العاملين.

حيث يكون دور المختص في الادارة والتنظيم ذو طبيعة عملياتية تنفيذية تهدف الى ادارة وتسيير النشاطات اليومية الروتينية المرتبطة بالأفراد بطريقة فعالة واحترافية، وهي تشمل عمليات التوظيف والاجور وغيرها من الوظائف التقليدية.

أما دور تمثيل العاملين فهو يتمثل في الدفاع عن حقوق ومتطلبات العاملين عند المسيرين في المستويات العليا للمنظمة، وهذا طبعا ليس بالشكل والتوجه النقابي بل بشكل يسمح بخلق توازن ومجال جيد لحل المشاكل بين الإدارة والأفراد عبر وسيط داخلي له نفس الاهداف والمصالح.

وقد قسم (الريش Ulrich) وفق هذا الطرح أدوار إدارة الموارد البشرية الى اربعة أدوار اساسية وعليه فأدوار ادارة الموارد البشرية التقليدية و الحديثة منها حسب نموذج (الريش) تتمثل في (لمقابلة، 2010، ص54، 53):

1. دور الشريك الاستراتيجي: يتحمل معنيين او اعتبارين الاول كداعم للاستراتيجية العامة للمنظمة، حيث يشير (الريش) الى ان المختصين في ادارة الموارد البشرية يجب ان يكونوا شريك استراتيجي من خلال مساعدة المديرين على تحويل الاستراتيجيات الى مهام وتحقيق

الاهداف التنظيمية، اما المعنى الثاني فهو الميزة التنافسية للمنظمة بحيث ان وظائف ادارة الموارد البشرية تلعب دورا هاما في حماية وتطوير التقدم التنافسي للمنظمة الذي يرتبط بالموارد البشرية التي تعتبر من المقدرات النادرة التي يجب تطويرها للمحافظة عليها.

2. دور عامل التغيير: يتمثل اولا في مساعدة الاطارات على تفهم وتبني طرق التسيير الجديدة للموارد البشرية وذلك من اجل تغيير سلوكيات وطرق تفكير الاطارات وتأهيلهم من اجل امتلاك نظرة واقعية واتقان الاتصال وتجميع الآراء، وعليه فهذا الدور تحسيسي وتعليمي في نفس الوقت، اما ثانيا وانطلاقا من مبدا ان القدرة التنظيمية تتركز على ان المنظمة لا تفكر ابدا ولا تتخذ قرارات ولا تعطي اي موارد، فان هذا الدور يعود الى دور ادارة الموارد البشرية من خلال تطوير الموارد البشرية لكي تشكل قدرات تنظيمية لتنفيذ عمليات التغيير المستقبلية.

3. دور الخبرة الادارية: وهو الدور الذي يتطلب تجاوز للدور التقليدي للرقابة البوليسية للأفراد، نحو ادارة نشاطات تسيير الموارد البشرية بطريقة فعالة و مهنية، فإدارة الموارد البشرية يجب ان تكون قادرة على تحديد السياسات والبرامج، في نظم ادارتها وتطوير سرعة رد الفعل وتخفيض التكاليف، فمديري الموارد البشرية يجب ان يطوروا القدرة على قياس نتائجهم من اجل توضيح القيمة التي تقدمها ادارة الموارد البشرية للمنظمة، وايضا زيادة مصداقيتها في نظر الجميع، ويضاف الى كل هذا القدرة على الحل السريع للمشاكل على مستوى المنظمة

4. دور تمثيل العاملين: وهو يتعلق بمتطلبات وانشغالات العاملين وحاجتهم الي ضمانات فيما يخص تحفزهم من خلال حاجتهم الى ادارة الموارد البشرية تمتلهم بطريقة ما أمام الادارة العليا، اي انهم يحتاجون الى جهة يثقون بها تكون من داخل المنظمة، من اجل ان تكون ادارة الموارد البشرية ممثلة و (بطل) العاملين حسب تعبير (الريش) فإنه يتوجب عليها معرفة شعور الأفراد داخل التنظيم وكيف ينظرون إلى المنظمة ، ومن المهم هنا الاحتكاك المباشر مع الأفراد لجمع المعلومات وتقديمها للإدارة العليا .

من الملاحظ أن هناك أدوار جديدة كلياً لإدارة الموارد البشرية تختلف نوعاً ما عن الأدوار التقليدية المعروفة ، على اعتبار أنها ظهرت كاستجابة لتغيرات ومعطيات جديدة على المستوى الداخلي و الخارجي للمنظمة ، وهذه الأدوار الجديدة ستسمح لإدارة الموارد البشرية بالاندماج بشكل كبير في مختلف النماذج و الأبعاد الجديدة للمنظمات الحديثة ، سواء من حيث تسيير و إدارة الموارد البشرية أو تنفيذ مهام إستراتيجية موسعة وشاملة كما هو الحال في عمليات التغيير الحديثة ، فوظيفة الموارد البشرية الآن تتحول وتتغير بالتوازي مع التحولات والتغيرات الكبيرة التي تحدث في المنظمة ومحيطها الخارجي وذلك بطريقة تسمح لها بالتأقلم والتجاوب مع مختلف العوائق والتحديات والمهام التي تواجهها .

3. إستراتيجية إدارة الموارد البشرية

يرجع السبب في ظهور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية إلى المعاناة التي ظهرت في كثير من المنظمات إلى انفصال أنشطة وممارسات إدارة الموارد البشرية عن أهداف وتحركات المنظمة ككل، فالمنظمة تسيير في وادي وإدارة الموارد البشرية تسيير في وادي آخر، ولا يلتقيان. وكأنهما في جزر منعزلة. بل الأدهى من هذا أن تعمل إدارة الموارد البشرية في اتجاه يعاكس تحركات وأهداف المنظمة. ويجب أن يعلن المدير أن إدارة الموارد البشرية هي جزء من النظام الإداري للمنظمة، أي أنها تعمل لحساب ولصالح المنظمة. وما تراه المنظمة صائباً لأعمالها، فهو صائب أيضاً للموارد البشرية، وعلى إدارة الموارد البشرية أن تعمل من خلال ممارساتها على تحقيق ما ترغبه الإدارة العليا للمنظمة وليس ما يراه (شخصياً) المسؤولين في إدارة الموارد البشرية.

أ. تعريف إستراتيجية إدارة الموارد البشرية

تتحقق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية عندما تكون التحركات الرئيسية في مجال الموارد البشرية مرتبطة بالتحركات الرئيسية للمنظمة. أي أن تكون أهداف واستراتيجيات وسياسات وخطط إدارة الموارد البشرية مرتبطة بأهداف وسياسات وخطط الشركة. ويعني هذا أن تستمد أهداف واستراتيجيات وخطط إدارة الموارد البشرية من أهداف واستراتيجيات وخطط

المنظمة ككل. ويعني هذا أيضاً، على سبيل المثال، أنه بعد تحديد أهداف المنظمة ككل يتم ترجمة ذلك إلى أهداف على مستوى إدارة الموارد البشرية.

تعرف انها خطة معاصرة طويلة المدى، تشتمل على ممارسات وسياسات تتعامل من خلالها المنظمة مع المورد (العنصر) البشري في العمل، وتتفق وتتكامل وتتسق هذه الخطط والممارسات والسياسات مع الاستراتيجية العامة للمنظمة، وتعمل على تحقيق رسالتها، وغايتها، وأهدافها، في ظل متغيرات البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل من خلالها المنظمة، والتي من أهمها المنافسة الحادة بين المنظمات العالمية والإقليمية والمحلية.

ويمكن تعريف استراتيجية إدارة الموارد البشرية أيضاً بأنها: خطة طويلة الأجل، تتكون من مجموعة من النشاطات على هيئة برامج محددة البداية والنهاية، وسياسات تكون وظائف ومهام إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة، وتحتوي هذه الخطة على مجموعة من الإجراءات والقرارات المتعلقة بشؤون الموارد البشرية داخل المنظمة، والمستقبل الوظيفي لهذه الموارد البشرية.

كما تعرف على انها الادارة الاستراتيجية التي تعني صياغة استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية بالتوافق مع الفرص البيئية و استراتيجيات الاعمال والهيكل التنظيمي بهدف تحقيق المزايا التنافسية بواسطة العنصر البشري(سهيلة محمد،ص27).

وتعرف ايضا بانها مدخل او اطار لصنع القرارات الاستراتيجية بشأن العاملين في المنظمة، على كافة المستويات التنظيمية في ضوء الاستراتيجية العامة للمنظمة وذلك بغرض تهيئة الميزة التنافسية للمنظمة والمحافظة عليها، وبمعنى اخر فهي تعبير عن اتجاه العام للمنظمة لبلوغ اهدافها الاستراتيجية من خلال مواردها البشرية والتي تسهم بجهودها في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للمنظمة.

كما يمكن تعريفها بانها ربط ادارة الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية بهدف تحسين مستويات الاداء وتنمية الثقافة التنظيمية بما يعزز جوانب الابداع والمرونة بالمنظمة. (أحمد، ص24)

4. وظائف الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

ينطوي نشاط وممارسات الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المنظمة على العديد من الوظائف والنشاطات ، يشكل مجموعها نطاق ومجال عملها داخل المنظمة.

أ. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

برز التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كأحد الأنشطة والممارسات الأساسية التي تؤديها إدارة الموارد البشرية في كافة أنواع المؤسسات، فمن خلاله تقدر احتياجات المنظمة المستقبلية من الموارد البشرية بشكل يخدم متطلبات تحقيق أهدافها، أما أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بالنسبة للمؤسسة فيتمثل في معرفة وتقدير إمكانية سد احتياجاتها من الموارد البشرية كلما تغيرت ظروفها الداخلية والخارجية وتغيرت مشاريعها أو استراتيجياتها.

اولا: تعريف التخطيط الإستراتيجي

للتخطيط مجموعة كبيرة مند التعريفات تعددت على حسب المدارس والتوجهات القبلية للباحثين، حيث يرى بشير العلق أن التخطيط يعتبر من وظائف الإدارة الرئيسية، وهو يسبق الوظائف الأخرى باعتبار أن كل الوظائف الأخرى لا يمكن أن تعمل بفاعلية إلا بتوافق عنصر التخطيط وهو أمر منطقي للغاية، فالتخطيط الناجح يعتمد على قدرة الإداري على التنبؤ بالمتغيرات البيئية، أو المتغيرات الداخلية، ولا يمكن تحقيق الأهداف بعيدة الأمد في ظل غياب خطط بعيدة الأمد، ولا تتحقق الأهداف أصلا بدون خطط سواء كانت الخطط قصيرة الأمد أو متوسطة أو بعيدة، في حين يقول هنري فايول أن التخطيط في الواقع يشمل التنبؤ بما سيكون عليه الوضع في المستقبل مع الاستعداد لهذا المستقبل، بينما يقدم جورج

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

تيري (George terry) التعريف التالي: التخطيط هو الاختيار المرتبط بالحقائق ووضع واستخدام الفروض المتعلقة بالمستقبل عند تصور وتكون الأنشطة المقترحة التي يعتقد بضرورتها لتحقيق النتائج المنشودة. (العلاق، 2008، ص28-29)

ويعرف التخطيط الإستراتيجي على أنه ذلك النظام المتكامل الذي يتم من خلاله " تحديد رسالة المؤسسة في المستقبل، وأهدافها، والتصرفات اللازمة لتحقيق ذلك، والجهود الموجهة نحو تخصيص الموارد "، إنه يعتبر عملية تتبؤ لفترة طويلة الأجل وتوقع ما سيحدث، وتخصيص الموارد في نطاق الزمن الذي تحدده الخطة من أجل بلوغ الأهداف المرسومة. ويعد التخطيط الاستراتيجي أحد مداخل ممارسة وظيفة التخطيط حيث يتميز هذا النوع من مداخل التخطيط بأنه يربط البيئة الخارجية بالبيئة الداخلية وليس العكس، أي أن نقطة البداية تكون من البيئة الخارجية.

كما يعرف "P.Drucker" التخطيط الاستراتيجي بأنه: عملية اتخاذ قرارات مستمرة بناء على معلومات ممكنة عن مستقبل تلك القرارات مع قياس النتائج في ضوء التوقعات عن طريق نظام للتغذية المرتدة للمعلومات.

أما " R.N.Antony " فيعرفه على أنه: عملية إقرار أهداف المنظمة والتغيرات في هذه الأهداف والموارد المستعملة والسياسات التي ستحدد كيفية تحصيل، واستعمال، والتصرف بهذه الموارد". أما على المستوى الدولي فيعرف التخطيط الاستراتيجي بأنه عبارة عن " عملية تحديد للرسالة الأساسية والأهداف الطويلة الأجل وكذلك خطة أو أسلوب تحقيقها في الأسواق الدولية. (يحضيه، 2005، ص10-11)

ثانيا: تعريف التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية

يقصد بالتخطيط للموارد البشرية التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية وعرض هذه الموارد في المنظمة خلال فترة مستقبلية، إن هذا المفهوم يوضح الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية والعرض المتوفر بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المنظمة من

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

الموارد البشرية كما ونوعا للإيفاء بمتطلبات الأعمال المتوفرة لديها أو التي يمكن أن تتوفر مستقبلا. (عباس، 2006، ص56)

ويعرف على أنه: أحد الأنشطة (الوظائف) والممارسات الأساسية التي تؤديها إدارة الموارد البشرية في كافة أنواع المنظمات، فمن خلاله تقدر وتحسب احتياجات المنظمة المستقبلية من الموارد البشرية من حيث أعدادها وأنواعها ومهاراتها بشكل يخدم متطلبات تحقيق استراتيجيتها، وفي سبيل ذلك يقوم تخطيط الموارد البشرية بوضع استراتيجية مستقبلية تقوم أساسا على دراسة حجم وعبء العمل المستقبلي المحدد في استراتيجية المنظمة، ومقارنته مع قوة وإمكانية الموارد البشرية المستقبلية فيها لتحديد فيما إذا كانت المنظمة بحاجة إلى قوة عمل إضافية وما هو نوعها ومهاراتها المطلوبة لإنجاز عبء العمل المستقبلي أم لديها فائض في حاجتها من المورد البشري (قوة العمل)، أم لا يوجد نقص أو فائض بحيث تكتفي الموارد الحالية لإنجاز ما هو مخطط له من حجم عمل في استراتيجية المنظمة العامة. (عقيلي، 2009، ص229)

ويعرف برنهام (Branhem) تخطيط الموارد البشرية على أنه: استراتيجية الحصول واستخدام وتطوير الموارد البشرية في المنظمة، بينما عرفه (Patten) على أنه عملية التأكد من توافر الكمية والنوعية الصائبة من الموارد البشرية في المكان والزمان الملائمين والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال، أما بيتش (Beach) فيذهب إلى أنه: التأكد من توافر العدد والنوعية الملائمة للموارد البشرية للقيام بأعمال تتناسب مع احتياجات المنظمة وتؤدي إلى رضا العاملين. (عبد الباري ونعيم، 2010، ص163)

ورغم الاختلاف في صياغة تلك التعريفات إلا أن هناك نقاط أساسية مشتركة بينها:

- وجود خطة واضحة المعالم ذات أهداف محددة.
- نظرة مستقبلية شاملة للموارد البشرية على أساس منحى النظم بحيث يكون هناك ربط ما بين الاحتياجات البشرية والاحتياجات الأخرى للمنظمة.

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

- اشتمال خطة الموارد البشرية على عمليات أو أنشطة إدارية أخرى منها التوظيف وتدريب وتنمية الموارد البشرية.

- توفر قاعدة معلوماتية تمد المنظمة بكافة المعلومات عن خصائص الموارد البشرية داخلها أولاً ثم خارجها.

- أهمية النظرة السلوكية للموارد البشرية على أساس احترام الفرد ورغباته وتقدير مساهمته في مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها. (عبد الباري ونعيم، 2010، ص164)

وتوضع إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية عادة في ظل تأثير المتغيرات البيئية سواء أكانت متعلقة بالبيئة الداخلية أو البيئة المحيطة ومن هذه المتغيرات: استراتيجية المنظمة وأهدافها، سياسات العمل، الأنظمة والقوانين المنافسة في السوق، تكنولوجيا... الخ، إذ تلعب هذه المتغيرات مجتمعة دوراً مؤثراً وكبيراً في رسم استراتيجية الموارد البشرية في المنظمات عامة.

ويتضح من ذلك أن تخطيط الموارد البشرية الاستراتيجي يتعامل مع ظروف من عدم التأكد وسرعة التغير فيها وهذا سببه أن المتغيرات البيئية التي توضع في ظلها استراتيجية المنظمة وتنفذ غير مستقرة، وبما أن تخطيط الموارد البشرية يوضع تحت مظلة وخدمة هذه الاستراتيجية إذ هو الآخر يعمل في ظروف متغيرة يسودها درجة من عدم التأكد التي تستدعي إدراك وفهم جيد لجميع المسائل المؤثرة في استراتيجية المنظمة وأداءها الكلي، ولا شك أن هذا الفهم يتطلب وفرة من المعلومات الموضوعية والدقيقة عن المتغيرات البيئية، يمكننا القول أن نشاط تخطيط الموارد البشرية الاستراتيجي نابغ ويتوافق ويخدم استراتيجية المنظمة فيحدد حاجتها من البشر الذين سيؤدون وظائفها وأعمالها المستقبلية من أجل تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (عقيلي، 2009، ص229)

ب. تحليل أعمال و وظائف الموارد البشرية

اولا: مفهوم تحليل الأعمال والوظائف:

يتضمن تحليل الوظائف عملية دراسة وجمع الحقائق والمعلومات المتعلقة بالعمليات والمسؤوليات لعمل ما، لغرض تحديد وتوضيح مواصفات العمل ومحدداته أو شروطه وتقويمه، وتعتبر عملية تحليل الوظائف حجر زاوية لعملية التحليل برمتها، إذ أن المعلومات والحقائق التي يتم جمعها ذات أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية حيث يتم في ضوءها تمكين إدارة الموارد البشرية القيام بجميع الأنشطة المرتبطة بأدائها. (كاظم وكاسب، 2007، ص71)

كما يمكن تعريف تحليل الوظائف بأنه عملية جمع المعلومات عن كل وظيفة بغرض التعرف على وصف الوظيفة و متطلباتها، ومواصفاتها وخصائصها وطبيعتها. (إبراهيم، الصباغ، 2008، ص139)

حسب (عقيلي، 2009) يعتبر تحليل الأعمال و الوظائف عملية يتم من خلالها جمع معلومات و حقائق واقعية فعلية عن طبيعة وظائف المنظمة و تحليلها وتلخيصها وتقديمها على شكل قوائم مكتوبة تبين مهامها ومسؤولياتها و صلاحياتها و المناخ المادي و النفسي و الاجتماعي التي تؤدي فيه و المخاطر و الأمراض المهنية المحتملة التي تصاحب أداءها ومن ثم معرفة و تحديد المهارات و القدرات البشرية اللازمة من اجل أداءها وبالتالي فنتائج التحليل تساعد على مايلي:

- أن يعرف شاغل كل وظيفة ما هو المطلوب منه أداءه في عمله ووظيفته، وكيف يؤديه بنجاح.

- أن يعرف المديرين و المشرفون طبيعة الأعمال التي يشرفون عليها ليتمكن من تحديد الكيفية التي يواجهون من خلالها أعمال مرؤوسيهم، وجعل أداءهم أفضل و تمكينهم من تحقيق أهداف العمل المطلوبة منهم بنجاح.

- أن تعرف إدارة الموارد البشرية من هو المناسب لشغل كل وظيفة وعمل داخل المنظمة.
(عقيلي، 2009، ص185)

هو عملية دراسة الوظائف الحالية في المنظمة و تحليلها لحصر المهام التي يقوم بها كل شاغل وظيفة ومؤهلاته ومسؤولياته. (نائف، 2007، ص142)
من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن تحليل الأعمال والوظائف ينتج جانبان أساسيان هما:

- الوصف الوظيفي

- المواصفات الوظيفية

أما الوصف الوظيفي فيتمثل في إعداد وصف عن متطلبات الوظيفة كالواجبات والمسؤوليات، وظروف العمل والأدوات المستخدمة.

فيما المواصفات الوظيفية فتتمثل في تحديد المهارات، والخبرات والقدرات والتي يجب توفرها في شاغل الوظيفة.

ثانيا: استخدامات تحليل الأعمال والوظائف

يستخدم تحليل الأعمال والوظائف في عدة مستويات ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية حيث أن تحليل الأعمال مرتبط بشكل مباشر بالوظائف التالية:

1. الاختيار والتأهيل :

يستخدم تحليل الوظائف كأساس لوضع نظام سليم لاختيار الأفراد الذين يمتلكون القدرات والمؤهلات وتتطبق عليهم الشروط الواجب توافرها طبقا للمواصفات الوظيفية وكذلك يستند إلي تحليل الوظائف في تحديد ووضع برنامج تأهيل للعاملين الجدد.

2. التدريب والتنمية:

تفيد المعلومات التي يتم التوصل إليها من خلال تحليل الوظائف في تحليل الاحتياجات التدريبية في ضوء الوصف والمواصفات الوظيفية بحيث يتم وضع البرنامج التدريبي وتدريب العاملين في ضوء مستوى الأداء والمهارات المطلوبة .

3. الأجور والمرتبات:

لابد من إعطاء الموظف الأجر العادل الذي يتناسب مع أهمية العمل الذي يقوم به، إذ تستخدم معلومات تحديد الوظائف في تحديد قيمة وأهمية كل وظيفة، أي في تقييم الوظائف، من هنا يستخدم تحليل الوظائف كأساس لتقييم الوظائف وتحديد أهميتها النسبية ومن ثم تحديد الأجر أو الراتب، ويعود الاختلاف في القيمة المالية (الأجر) إلى الاختلاف في الوصف والمواصفات الوظيفية بالمقارنة مع الوظائف الأخرى .

4. حماية العاملين:

يتم التعرف على أخطار الوظيفة وأخطار ظروف العمل من خلال تحليل الوظيفة بحيث يتم اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العاملين من الحوادث وأخطار العمل، أي أن تحليل الوظائف يساعد على تشخيص حوادث العمل وكيفية تجنبها.

4. تخطيط الموارد البشرية:

الهدف الأساسي من تخطيط الموارد البشرية هو تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا، ولا يمكن تحديد ذلك إلى في ضوء تحليل الوظائف بحيث يمكن التعرف على نوعية الموارد البشرية المطلوبة وكذلك عددها، وسيتم مناقشة ذلك بالتفصيل فيما بعد .

6. تقييم الأداء:

يتم تحديد مستوى الأداء المطلوب بناء على الوصف والمواصفات الوظيفية وبحيث يتم تقييم أداء العاملين في ضوء ذلك، في ضوء هذا المستوى الذي وضع أساسا نتيجة تحليل الوظائف يمكن تحديد نوعية الأعمال المطلوبة والقدرات التي يجب أن تستخدم في الوظيفة (ابراهيم، 2008، ص 141-142)

ثالثا: معايير الحكم على مدى كفاءة نظام تحليل الوظائف

- أن يتسق تحليل الوظائف زمنيا مع احتياجات المنظمة ومتطلبات العمل، أي يجب أن يكون حديث العهد بقدر الإمكان بحيث يساير الظروف والمتغيرات التي تواجهها المنظمة.
- تناسب اسم الوظيفة مع طبيعة العمل فيها بحيث يمكن الوصول إلى تحديد موضوعي تفصيلي للمتطلبات الأساسية التي تتطلبها الوظيفية وكذلك وضع حدود فاصلة بين الوظيفة وغيرها من الوظائف الأخرى.
- أن تعبر المعلومات الخاصة بتحليل كل وظيفة عن المظاهر الأساسية لاختلاف هذه الوظيفة عن غيرها من الوظائف، ومدى الاختلاف ويمكن تحقيق ذلك بمراعاة الدقة في جمع المعلومات. (ابراهيم، 2008، ص 147).

ج. استقطاب واختيار الموارد البشرية

1. تعريف استقطاب الموارد البشرية :

تعتبر عملية استقطاب الموارد البشرية من أكثر السياسات التنظيمية أهمية حيث أن نجاح المنظمة في توظيف الأفراد المؤهلين من شأنه أن يسهم في مدى إيفاء المنظمة بمسؤولياتها القانونية والاجتماعية ودرجة نجاحها في التعامل مع الاعتبارات الأخلاقية لمنظمات الأعمال إذ أن تجنبها للأخطاء الناجمة عن عدم تفوقها في السياسة الاستقطابية في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب و الوقت المناسب يمكن المنظمة دائما من تحقيق

سبل التفوق في انجاز الأداء بالشكل السليم، فالاستقطاب للموارد البشرية يعني مجموعة النشاطات الخاصة بالبحث عن جذب المرشحين لملء الشواغر الوظيفية بالعدد والنوعية المطلوبة وفي الوقت و الزمان المناسبين للمنظمة. (كاظم وكاسب، 2007، ص91).

وحسب (نائف، 2007) فالاستقطاب هو جذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة. (نائف، 2007، ص213)

2. تعريف إختيار الموارد البشرية :

هو عملية إنتقاء أشخاص مؤهلين من بين مجموعة مرشحين قادرين على القيام بأعباء الوظيفة، وينطوي هذا التعريف على مفهومي الفاعلية و الكفاءة في عملية الاختيار لما في ذلك من احتمالات الفشل أو النجاح. (إبراهيم والصباغ، 2008، ص222)

مصادر الاستقطاب الموارد البشرية:

من الأفضل أن يزداد عدد الراغبين في شغل الوظائف الشاغرة بحيث تزداد فرصة اختيار انسب الأفراد لتلك الوظائف الشاغرة، و في حالة تساوي عدد الراغبين في شغل تلك الوظائف مع عدد الوظائف الشاغرة عندئذ ينعدم مبدأ الاختيار من أساسه.

يمكن تقسيم تلك المصادر لي فئتين أساسيتين:

- المصادر الداخلية (internal recruiting)

- المصادر الخارجية (external recruiting)

3. 1 المصادر الداخلية : يقصد بها الاعتماد على الموارد البشرية داخل المنظمة

للإعلان عن الوظائف الشاغرة و ترغيب العاملين فيها للتقديم لتلك الشواغر، أي أن المنظمة تعتمد في الأساس عند ملء الوظائف الشاغرة على العاملين بها الذين تتوافر بهم متطلبات الوظيفة و مؤهلات الأشخاص المطلوبة و تستخدم في هذا النوع من المصادر طريقتان أساسيتان:

أ/الترقية من الداخل :

ونعني بها ترقية احد العاملين إلى الوظيفة الشاغرة ،و التي تعلو عادة الوظيفة التي يشغلها الفرد ، وفي حالة عدم استطاعة ترقية فرد ملائم لتلك الوظيفة عندئذ فد ينتقل فرد من وظيفة إلى أخرى.

ب/الإعلان و التنافس: (job posting and bidding)

في حالة استخدام اسلوب الترقية لمأ الوظائف الشاغرة عندئذ يمكن الاعتماد على الإعلان داخليا، عن طريقة لوحة الاعلانات، بوجود وظائف شاغرة من تحديد و متطلبات تلك الوظيفة ،واعطاء فرصة لكل من يعتقد انه مؤهل ان يتقدم بطلب مع توضيح المعايير و الاسس التي سوف تعتمد في عملية الاختيار يجب في هذه الحالة اعلام العاملين بالفرد او الافراد الذين تم اختيارهم مما يساعد على ان يسود الشعور بالعدالة و الموضوعية في الاختيار بين العاملين.

ويتطلب الاعتماد على المصادر الداخلية وجود نظام معلومات دقيقة عن الموارد البشرية ، لحصر الكفاءات الموجودة داخل المنظمة كما ونوعا للاستفادة منها مستقبلا ،وكلما دعت الحاجة.

2.3 المصادر الخارجية: قد تلجأ المنظمة الى مأ الوظائف الشاغرة من المصادر

الخارجية. و اهم المصادر الخارجية ما يلي :

- الطلبات الشخصية.
- لإعلان من خلال وسائل الإعلام و الإعلان المختلفة .
- الجامعات والكليات والمعاهد المختلفة.
- مكاتب التوظيف أو وكالات الاستخدام.
- نقابات العمال والمؤسسات المهنية.

- توصيات العاملين في المنظمة.

د. استراتيجية تدريب وتنمية الموارد البشرية

اولا: مفهوم تدريب وتنمية الموارد البشرية

"هما الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الموارد البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء" "التدريب والتنمية تخصص فرعي من تخصصات حقل الموارد البشرية في المنظمات يهتم بتحديد وتقدير وتطوير الكفاءات الرئيسية للموارد البشرية (أي المعارف والمهارات والاتجاهات)، من خلال التعلم المخطط مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية". (إبراهيم والصباغ، 2008، ص303، 302)

كما يؤكد الاختصاصيين على أن التدريب منهج علمي و عملي، يسعى تحقيق الأهداف التنظيمية، كما يرى البعض بأنه العملية المنتظمة المستمرة التي يكتسب الفرد من خلالها المعارف و المهارات أو القدرات و الأفكار و الآراء التي يقتضيها أداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد، و تناوله البعض على انه مجموعة من الحيل و الأساليب للسيطرة على الآخرين في موقف اجتماعي معين، ومنه يمكن القول بان التدريب عملية مستمرة من السبل القادرة على تجهيز الفرد و الجماعات بمعارف ومهارات وقدرات وأراء يستطيعون من خلالها تحقيق الأهداف المتوخى إنجازها وتحسين الأداء باستمرار (كاظم وكاسب، 2007، ص125)

ثانيا: أنواع التدريب

هناك عدة أنواع من البرامج التدريبية التي تعتمد عليها منظمات الأعمال ،وتعتمد تلك الأنواع على أسس مختلفة لتقييم البرامج التدريبية ،يعتمد المستوى التنظيمي للبرامج و بعضها يقسم البرنامج وفقا للأسس الزمنية، وبعضها يعتمد عدد المتدربين كأساس للتقسيم، وفيما يلي سيتم إيضاح مختلف هذه الجوانب بشكل أكثر تفصيلا وهي:

1. التدريب فوق المستوى التنظيمي

ويتم تقسيم البرامج التدريبية وفقا للمستوى التنظيمي إلى الأنواع التالية:

1.1 التدريب المهني: ويمثل التدريب الذي يستهدف اكتساب الأفراد مهارة ومعرفة الأداء في مهنة معينة يتخصص الفرد المتدرب بأدائها، وهذا النوع من التدريب يشمل الأفراد الذين تم تعيينهم حديثا في مهن تخصصية معينة، أو ربما يشمل القدامى من العاملين ممن يتطلب أدائهم اكتساب بعض المهارات أو المعارف الجديدة، أو إعادة تدريبهم في مجالات مهنية لتحديث و تحديد المعلومات لديهم.

1.2 التدريب الإداري: ينصب هذا النمط من التدريب على الأفراد العاملين في الوظائف الإدارية وتنظيمية، وغالبا ما يتم التركيز من خلاله على الأفراد والعاملين بالإدارات الوسطى أو الدنيا في العامل الإداري، وأحيانا يشمل التدريب العاملين الذين يستهدف تهيئتهم للمراكز القيادية العليا، إن هذا النمط من التدريب على معالجة المشاكل وسبل اتخاذ القرارات والجوانب السلوكية والإنسانية، إذ يتركز بشكل أساسي على تطوير وتحسين المهارات الإنسانية المعرفية للأفراد.

1.3 التدريب الإشرافي: هذا النمط من التدريب، تدريب المشرفين لزيادة مهارتهم و قدراتهم على الإشراف و التعامل مع الأفراد تحت ظل مسؤوليتهم لغرض نيل رضاهم و توجيههم نحو تحقيق الأهداف المراد انجازها و غالبا ما يشمل هذا النوع من التدريب معلومات عن التنظيم الرسمي و التنظيم الغير الرسمي و الصراعات العمالية وأنماط القيادة و اتخاذ القرارات و غيرها من المعارف و المعلومات التي ترتبط بطبيعة العلاقة السائدة في الأعمال الذي يتوخون تحسينها و تطويرها بغية انجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة و فاعلية عالية

1.4 التدريب التخصصي: ويمثل هذا النمط من التدريب زيادة المعلومات و المعارف وتطوير المهارات التخصصية في مجال محدد من الاختصاصات المهنية ولذا فانه غالبا ما يشابه التدريب المهني في رأي بعض المتخصصين و الباحثين، إلا أن الوظيفية المهنية بغية

كما اكتساب المهارات و المعارف التخصصية المحددة بوضوح وفق حاجات و متطلبات العمل في المنظمة.

1. 5 تدريب المدربين: ويتم تدريب المدربين في المنظمة بغية قيامهم بدورهم التدريبي في إطار مختلف البرامج التدريبية، إذ أن تدريب المدربين لا يقتصر على النواحي الفنية البحتة التي تركز على إتقان المهارات و المعارف المهنية أو التخصصية، وإنما يمتد ليشمل الجوانب المتعلقة بعلم النفس و العلاقات الإنسانية و التربوية لغرض رفع كفاءتهم في التعامل الناجح مع الأفراد الذين يتولون تدريبهم لاحقاً. فالمدرّب عادةً يتطلّب الحصول على المهارات و المعارف التي تحقق له سبل التعامل البناء مع مختلف المستويات الثقافية و التنظيمية، ولذا فإن فهذا النم من البرامج التدريبية يتركز في تزويد الأفراد المدربين بمهارات سلوكية و فكرية (ذهنية) ترتبط بصورة مباشرة بتنظيم و تسهيل عمليات نقل المعرفة و الخبرات للآخرين، كما تستلزم استيعاب هؤلاء المدربين للاتصالات و غيرها من الجوانب التي ينبغي أن يتحلّى بها المدرّب في تعامله مع مختلف المستويات التنظيمية و الإدارية السائدة.

2. التدريب وفق الزمن: ويعتمد هذا النوع من التدريب على المدة الزمنية المطلوبة للتدريب كأساس لتحديد نوع التدريب وهي :

2. 1 التدريب قصير الأجل: وغالبا ما يستغرق هذا النوع من التدريب فترة أسبوع إلى ستة أسابيع وفي إطار هذا النمط التدريبي يتم عقد الدورات التدريبية بصورة مكثفة أو مركزة، حيث يقوم المدرّب عادةً بإعطاء فكرة عامة وشاملة حول البرنامج التدريبي بدون الدخول في التفاصيل التي يتطلبها البرنامج، ولذا فإن من عيوب هذا النوع من التدريب عدم توفر الوقت الكافي للمدرّب لتغطية الموضوع بصورة تفصيلية، كما أن المتدرب لا يمتلك الوقت الكافي للإلمام بالمادة التدريبية بصورة كاملة وبشمولية.

2. 2 التدريب طويل الأجل: ويمتد هذا النوع من التدريب إلى سنة أو أكثر، ومن المزايا التي يتسم بها هذا النمط من التدريب حصول المتدرب على معلومات وافية وكافية حول المادة

التدريبية مما يجعل الاستفادة اكبر بكثير قياسا بالتدريب قصير الأجل كما أن المدرب يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمتدرب، ومن عيوب هذا النمط طول الفترة الزمنية التي تتطلب تعيين أشخاص يقومون بأداء عمل المتدرب بالإضافة إلى التكاليف الناجمة عن العملية التدريبية.

3. التدريب وفق نوعية الأفراد:

وهذا النمط من التدريب يأخذ بعدين أساسيين هما:

3. 1 التدريب الفردي: ويمثل هذا النمط من التدريب تطوير المهارات والقدرات الفردية والتي غالبا ما تتعلق بالأفراد الذين تتم ترقيتهم لمراكز إدارية أو فنية عليا، ولذا فإنه يقتصر على الأفراد المعنيين بذلك.

3. 2 التدريب الجماعي: وهذا النمط من التدريب يعتمد الأسلوب الجماعي في التدريب، إذ غالبا ما تلتحق مجموعة من الأفراد المراد تدريبهم جماعيا في مراكز تدريبية متخصصة لغرض تطوير مهاراتهم في احد المجالات التي يعملون بها، كمجموعة من الفنيين على استخدام الآلات والأجهزة الجديدة أو مجموعة من الإداريين على استخدام أجهزة الحاسوب أو التقنيات الحديثة في العمل وهكذا فإن هذا النمط التدريبي يقوم على تدريب جماعات وليس أفراد. (كاظم و كاسب، 2007، ص ص 140-143)

ثالثا: الجوانب التنظيمية لعملية التدريب لإدارة الموارد البشرية :

إن أنشطة التدريب تكون من مسؤولية مدير إدارة الموارد البشرية أما عن نوعية سلطة قسم التدريب فهي سلطة استشارية باعتباره وظيفة من وظائف الاستشارية في المؤسسة، و مجال نشاطه يقتصر على إعداد السياسات التدريبية، تقديم النصائح و الخدمات التدريبية لكافة قطاعات التنظيم المختلفة وبتحديد أدق فإن قسم التدريب يمارس الوظائف التالية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تحديد الأهداف، الخطط الشاملة و تحديد المسؤوليات الخاصة بها.
- إعداد برامج التدريب بالمشاركة مع الأقسام التنفيذية.
- تجميع و تجهيز مواد التدريب، معدات التدريب و غيرها.
- إعداد التعليمات و التوجيهات بشأن بعض البرامج(غالبا بالنسبة للبرامج التوجيه والإشراف) و اختيار المدربين الأكفاء لها.
- تدريب بعض العاملين التنفيذيين لإعدادهم كمديرين لتطوير وتنمية المهارات الفنية للعمال.
- إدارة و تنسيق كل برامج التدريب.
- تقييم فعالية مجهودات التدريب.

أما عن مسؤولية السلطة التنفيذية عن عملية التدريب فإنها تتضح على النحو التالي:

1. مسؤولية الإدارة العليا في إصدار السياسات الرئيسية للتدريب علاوة على ذلك فإنه يجب عليها مراجعة الخطوط العريضة لخطط و برامج التدريب و الموافقة عليها دون أن تغرق نفسها في التفاصيل.

ومن مسؤولياتها أيضا الموافقة على ميزانية التدريب. فإذا كان مدير التدريب على سبيل المثال يفكر في إعداد برنامج موسع للتنمية الإدارية، فيجب عليه أولا أن يحصل على موافقة رئيس المؤسسة قبل أن يبدأ في تنفيذ هذا البرنامج، يجب عليه أن يقوم بإعداد الخطط الخاصة بتنفيذ برنامج التنمية الإدارية، ثم يقدم هذا الخطط للموافقة عليها من الإدارة العليا

وفي بعض الأحيان قد يشعر مدير التدريب بان هناك حاجة لإرسال بعض المديرين في المؤسسة للالتحاق ببعض الجامعات الرئيسية ، هنا تقع المسؤولية للاختبار الحقيقي للشخص، وقرار تخليه عن عمله الحالي خلال البرنامج على العائق الإدارة التنفيذية العليا.

2. بعد ذلك يأتي دور الإدارة التنفيذية المباشرة(المشرفين ، الملاحظين... الخ) ويأتي في المقام الأول لواجباتهم ومسئولياتهم، هو إدراكهم الواعي لمشاكل التدريب التي تتواجد في أقسامهم ، ويجب عليهم أن يشتركوا في إيجاد برامج تدريبية خاصة بهم تساعد على حل المشاكل في وحداتهم ، وأيضا تقع على عاتقهم مسؤولية مباشرة فيما يتعلق بنجاح عملية التدريب أثناء العمل" في أقسامهم ، إن على المشرف أن يتأكد من تدريب مرؤوسيه على الأسس السليمة للعمل. إن عليه أن يعلم و يتشاور مع مرؤوسيه للتأكد من الأداء الملائم للعمل، و في حقيقة الأمر فانه (أي مشرف)يعتبر نفسه بمثابة مدرب و غالبا ما يكون مسئولا عن توجيه العاملين الجدد، وقد يقوم بتنظيم مقابلات تدريبية بغرض تحقيق الأمان في العمل كما يقوم المشرف أيضا بالاختبار من بين المرؤوسين هؤلاء الذين يجب إشراكهم في برامج التدريب الرسمية، انه لا يعتبر مسئولا فقط عن تحقيق أهداف الإنتاج بل أيضا مسئولا عن تنمية مرؤوسيه.(محمد محمد إبراهيم،2008،ص621-622-623) .

هـ. تقييم أداء الموارد البشرية

اولا: تعريف تقييم الأداء الموارد البشرية

هي عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه وتنفيذ العملية لتحديد فيما إذا كان الأداء جيدا أم لا وفي أي مجال، هذا الأداء قد يشمل تنفيذ الأعمال المسندة للفرد أو جهوده أو سلوكه.(نائف، 2008،ص378)، ونعني بتقييم الأداء العملية المستمرة لتقييم وإدارة السلوك والنتائج في مكان العمل.(مهدي ومحسن، 2008،ص662).

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

ويعرف على أنه: وسيلة لقياس الأداء الفردي أو الجماعي للعاملين والحكم على مدى إنجازهم للأهداف المتوخى بلوغها، إذ من شأنه أن يرتبط بقدرات ومهارات وقابلية الأفراد العاملين من ناحية وطبيعة الأداء ومعايير قياسه من ناحية أخرى، ولذا فإن المعايير التقييمية للأداء تركز بشكل أساسي على كفاءة وفعالية الإنجاز المراد تحقيقه. (كاسم وكاسب، 2009، ص 149) .

أورد وصفي عقيلي تعريفا لتقييم الأداء وفق بعده المعاصر على أنه: نظام رسمي تصممه إدارة الموارد البشرية في المنظمة، ويشتمل على مجموعة من الأسس والقواعد العلمية والإجراءات التي وفقا لها تتم عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة، سواء أكانوا رؤساء أو مرؤوسين أو فرق عمل، أي جميع العاملين فيها بحيث يقوم كل مستوى إداري اعلي بتقييم أداء المستوى الأدنى، بدءا من قمة الهرم التنظيمي مرورا بمستوياته الإدارية وصولا لقاعدته.

وتتم عملية التقييم بواسطة مقيمين لكل مستوى إداري، يتابعون أداء وسلوك من يقيمون أداءهم وذلك بشكل مستمر خلال فترة زمنية محدودة، يجمعون خلالها وعن طريق الملاحظات المباشرة كافة المعلومات ذات الصلة بجهد وسلوك من يقيمون أداءهم، وذلك أثناء أداءهم لأعمالهم حيث في نهاية فترة محددة يضعون تقييمهم النهائي على أساس موضوعي وعادل، يحددون فيه مستوى أداء من يقيموه، متعرضين بشكل جوهري لجوانب القوة والضعف في هذا الأداء مع تحديد مسببات كل جانب تحقيقا لغاية أساسية هي مكافئة كل فرد في المنظمة على قدر ما يعمل وينتج، وتطوير وتحسين أداء العنصر البشري في العمل بشكل دائم ومستمر عن طريق علاج مسببات الضعف في الأداء، وتدعيم وتفعيل مسببات القوة فيه وصولا لهدف استراتيجي يتمثل في رفع إنتاجية المنظمة وزيادة فاعليتها التنظيمية باستمرار مما يعود بالنفع على الطرفين المنظمة والموارد البشرية العاملة فيها. (عقيلي، 2009، ص 363)

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

يمكن تعريف تقييم الأداء أيضا بأنه عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك العاملين في العمل و ترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين وترقيتهم أو نقلهم إلى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها أو تنزيل درجتهم المالية أو تدريبهم وتمييزهم أو تأديبهم أو فصلهم و الاستغناء عنهم (إبراهيم والصباح، 2008، ص 259) .

عملية تقييم الأداء هي عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أداءه (نائف، 2007، ص 221).

ثانيا: أساس تقييم أداء الموارد البشرية

قضية وضع نظام التقييم هي تحديد أساس تقييم أداء كل فرد، و يمكن أن يكون التقييم نسبي أو مطلق، أي أن على المنظمة أن تقرر فيما إذا ستحكم على أداء الفرد في ضوء سلوكه هو بمعزل عن الآخرين أو مقارنة معهم.

وعليها أيضا أن تحدد كيف ستحكم على أداء فرد ما كان جيدا أو ضعيفا، و أن تحدد هل تفعل ذلك بالحكم عليه في ضوء ما قام به هو بمقارنة سلوكه مع الآخرين .

هذا القرار يشبه القرار الذي تحتاج أن تتخذه كل جامعة مثلا في: تقييم الطلبة، فهل تحكم على أداء كل طالب على ضوء نتائج رقمية يحققها في كل مادة، أم باعتماد نظام المنحى .

ثالثا: مسؤوليات تقييم أداء الموارد البشرية

إن أغلب المنظمات العامل تدعم مسؤولية التقييم في نطاق الأشخاص المباشرين لمسؤولية العاملين في نطاق ادائهم للأعمال ، لكن بشكل عام يمكن القول بان الجهات التالية اكثر شيوعا في اعداد تقارير الاداء و مراجعتها وهي:

1. الرئيس المباشر: ان الرئيس المباشر يعتبر اكثر الاشخاص معرفة و الماما بأداء و سلوك العاملين و يعتبر اكثرهم قريبا من غيره من المسؤولين فهو اكثر معرفة و تفضيلا في التقييم ممن سواه، كما ان الرئيس او المشرف المباشر يتسم بالقدرة العالية على التحليل

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

بالربط بين العوائد المتحققة للمنظمة جراء السلوك الادائي في العمل و الإخفاقات التي يمارسها الفرد، ومن هذا المنطلق فان الرئيس المباشر يعتبر اكثر الافراد او المسؤولين موضوعية و عدالة في التقييم عن سواه من الاخرين.

وهذه الطريقة تتسم بعض المزايا منها اعطاء الرئيس سلطة يمكن ممارستها على مرؤوسيه، كما انه يشيع الطمأنينة في نفوسهم حينما يعرفون ان تقييم ادائهم و سلوكهم سيقوم من قبل رؤساء المباشرين، ومن عيوب هذه الطريقة امكانية تدخل بعض العلاقات الشخصية في التأثير على التقييم وهذا ما يجعل عنصر الموضوعية منحسرا حينما يدخل عامل التحيز و الشخصية في التقييم.

2. مديروا الإدارات: عادة ما يتحمل مديرو الادارات مسؤولية مراجعة التقارير التي يعدها الرؤساء او المشرفون المباشرين للعاملين تحت مسؤوليتهم، وعليهم بشكل دقيق التأكد من ان هذه التقارير التقييمية قد تم اعدادها بموضوعية و عدالة وبعيدا عن العلاقات الشخصية ولذا فان المسؤولية في متابعة التقارير واعدادهم ورفعها الى ادارة الموارد البشرية لاتخاذ الاجراءات المناسبة بشأنها تقع على عائق مدراء الوحدات الادارية، لذا فان دورهم يعتبر ذا اثر فعال في انجاز التقارير النهائية للعاملين في وحداتهم الادارية.

3. ادارة الموارد البشرية: ان المسؤولية النهائية في الادارة المنظمة تقع على عائق ادارة الموارد البشرية من حيث مراجعة تقارير تقييم الاداء من اعدادها وفقا للسياسة العامة للمنظمة في اطار تقييم الاداء بصورة عامة، كما ان ادارة المورد البشرية تقع على عتق مسؤولية فرز تلك التقارير حسب نوعيتها مما يسهل على الادارة العليا في المنظمة اتخاذ الاجراءات المتعلقة بالنتائج النهائية للتقييم بحيث يتم مكافأة المبدعين واتخاذ الاجراءات التأديبية المناسبة بشأن العاملين المهملين وهكذا.

5. نظم معلومات ادارة الموارد البشرية:

لقد كانت لاستخدام تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها في أنظمة المعلومات داخل التنظيم آثار إيجابية على مختلف نواحي العمل، خاصة المتعلقة بوظيفة الموارد البشرية، فلقد ساعدت نظم معلومات الموارد البشرية في ترشيد و التحكم في تدفق المعلومات.

أ. مفهوم نظام معلومات ادارة الموارد البشرية واهميته

إن النظرة إلى النظام المعلومات هي بمثابة حل أمثل للمشاكل الإدارية خاصة المتعلقة منها بتدفق المعلومات داخل التنظيم وخارجه، في ظل التحديات التي توجهها الإدارة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة، فلا يمكن تصور استجابة مناسبة لهذه التحديات في ظل غياب نظام معلومات للموارد البشرية فعال وكامل .

اولا: مفهوم نظام معلومات ادارة الموارد البشرية:

يقصد بنظام معلومات ادارة الموارد البشرية النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة ، يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية كالتدريب والتطوير التحفيز الترقية والتقلات... الخ

كما وأن نظام معلومات ادارة الموارد البشرية ينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مركز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب .

ثانيا: اهمية نظام معلومات ادارة الموارد البشرية :

تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمنظمات العديد من المزايا من أهمها الآتي :

- خزن واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة .
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية .
- السرعة في انجاز عمليات الخزن والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.
- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم التبادل بين الإدارة العاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه المعلومات حول تقويم الأداء.

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية ، وبذلك تمكن الإدارة من الأعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة .

- تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى

ب. التطبيقات الحاسوبية في ادارة الموارد البشرية:

عن طريق الحاسوب أمكن اليوم إعداد قوائم الأجور والمكافآت، وحسابها في ظرف لحظات بعد ما كان يتطلب ذلك وقتًا طويلا، فالبرامج والتطبيقات المعلوماتية المتوفرة اليوم تساعد على تسريع عملية التقييم وجودتها.

أولا : معالجة المعاملات والنصوص

تتضمن جميع العمليات الحسابية والمعالجات الحاسوبية المستخدمة في مراجعة وتوثيق القرارات الخاصة بالموارد البشرية ،اضافة الى توثيق المعلومات الخاصة بالمواقع الوظيفية المختلفة في المنظمة واحتساب الرواتب والاجور و تكاليف التدريب .
ان معالجة المعاملات و النصوص تساعد المنظمة في تلبية المتطلبات القانونية ، و كذلك في ايجاد التوافق بين نشاطات المنظمة بصورة عامة .

ثانيا : انظمة دعم القرار

تصمم هذه الانظمة لمساعدة المديرين في حل المشاكل المختلفة ، اذ تسمح هذه الانظمة للمستفيد بمعرفة وتشخيص مدى التغير في النتائج عند تغير الافتراضات او البيانات وتساعد هذه الانظمة في تحديد عدد ونوع العاملين الذين تحتاجهم المنظمة وفق بعض المتغيرات ككلف الاجور او طبيعة وخصائص الوظائف ، حيث صممت هذه الانظمة لتمثيل عملية صناعة القرارات ، فهي توفر بدائل متعددة قد تساعد المدير في اتخاذ القرار .

ثالثا : الانظمة الخبيرة

تتكون هذه الانظمة من ثلاثة عناصر :

- قاعدة معرفة تحتوي على حقائق وارقام ومخططات لموضوع محدد .

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

- القدرة على اتخاذ قرار اي مماثلة وتقليد قدرة الخبير في التفكير والتوصل الى الاستنتاجات من الحقائق و الارقام والاشكال .
- مواجهة و افادة المستعمل او المستفيد من خلال جمع واعطاء المعلومات لشخص المستفيد من النظام .

ج. تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية :

إن لنظام معلومات الموارد البشرية دورا حيويا داخل التنظيم، خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات بفضل تطبيقاته داخل المنظمة.

اولا: تطبيقات التوظيف

تتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب العاملين و المساعدة في توفير فرص العمل المناسب والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين .

1. جذب واستقطاب العاملين :

يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية .

إن نظام الاستقطاب الفاعل يحقق للمنظمة مايلي :

- استرجاع المعلومات الخاصة باسم العامل ورقم ضمانه الصحي ومؤشرات أخرى للمتقدم للوظيفة .
- توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة - الاختيار).
- توثيق جميع البيانات الاساسية حول فرص العمل المتوفرة .
- توثيق المعلومات الاساسية للقائمين بالمقابلة وإعداد التقارير الضرورية عن المرشحين للوظائف .
- توفير المعلومات اللازمة لتقديم عملية الاستقطاب وتحديد تكاليف الإعلانات عن الوظائف.
- توفير معلومات عن نتائج الاختبارات للمرشحين للوظائف .

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

- زيادة أعداد المرشحين من المؤهلين بدرجة كبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات والتسريع بملء الشواغر من قبلهم وبذلك يتمكن المديرون من تحديد المصادر التي تهيب أكثر العاملين نجاحا في المستقبل .
- زيادة معايير الاختيار سواء أكانت تلك المعايير موضوعية مرتبطة بالعمل أم معايير ذاتية كبعض السمات الشخصية .

2. توفير قاعدة بيانات تدريبية للعاملين :

- تحتفظ المنظمة عادة ببيانات حول العاملين في ملف كبير هذه المعلومات يمكن استخدامها لعدة أغراض أهمها :
- إدارة الرواتب والأجور .
 - توثيق تكاليف الفوائد و الخدمات والحوافز .
 - التخطيط للموارد البشرية .

ثانيا: تطبيقات التخطيط للموارد البشرية

هنالك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية وهما : تخطيط التعاقب وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا .

تخطيط التعاقب الذي يؤكد على ان المنظمة لديها عاملان لا بد ان تعدهم إلى المواقع التي تشعر بسبب التقاعد والترقية والتنقلات وإلغاء الخدمة أو التوسع في النشاطات لذلك فإنه لا بد أن تكون هنالك العديد من الملفات منها :

ملف بالعاملين مصنفيين حسب الوظائف وحسب الدرجات الوظيفية ، وكذلك حسب الجنس والعمر ومدة الخدمة والخبرة والتدريب، إذ إن هذه الملفات تحدد إمكانية حركة العاملين كما أنه بالإمكان الاستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى ومن أهمها ملف تحليل قوة العمل وتحليل حركية قوة العمل. الذي يتضمن تحليل حركة العاملين من ترقيات إلى تنقلات ومعدلات دوران وغيرها .

الفصل الثالث: التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

إن هذه البيانات الخاصة بحركية العاملين يمكن استخدامها في التنبؤ بأثر التعيين أو الاستغناء على قوة العمل المستقبلية، ولذلك فإن تحليل قوة العمل يوفر المعلومات التالية :

- عدد التعيينات الجديدة، كذلك التنقلات والترقيات من قسم الى قسم .
- عدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة مستقبلا.
- عدد العاملين الذين ستقتدهم المنظمة مستقبلا لأي سبب من الأسباب كالقاعدة و الإقالة و الاستقالة والنقل الخ ...

ولذلك فإن نظام تخطيط الموارد البشرية يساهم في عملية صناعة القرارات بفاعلية سواء أكانت هذه القرارات لملء الشواغر فيها أو لإعادة توزيع الموارد البشرية من الوظائف التي يكون فائض إلى تلك الوظائف التي تشكو من عجز أو نقص في القوى العاملة .

ثالثا: تطبيقات التعويضات:

تتضمن التطبيقات الخاصة بالتعويضات تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب واستقصاء الأجور، إضافة إلى تحديد الحوافز والفوائد .

يتم تحديد إجمالي الأجور المدفوعة وأية مبالغ يمكن حذفها أو إضافتها للتوصل إلى صافي الأجور لكل فترة (شهريا او سنويا) وفي بعض الأحيان يمكن ربط الراتب بأنظمة بيانات الموارد البشرية الأخرى، وبحيث يتكامل مع هذه الأنظمة . تشترك قاعدة معلومات الأجور و الرواتب مع قاعدة بيانات أخرى لغرض تقليل التكاليف، كما وأنه بالإمكان التخلص من المعلومات الفائضة غير المهمة بهدف احتساب الأجور بسرعة .

إن تطبيقات الأجور والرواتب توفر للإدارة معلومات حول معدلات الدفع وحدود الراتب و التغيير من فترة لأخرى، ولذلك فهي ذات أهمية للتخطيط المستقبلي للزيادات في معدلات الدفع ، كما وأنها تساعد الإدارة في تحديد الوظائف التي تكون أجورها أعلى أو أقل من معدلات في المنظمات المنافسة .

خلاصة :

ما يمكن استنتاجه من مدلول تسيير إدارة الموارد البشرية أن الإنسان أهم مورد في المنظمة لأنه أساس التقدم والتطور في المنظمة وإن إدارة الموارد البشرية تهتم بالجانب الإنساني لأن الإنسان يعتبر وسيلة وهدفا في نفس الوقت، وبالتالي تعني تسيير إدارة الموارد البشرية الاهتمام بالعنصر البشري في المنظمات المختلفة بغية تحقيق كفاية الأداء العملي الفعال من أجل الوصول إلى المردودية وإلى الأفراد والمنظمة من جهة وتحقيق الاستقرار والطمأنينة للأفراد العاملين من جهة أخرى.

لقد مرت ادارة الموارد البشرية بمراحل تطويرية تدريجية لما احاط بها من اهمية بالغة في مختلف مجالات العمل، من علم يدرس وظيفة ادارية روتينية قانونية جوهرها ادارة الافراد الى علم يشمل عدة فروع تهتم بكيفيات استغلال المعارف المختلفة للفاعلين في المنظمات الادارية هذا ما امده بصفة الاستراتيجي، حيث حاولنا في هذا الفصل الالمام بالتعاريف والمفاهيم المرتبطة بإدارة الموارد البشرية وارتباطها بالمدخل الاستراتيجي الذي يشير الى ضرورة التوافق بين ممارسات وسياسات ادارة الموارد البشرية واستراتيجية المنظمات العامة.

الفصل الرابع:

أرغونوميا المعلوماتية

والادارة الالكترونية

تمهيد:

من خلال ما جاء في الفصل السابق حول التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية من خلال مراعاة كل الجوانب التي تتعلق بعملية التسيير، وتوفير الظروف المادية والمعنوية لعمل الموارد البشرية في بيئة صحية توفر الشروط الضرورية للأداء السليم وتواكب التطور الحاصل في بيئة العمل، لذلك ارتئينا أن نتطرق في هذا الفصل إلى الادارة الالكترونية كوسيلة وأسلوب لتحسين أداء المنظمات ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة، عن طريق استعمال التكنولوجيا في جميع مراحل العمل وفق منهج معرفي يراعي خصائص المعلوماتية في الادارة الالكترونية.

تمثل ارغونوميا المعلوماتية مدخلا مهما تستغله الادارة الالكترونية لتكامل أجزاء التنظيم والرفع من أداء الأفراد وتحسين الخدمات عن طريق تقديم آلية فعالة وداعمة لاتخاذ القرار، ولذلك سنحاول في هذا الفصل الأخير من الجانب النظري معرفة دور ارغونوميا المعلوماتية في الادارة الالكترونية وأهميتها قبل التطرق إلى التعريف بالادارة الالكترونية، وكيفية توظيفها الأمثل في المنظمات من خلال شرح أهميتها وأهدافها ومساهماتها المتعددة في بيئة العمل .

تعريف الأرغونوميا:

يرى حمو بوظريفة أن الأرغونوميا هي علم تطبيقي يهدف إلى جعل متطلبات المنتجات والمهن وأماكن العمل مناسبة للأفراد الذين يستعملونها وهذا من اجل الرفع من مستوى نسق الإنسان- آلة، ويعرفها على أنها "علم تطبيقي يهتم بخصائص الأفراد التي تكون هناك حاجة لأخذها بعين الاعتبار عند تصميم أو تنظيم أشياء بحيث تستعمل من أجل تحقيق تفاعل جيد بين هذه الأشياء وهؤلاء الأفراد ومتطلباتهم في الحالات التالية:

1. عند تصميم أو تطوير الأشياء، التسهيلات والأنساق والبيئات التي تستعمل من طرف الأفراد أو يعملون بها.
2. عند وضع طرق جديدة لأداء العمل أو نشاطات أخرى.
3. عند تقييم الأشياء والتسهيلات التي تؤثر على الأفراد (بوظريفة، ب س، ص3)

وتعرفها الرابطة الدولية للأرغونوميا على أنها عملية الضبط العلمي الذي يهدف إلى الفهم الأساسي للتفاعلات بين البشر والمكونات الأخرى للأنظمة، ما تتمثل من خلال التطبيقات والأساليب والنظريات والبيانات التي تسمح بتحسين الصحة النفسية للأشخاص وتحسين الأداء العام للنظام. (International ergonomics association)

إن أغلب تعريفات الأرغونوميا تحيلنا إلى اهتمامها بهدفين أساسيين:

- من ناحية راحة وصحة المستخدمين: إذ تعمل الأرغونوميا على منع المخاطر المحيطة بالأفراد (الحوادث أو الأمراض)، وكذا التقليل من الإجهاد والتعب (اختصار العمل، تجهيز المعطيات والمعلومات...).
- من ناحية الكفاءة: إن قياس كفاءة المنظمة يكون من خلال قياس كفاءة مجموعة من الأبعاد (الإنتاجية، الجودة، الدقة)، هذه الكفاءة تعتمد في الأساس على الكفاءة البشرية ونتيجة لذلك فإن هدف المختص الأرغونومي هو تحديد نطاق العمل وتصميم الأنظمة المناسبة لأداءه. (Falzon et Mas,2007,p02)

تعريف أرغونوميا المعلوماتية:

تمثل أرغونوميا المعلوماتية مجال الاهتمام المشترك بين الأرغونوميا الذهنية والأرغونوميا المعرفية، حيث تركز أرغونوميا المعلوماتية على فهم العلاقة بين الإنسان والكمبيوتر من خلال تطبيق أساليب مختلف التخصصات العلمية بما في ذلك علم النفس، فمن ناحية تسعى أرغونوميا المعلوماتية إلى فهم العمليات المعرفية لنشاط الإنسان على أجهزة الكمبيوتر، ومن ناحية أخرى لتحديد معايير الاستخدام السهل وبكفاءة لأجهزة الكمبيوتر.

أرغونوميا الأنظمة والبرامج الالكترونية:

تهتم أرغونوميا الأنظمة والبرامج الالكترونية بدراسة الجوانب التصميمية بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق وسائط معلوماتية (Serandio,1987,p438) من خلال مشاركتها في تطوير الأنظمة المعلوماتية عن طريق تحقيق أربعة (4) أهداف تكميلية:

- توزيع المهام بين المستعملين والانظمة المعلوماتية حيث نتجت عنه عدة مقاربات وأمثلة تحليلية (Hollnagel et Bye,2000) .
- استخلاص وتشكيل الخبرة من أجل تغذية نظام أو قاعدة معلومات أو محيط تبادلي لتعليم الإنسان تقنيات التحليل فهي تعتمد كلياً على علم النفس (Bisseret,Sebillotte et Falzon,1999).
- تنبؤ بالاستعمالات والصعوبات الخاصة بمستقبل حالات العمل المبرمجة: البيئة، المواد، التهيئة المادية، الوظائف الأساسية، تنظيم العمل، التوثيق والأرشفة، المساعدة عبر الخط، إرشادات الاستعمال، التكوين، الصيانة... ، هذا التنبؤ يعتمد على مرتكزات أساسية هي:
أ. الاستنتاج من النشاط الحالي، البيئة والتغيرات المرتقبة الناتجة عن المعالجة الالكترونية.

ب. تطبيق المبادئ، المهارات والنتائج والأدبيات ذات الصلة بالحالة والوضعية المستهدفة.

ج. تقييم تكراري تفاعلي عبر التصاميم والنماذج.

- التقييم والتحقيق وتأكيد الفرضيات المتعلقة باستعمال أو بتصريف المستعملين من خلال الاهداف المتنوعة عن طريق مساعدة المصممين عند اتخاذ القرارات وإعداد الحالات الخاصة، حساب الخصائص المتعلقة باستعمال الاشارات المشوشة ومقارنتها بأخرى عادية أو معيارية أو قيم مرجعية.

لقد كانت الدراسات الأولى لأرغونوميا المعلوماتية خاصة بمجموعة المعلومات المتعلقة بحقل لا يزال ناشطاً وهو علم النفس البرمجة لتمد أرغونوميا المعلوماتية إلى مجالات عمل أخرى وجمهور واسع وأنشطة خارج العمل، مع تنمية معايير وطرق ومفاهيم خاصة.

علم النفس البرمجة:

لقد خضعت مهنة مصمم الأنظمة والبرامج منذ سنوات إلى عدة تحاليل ودراسات أرغونومية من أجل الوصول إلى هدف تحسين انسجام المحيط ووسائل تطوير المعلوماتية مع طريقة تفكير مصممي المعلوماتية (Détienne, 1998)، فالأرغونوميا الذهنية للبرمجة جاءت لتبحث في (3) نقاط أساسية هي:

1. وصف وتفسير التصرف الملاحظ على المصممين من خلال المحيط والنشاط.
2. تحديد صعوبات المصممين المتعلقة بخصائص النظام الذهني (الإنساني) والأدوات ومحيط العمل.
3. جعل النشاط قطعي من خلال عبارات أو خطط أو معارف في الذاكرة، حيث قد تقترح أو تشكل لديه أدوات أو تكوينات أكثر انسجاماً. (Falzon, 2004, p439)

إن دراسة نشاط تصميم البرامج يسمح ببناء نماذج تساعد على تطوير لغة البرمجة، وحل مشاكل الخبير والمبتدئ، فالدراسات النفسية تكشف عن وجود فارق كبير بين نماذج البرامج

المعلوماتية والنشاط الحقيقي للمبرمجين، فعلى سبيل المثال تتميز المعلوماتية تقليديا عبر (03) أنشطة ثانوية للتصميم وهي: التخصص، التحليل والترميز، هذه المهام يجب أن تتجزأ بطريقة تعاقبية، بيد أن الدراسات النفسية أظهرت أن النشاط الحقيقي يتضمن عدة مراجعات للوراء، فمثلا المراجعات تخصص لمجالات متقدمة بشكل كبير عن مرحلة الترميز، وأنشطة التصاميم المعلوماتية مرتبطة قديما بفترة أكثر عموما من أنشطة التصميم، وتمثل أنشطة المصممين المقاربة الحقيقية في المجالات المختلفة للمهن وتخضع للدراسات النفسية أو الأرخونومية (تصميم العمارات، الهندسة المعمارية، البرمجة، تصميم الأدوات والآلات، الإبداع الفني، الهندسة الميكانيكية...) (Falzon,2004,p439).

تقييم مجال أرغونوميا المعلوماتية:

إن أغلب الدراسات والتدخلات في مجال أرغونوميا المعلوماتية تخص حاليا العمليات والأشغال الأخرى عدا تصميم البرامج، وبإمكاننا تلخيص التطورات من خلال الطريقة التالية:

1. توسيع وتعميم الاجراءات المعلوماتية في العمل والحياة اليومية.
2. توسيع دائرة المستعملين: تعدد الشرائح والمستويات في جانب المعلوماتية أو الجانب العام بين المستعملين سواء على الصعيد العلمي أو المحلي للبرامج.
3. الأشغال الجديدة: العمل والتكوين عن بعد (التجارة عبر الخط)، البرمجة من قبل المستخدم (المستعمل)...
4. تعقيد الأنظمة : وهو ما ينتج عنه صعوبة الاستعمال وبدون أن نعطي إجابة جيدة لحاجيات المستعمل، من جهة تطوير التكنولوجيا هو السائد، ومن جهة أخرى تعميم الاستعمال هو الهدف المنشود نظرا للعدد المتزايد لوسائل الاستعمال العامة لأي نشاط.
5. التغيير والتنوع التكنولوجي: هذه التطورات تؤثر على التساؤلات وعن المعارف المتعلقة بالمعلوماتية وطلبات تدخل الأرخونوميا في مجال البرامج، فعادة ما تكون مركزة على دعم نشاط الخبير.

المعلوماتية ومجال التدخل الارغونومي:

تختص بيئة تكنولوجيا المعلومات اليوم بالأهمية المتزايدة للطرق والأدوات لإدارة المشاريع، ويعتبر تصميم أجهزة الاعلام الآلي من بين الأساليب المشتركة في مشاريع المعلوماتية (Tardieu,Rochfeld et Coletti,1986)، فالملاحظ لعمل المهندسين حاليا يرى بأن التصميم وخطوات التدخل المريح يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار مما يتطلب إدراجها في خطة مشروع العمل مع أن الأمر ليس بالسهل، في حين يرى البعض أن الكلفة والقيود المفروضة تحتم على مديري المشاريع اتباع طرق مكيفة تركز على المستخدم، فريق العمل والتصميم التشاركي.

تمثل بيئة تكنولوجيا المعلومات اليوم مجالا مفتوحا على التطور بشكل طردي ومستمر نظرا لزيادة الطلب عليها من جهة، وتوسع مجالات استعمالها من جهة أخرى، فاستغلال المعلوماتية لم يعد يقتصر على فئة معينة بل تعداه ليصبح شموليا من حيث خصائص مستعملها أو مجالاتهم، وتعتبر منظمات الاعمال من بين أكثر البيئات التي تشهد توسعا أو زيادة في طلب المعلوماتية بحكم أثرها الايجابي والمباشر على أداءها، فالصناعة الالكترونية تعد حاليا أكبر سوق نموا وازدهارا لما تقدمه من خدمات تختصر الجهد و تطور الأداء العام للمنظمات.

يعد استغلال التكنولوجيا المعلوماتية في المنظمات حاليا جزءا من كيانها نظرا لتدخله بشكل كبير في كيفية تسييرها وادارتها عن طريق توفير مداخل جديدة لتطوير المنظمة من خلال الادارة الإلكترونية للوحدات والنظم التي تشكل المنظمة.

الإدارة الالكترونية:

لقد اخذ مصطلح الإدارة الالكترونية عدة تعريفات ذلك نتيجة للثورة الكبيرة لشبكات المعلومات و الاتصالات الحديثة، والتحول الكبير للمنظمات نحو حتمية استعمال التكنولوجيا في جميع مراحل العمل من اجل الرفع من الأداء وتحسين الخدمات والوصول إلى أكبر قدر من الإنتاجية. (سميرة، ص24)

لذلك فقد تعددت تعريفات الإدارة الالكترونية، حيث عرفها السالمي بأنها "عملية مكننة جميع مهام ونشاطات المؤسسة الإدارية بالاعتماد على كافة تقنيات المعلومات الضرورية وصولاً إلى تحقيق أهداف الإدارة الجديد في تقليل استخدام الورق وتبسيط الإجراءات و القضاء على الروتين السريع والدقيق للمهام والمعاملات لتكون كل إدارة جاهزة للربط مع الحكومة الإدارية لاحقاً". (السالمي، 2005، ص235)

ويعرفها السالمي والسليطي على أنها "الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الالكتروني عن طريق استخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات الصحية العامة إلى إجراءات مكتبية تتم معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة سلفاً". (السالمي والسليطي، 2008، ص32)

أما العوالمه فيعرفها على أنها "عبارة عن استخدام نتاج الثورة التكنولوجية في تحسين مستويات أداء المؤسسات ورفع كفاءتها وتعزيز فعاليتها في تحقيق الأهداف المرجوة". (العوالمه، 2003، ص263)

ويعرف غنيم الإدارة الالكترونية على أنها "تبادل الأعمال والمعاملات بين الأطراف من خلال استخدام الوسائل الالكترونية بدلا من الاعتماد على استخدام الوسائل المادية الأخرى كوسائل الاتصال المباشر". (غنيم، 2004، ص30)

ويعرفها الباحث على أنها الطريقة الأفضل لنجاح أي منظمة بأحسن أسلوب وبأقل تكلفة لتحقيق كل الأهداف المطلوبة والمرجوة.

أهداف الإدارة الإلكترونية

تسعى الإدارة الإلكترونية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- تكامل أجزاء التنظيم وتوحيدها كنظام مترابط من خلال تكنولوجيا المعلومات.
- تطوير عمليات الإدارة وتعزيز فعاليتها في خدمة أهداف المؤسسة.
- تقديم آليات فعالة وداعمة لاتخاذ القرارات.
- ضمان تدفق المعلومات بدقة وكفاية وتوقيت ملائم وجاهزية مستمرة.
- تقليل كلفة التشغيل وتحسين متواصل لمعدلات الإنتاجية.
- إيجاد البيئة والمناخ التنظيمي الملائم للبحث والتطوير الإداري الشامل والمتواصل.
(العوامة، 2003، ص 265)
- إدارة الملفات بدلا من حفظها.
- استعراض المحتويات بدلا من القراءة.
- البريد الإلكتروني بدلا من الصادر والوارد.
- الإجراءات التنفيذية بدلا من محاضر الاجتماعات.
- الانجازات بدلا من المتابعة.
- التجهيز الناجح للاجتماعات. (السالمي والسليطي، 2008، ص 39-40)

ويري كتوعة أن للإدارة الإلكترونية أهدافا كثيرة كرفع مستوى الأداء وتقليص الإجراءات الإدارية، الاستخدام الأمثل للطاقات البشرية بالإضافة إلى زيادة دقة البيانات. (كتوعة، 2004، ص 491-493)

من هنا يمكن القول أن أهداف الإدارة الإلكترونية كثيرة ومتعددة حيث تسمح باستخدام التقنيات الحديثة من اجل أداء كل الوظائف المنوطة بالإدارة في أقل وقت ممكن وبكل احترافية، هذا ما يسمح بالعمل على خلق بيئة عمل إبداعية تساهم في تطوير المنظمة ككل.

أهمية الإدارة الإلكترونية

يمثل تطوير الإدارة الإلكترونية في العصر الحديث أهمية بالغة بالنسبة للمنظمات أو للدول على حد سواء، فيرى غنيم أن للإدارة الإلكترونية أهمية كبيرة تتمثل في :

- انخفاض تكاليف الإنتاج وزيادة ربحية المنظمة.
- تحسين مستوى أداء المنظمات الحكومية.
- تلافي مخاطر التعامل الورقي.
- زيادة الصادرات وتدعيم الاقتصاد الوطني.
- إيجاد فرص جديدة للعمل الحر، والاستفادة من الفرص المتاحة في أسواق التكنولوجيا المتقدمة. (غنيم، 2004، ص30)

يرى توربان وآخرون أن تكنولوجيا المعلومات تتطور بمعدلات سريعة ومن المتوقع أن تزداد تلك التغييرات في المستقبل مما يسمح بتطبيقات تكنولوجية جديدة وشاملة، تؤدي بالتالي إلى تطوير كفاءة المنظمات وزيادة فاعليتها. (turban&others، 2008، p554)

و يؤكد سيرشت وآخرون أن بوسع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أن تيسر توفير الخدمات الرئيسية للمجتمع بأسره بغض النظر عن الموقع الجغرافي وبأقل التكاليف الممكنة. (seresht&others، 2008، p49)

و يؤيده ويجاند حيث يرى أن للتكنولوجيا دور مهم في تحسين الإنتاجية والكفاءة في المنظمات، علاوة على ذلك تسهيل تلك التقنية والاتصال بين وحدات المنظمة المتباعدة جغرافيا. (wigand، 1995، p2)

لهذا فالتكنولوجيا قد أضحت أكثر من ضرورة لمساهمتها الكبيرة في جميع العمليات والمدخلات لعمل وسيرورة المنظمات بحثا عن النجاح.

عناصر الإدارة الإلكترونية:

يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية مجموعة من العناصر كالتالي:

- 1-الأجهزة والمعدات.
- 2-البرمجيات بمختلف أنواعها.
- 3-الاتصالات.
- 4-الكوادر البشرية.(السالمي والسليطي،2008،ص41)

في حين يرى آخرون أن الإدارة تتكون من أربعة عناصر أساسية هي:

- 1-عتاد الحاسوب (hardware): ويتمثل العتاد في المكونات المادية للحاسوب ونظمه وشبكاته وملحقاته .
- 2-البرمجيات (software): وهي تعني الشق الذهني من نظم وشبكات الحاسوب مثل برامج البريد الإلكتروني، قواعد البيانات databases، البرامج المحاسبية، نظم إدارة الشبكة، مترجمات لغة البرمجة، أدوات تدقيق البرمجة.
- 3-شبكة الاتصالات (network communication): هي الوصلات الإلكترونية الممتدة عبر نسيج اتصالي لشبكات الانترنت internet، الإكسترانت extranet، وشبكة الانترنت internet التي تمثل القيمة للمنظمة وإدارتها الإلكترونية.
- 4-صناع المعرفة (workers knowledge): ويقع في قلب هذه المكونات ويتكون من القيادات الرقمية digital deaderships والمديرون والمحللون للموارد المعرفية ورأس المال الفكري للمنظمة.(ياسين،2004،ص23-25)

مساهمات الإدارة الإلكترونية:

تطرق أغلب الكتاب والباحثين والمفكرين لمساهمة الإدارة الإلكترونية، فحسب (الوادي والوادي، 2011، ص 106) يمكن تصنيف أهم هذه المساهمات على النحو التالي:

أ. مساهمات تتعلق بفائدة المستفيدين و العملاء و الداخليين و الخارجيين للمنظمة: وهي

1-التقليل من التعقيدات الإدارية.

2-توظيف تكنولوجيا المعلومات في دعم و بناء ثقافة مؤسسيه إيجابية لدى كافة العاملين.

3-زيادة الترابط بين العاملين و الإدارة العليا وإدارة الموارد كافة.

4-تحقيق الفائدة القصوى لعملاء المنظمة.

5-تحقيق الكفاءة و الفعالية في تقديم الخدمات للمستفيدين و الاستغلال الأمثل للموارد.

6-التعليم المستمر و بناء المعرفة.

ب. مساهمات تتعلق برفع كفاءة العمل الإداري: وهي

1-تحسين مستوى الخدمات.

2-الانجاز السريع للأعمال و اختصار زمن التنفيذ في مختلف الإجراءات.

3-استمرارية عمل المنظمة على مدار الساعة و أداء العاملين له عن بعد.

4-تخفيض التكاليف.

5-الحد من استخدام الأوراق في الأعمال الإدارية.

6-التقليل من الموارد البشرية الزائدة عن الحاجة في الأعمال الإدارية و تحويلها إلى

أداء المهام الأساسية للمنظمة.

ج. مساهمات تتعلق بزيادة كفاءة وفعالية و ترشيد إتخاذ القرارات الإدارية: وهي

1-المساعدة على التقليل من الإخطاء المرتبطة بالعامل الإنساني.

2-توفير المعلومات و البيانات بصورة فورية للمستفيد ولمتخذي القرار وتسهيل الحصول

على الخدمات في أي زمان ومكان وبشكل آلي.

3-زيادة الترابط بين العاملين و الإدارة العليا ومتابعة وإدارة الموارد كافةً.

4-تقليل معوقات اتخاذ القرار.

د. مساهمات تتعلق بزيادة قدرة المنظمة التنافسية محليا وعالميا: وهي

1-التوافق مع بقية دول العالم التي تتجه إلى العمل الإلكتروني بقوة.

2-الحد من الفساد الإداري.

3-تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات بمختلف أنواعها.

4-تحقيق مبدأ المساواة بين جمهور المنظمة بإتباعها أسلوباً موحداً في تقديم الخدمات

مما يؤدي إلى التقليل من الوساطة و المحسوبية.

5-تقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز الأعمال.

متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

الإدارة الإلكترونية شأنها شأن أي مشروع يمكن إقامته أو هدف يمكن الوصول إليه، من توفير وتهيئة العديد من المتطلبات لتطبيق هذا المشروع(مفتي،2004،ص13) وتحتاج لجعل تطبيقاتها على أرض الواقع توفير متطلباتها الأساسية.

وتعتمد تقنية الإدارة الإلكترونية من حيث تقديم الخدمة ووسائل نقل المعلومات وطلب الخدمات من قبل المستفيدين على مبدئين أساسيين هما(الحمادي ،ص3):

الأول تقني :ويتضمن تمثيل المعلومات إلكترونيا وتناقلها عبر شبكة الأنترنت مع ضمان سريتها.

الثاني إجرائي: ويتضمن طلب وتمثيل المعاملات والخدمات عن بعد عبر شبكة الأنترنت مع ضمان صحتها ومصداقيتها دون الحاجة لحضور طالب الخدمة شخصيا إلى الجهاز الحكومي أو إستخدام النماذج والوثائق الورقية.

وفي ضوء هذين المبدئين للإدارة الإلكترونية فإنها تمثل تحولا شاملا في المفاهيم والنظريات والأساليب والممارسات والهياكل والتشريعات التي تقوم عليها الإدارة العامة، فهي ليست مجرد

شعار يرفع أو طموح يمكن تحقيقه من خلال وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة، بل هي عملية معقدة ونظام متكامل من المكونات البشرية والتقنية والمعلوماتية والمالية والتشريعية والبيئة وغيرها، وبالتالي لابد من توفير متطلبات عديدة ومتكاملة لإخراج مفهوم الإدارة الإلكترونية إلى حيز الواقع العملي (العمرى ، 2003، ص 18-19).

ومن أهم هذه المتطلبات مايلي (الحمادي، الحميضي، ص03):

- 1- وضع إستراتيجيات وخطط التأسيس.
- 2- توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية.
- 3- تطوير التنظيم الإداري والخدمات والمعاملات الحكومية وفق تحول تدريجي.
- 4- التعليم والتكوين للعاملين والتوعية والتثقيف للمتعاملين.
- 5- إصدار التشريعات الضرورية أو تعديل التشريعات الحالية وتحديثها.
- 6- ضمان أمن وحماية المعلومات في الإدارة الإلكترونية.

آثار تطبيق الإدارة الإلكترونية

نظرا لحدثة مشروع الإدارة الإلكترونية فإن آثاره على مختلف المستويات لم تتضح بشكل جلي، حيث ينصب تركيز الخبراء على الآثار الإيجابية لضمان الدعم الرسمي والشعبي لمشروع الإدارة الإلكترونية، مع قليل من التنبه للآثار السلبية التي يمكن استنتاجها من طبيعة العمل الإلكتروني (السبيعي مناهي عبدالله، 2005، ص 43)

ولذلك فإنه وقبل التطرق للمجالات التي تتأثر بتطبيق الإدارة الإلكترونية كان لابد من إيضاح المحددات الرئيسية لتلك الآثار، والتي تتمثل في العنصرين التاليين (أبومغايض 2004، ص ص 227-229):

أ- **العنصر الإداري:** يعد مفهوم الإدارة الإلكترونية مفهوما إداريا حديثا، ظهر في السنوات الأخيرة كامتداد لتطبيقات نظم المعلومات الإدارية، وبالتالي فإن مدى تطور الفكر

الإداري في المجتمع أو الدولة هو الذي يقرر إلى أي مدى يمكن تصور تأثير تطبيقاتها.

ب- **العنصر التقني:** يركز مفهوم الإدارة الإلكترونية على التقنيات الرقمية الحديثة، فهو استثمار وتسخير لقدرات ومميزات تلك التقنيات في مجال نشاط إنساني لتلبية حاجاته المختلفة، لذلك لا يمكن وجود مشروع للإدارة الإلكترونية دون وجود تقنية حديثة يمكن استثمار قدراتها وإمكاناتها على نطاق واسع في التطبيق الفعلي.

معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية

ظهرت الإدارة الإلكترونية نتيجة للتطورات المتسارعة في مجال تقنيات المعلومات، ولذلك فهي تعد قيد التجارب وبالتالي فلا بد من وجود مشكلات ومعوقات تعترض سبيل تطبيقها (السبيعي، ص53)، ومن تلك المعوقات مايلي:

أولاً: معوقات إدارية تتعلق بالتنظيم الإداري:

- 1- انعدام التخطيط والتنسيق على مستوى الإدارة العليا لبرامج الإدارة الإلكترونية، وتحديد الوقت الذي يلزم فيه البدء بتطبيق وتنفيذ الخدمات والمعلومات إلكترونياً.
- 2- ضعف اهتمام الإدارة العليا بتقييم ومتابعة تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 3- غياب التنسيق بين الأجهزة والإدارات الأخرى ذات العلاقة بنشاط المنظمة، حتى التي تملك نفس الأنواع من الأجهزة والبرمجيات (العمرى، ص22-23)
- 4- عدم وجود هياكل تنظيمية محددة و واضحة، وعدم تضمن تلك الهياكل للوظائف التي تغطي كافة الأنشطة بالمنظمة.
- 5- عدم التدرج في تطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 6- ضعف برامج التوعية الإعلامية المواكبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية.
- 7- اختلاف نظم وأساليب الإدارة حتى داخل المنظمة الواحدة (رضوان رأفت، ص22-23)

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

- 8- غياب الرؤية الاستراتيجية الواضحة لدى معظم المنظمات بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بما يخدم التحول نحو منظمات المستقبل الإلكترونية.
- 9- ضعف دعم الإدارة العليا لمشروع الإدارة الإلكترونية (جبر، 2002، ص 201-202).
- 10- عدم وجود جهة مركزية لتبني مشروعات الإدارة الإلكترونية على مستوى الدولة مما يؤدي إلى عدم توافق الأنظمة.
- 11- طول الإجراءات الإدارية داخل المنظمة وخارجها، مما يوفر أو يلغي فكرة التطبيق بسبب عقبات الإجراءات الإدارية.
- 12- عدم توفر التكوين المتخصص بشكل واسع في المواقع المرغوبة (مفتي محمد حسن، ص 23).
- 13- صعوبة إيجاد التنظيم الإلكتروني لما يترتب عليه من إعادة الهيكلة للمنظمة بشكل كامل.

معوقات بشرية: تتعلق بالعاملين و المتعاملين (الهميلي ، 2003، ص 171):

- 1- قلة دراية صناع القرارات بالمنظمات بأهمية تقنية المعلومات.
- 2- النظرة إلى مشروعات الحاسب الآلي والإدارة الإلكترونية من منطلق التكلفة دون إعاة الفائدة منا الاهتمام الكافي.
- 3- قلة العناصر البشرية المدربة والقادرة على التعامل والتشغيل والصيانة لهذه التقنية الجديدة والمعقدة.
- 4- ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي.
- 5- عدم توافر الحافز القوي لدى الأفراد لإنجاح عملية التحول، وعدم إحساسهم بأنهم جزء من عملية التحول والنجاح.
- 6- مقاومة العاملين للتغيير والخوف من فقدان وظائفهم، ومن ذلك تنامي شعور المديرين وذوي السلطة بأن التغيير يشكل تهديدا لسلطتهم.

7- ضعف المهارات اللغوية لدى بعض الموظفين، والتهيب من التعامل مع الأجهزة الإلكترونية.

8- عدم الثقة في حماية سرية وأمن التعاملات الشخصية.

9- عدم تشجيع المسؤولين وأجهزة الإعلام للأفراد على التعلم الذاتي لبرامج وتطبيقات الإدارة الإلكترونية وتقنية المعلومات.

معوقات مالية (مفتي ، ص23):

1-ارتفاع تكاليف توفير البنية التحتية من شراء الأجهزة والبرامج التطبيقية و إنشاء المواقع وربط الشبكات.

2-محدودية المخصصات المالية لتكوين العاملين في مجال نظم المعلومات.

3-ارتفاع تكاليف خدمة الصيانة لأجهزة الحاسبات الآلية.

4-تكلفة استخدام الشبكة العالمية للإنترنت.

المتطلبات الفنية للإدارة الإلكترونية

على حسب (أمونة،2009) تتكون الإدارة الإلكترونية من ناحية فنية من أربعة عناصر مترابطة، هي صنيعه الامتزاج الخصب لتلك العناصر، وهذه العناصر هي: (ياسين، 2005، ص 24)

1-عتاد الحاسب Hardware.

2-البرمجيات Software.

3-شبكة الإتصال Communication Network.

4-صناع المعرفة Knowledge Workers من خبراء ومختصين الذين يمثلون البنية الإنسانية والوظيفية لمنظومة الإدارة الإلكترونية.

وفيما يلي من فقرات شرح لمتطلبات الإدارة الإلكترونية، ذكر أنواعها ومصادرها وما يجب أن يكون متوفرًا كحد أدنى لتفعيل الإدارة الإلكترونية

أولاً: عتاد الحاسب

المقصود بعتاد الحاسب أجهزة الحاسوب والخادمتا وملحقاتها، ونظراً لتطور برامج الحاسوب والزيادة المستمرة في عدد مستخدمي الأجهزة في المنظمات، فمن الأفضل للمنظمة السعي إلى امتلاك أحدث ما توصل إليه صانعو العتاد في العالم حتى تحقق ميزتين أساسيتين:

1- توفير تكاليف التطوير المستمرة وتكاليف الصيانة.

2- ملائمة العتاد للتطورات البرمجية وبرمجيات نظم المعلومات.

أمّا من حيث الأنواع وأفضلها فهذا اجتهاد يرجع في الأساس إلى مدى حاجة المنظمة للعتاد والتطبيقات المستخدمة فيها.

بطبيعة الحال يرافق الأجهزة معدات كثيرة أساسية وأخرى كمالية، كالطابعات، الكاميرات، أجهزة الصوت، المساحات الضوئية، عارض المعلومات، وسائط التخزين وغيرها.

ثانياً: البرمجيات

تحتاج الإدارة الإلكترونية إلى أنظمة برمجية، سوف نتطرق إليها في جزء آخر من الدراسة، وسنستعرض فيما يلي مصادر الحصول على البرمجيات.

قد يتوفر لدى المنظمة أنظمة برمجية جزئية قديمة أو حديثة، وفي الغالب سنفترض أنه يوجد لدى المنظمة أنظمة برمجية، حيث أنّ الأنظمة البرمجية لوظائف المنظمة المختلفة مثل أنظمة HRMIS، المخزون، المالية، الأجور وغيرها موجودة في المنظمات منذ زمن بعيد، فلذلك ستكون المنظمة أماما الخيارات التالية (هويكنز، وماركهام، 2006، ص 263):

1- تطوير المنظومة الحالية.

2- البدء في إنشاء منظومة برمجية جديدة يقوم بتصميمها موظفو المنظمة.

3- شراء المنظومة من موردين محليين أو عالميين.

4- تأجير المنظومة في حال عدم تمكن المؤسسة من الشراء.

وفي الغالب تقوم المنظمة إمّا بشراء منظومة جاهزة كاملة تحتوي أنظمة شاملة للمنظمة بهدف التحول للإدارة الإلكترونية، أو تقوم ببرمجة تلك المنظومة في حال توفر صناع المعرفة لديها، مثلما تفعل الجامعات التي تحت الدراسة، حيث يتوفر لديها طاقم معرفة في مراكز تكنولوجيا المعلومات يقوم بتطوير وتجهيز أنظمة حاسوبية متكاملة بهدف التحول إلى الإدارة الإلكترونية الكاملة (أمونة، 2009، ص 36)

ثالثًا: شبكات الإتصال

لعلّ هذا العنصر يعتبر العنصر الأهم من الناحية الفنية، فبدونه لا وجود للإدارة الإلكترونية أو لأي مفهوم إلكتروني موجود حاليًا، لذلك سنتناوله بالتفصيل أكثر من باقي العناصر.

شبكة الحواسيب هي مجموعة من الحاسبات تنظم معًا وترتبط بخطوط إتصال بحيث يمكن لمستخدميها المشاركة في الموارد المتاحة ونقل وتبادل المعلومات فيما بينهم، وتتكون شبكة الحواسيب من الأجزاء التالية:

1- جهاز الخادم الرئيسي (Main Server): وهو عبارة عن جهاز حاسوب ذو مواصفات عالية، يقوم بالتحكم في أنظمة برمجية وقواعد البيانات، ويربط المستخدمين بالتطبيقات المختلفة ويطلق عليه خادم التطبيقات (Application Server). (Laudon&Laudon, 2006, p191).

أمّا النوع الآخر يطلق عليه خادم الويب (Web Server)، وهو عبارة عن برنامج يقوم بتخزين وحفظ مواقع الويب، تحديد مكانها لدى طلبها من المستخدم وربط المستخدمين مع قواعد البيانات والتطبيقات عن طريق الإنترنت من خلال واجهات الاستخدام.

2- محطات العمل (Work Station): هي نوع من أنواع الحاسبات الشخصية التي تلحق بالشبكة لتستفيد من الخدمات التي تؤدي عليها. (السالمي، 2005، ص 24)

3-الأجهزة الملحقة (Peripherals Equipment): مثل الطابعات (Printers) والرسامات (Plotters) ويستطيع المستخدم استخدام هذه الأجهزة الموصولة، وتعمل ضمن الشبكة. (السالمي، 2005، ص24)

4-الكابلات ووحدات الشبكة (Cable&Cards): وهي المكونات التي تقوم بتوصيل أجزاء الشبكة بعضها ببعض وتجعلها تستخدم بكفاءة، وبذلك يمكن إرسال الرسائل من مكان آخر.

إن الشبكات المحلية تستخدم كابلات بأنواع مختلفة منها: الأسلاك الهاتفية (Telephon Wires) المزدوجة النقل، الكابلات المحورية ذات القناة الواحدة أو متعددة القنوات (Single or Multichannel) والألياف الضوئية (Fiber Optics) ذات الأداء والكلفة العالية. (السالمي، 2005، ص24).

كذلك لابد من توفر مشغلات وحدة الشبكة، وهي برامج تسمح للأجهزة بالإتصال والتخاطب مع نظام التشغيل للكمبيوتر.

فنظام التشغيل لن يستطيع التعامل مع هذه الوحدة ما لم يتوفر برنامج مشغل الوحدة، حيث يتم التخاطب بين نظام التشغيل والوحدة من خلال هذا المشغل.

أمّا أنواع الشبكات فهي عديدة، ولها أشكال ومميزات مختلفة ناتجة عن التطور في مجال التكنولوجيا وعلوم الحاسوب وتطور الحاجة، وما يهمننا في مجال الإدارة الإلكترونية هو التعرف على الشبكات المستخدمة في هذا المجال حتى تتضح الصورة أمام القارئ، ومن أهم أنواع الشبكات (O'Brien, 2002, pp506-510):

1-الشبكات الواسعة (Wide Area Network): هي الشبكات التي تغطي مساحة جغرافية واسعة، على مستوى مدينة كبيرة الحجم أو على مستوى الدولة، وتكون قادرة على تحمل عبء العمل اليومي لكافة الأنشطة التجارية والحكومية.

2- الشبكات المحلية (Local Area Network): شبكة ضيقة النطاق تستعمل لربط أجهزة الحاسوب ضمن مجال فيزيائي صغير، مثل شبكات الحاسوب في مصنع أو مدرسة أو بناية سكنية.

3- الإنترنتات (Intranet): شبكة داخلية محمية، قد تكون مرتبطة عن طريق الإنترنت أو من خلال برامج معينة داخل شبكة محلية، تسمح بتبادل البيانات والمعلومات داخل الشبكة طريق حاسبات خاصة.

ويطلق عليها أيضا شبكة الشركة الخاصة (Private Corporate Network)، وتعتمد كفاءتها على سرعة نفاذ المعلومات منها وإليها، وتستخدم في الشبكات الصغيرة والمتوسطة. (التكريتي، والعلاق، 2002، ص 62).

4- الإنترنتات (Extranet): شبكات خاصة تقوم بربط شبكات الإنترنتات مع بعضها البعض عن طريق الإنترنتات، وتسمح لمستخدمين معينين خارج شبكة الإنترنتات بالدخول إلى شبكة الإنترنتات.

أي أنّ شبكة الإنترنتات هي الشبكة التي تربط شبكات الإنترنتات الخاصة بالشركات والعملاء ومراكز الأبحاث الذين تجمعهم أعمال مشتركة، وتؤمن لهم تبادل المعلومات والمشاركة فيها مع الحفاظ على خصوصية الإنترنتات المحلية لكل مؤسسة.

ويتم تطبيق الإنترنتات في مجالات عديدة مثل شبكات البنوك والتعاملات المصرفية، وأيضا نجدها في نظم التعليم الواسعة النطاق مثل الجامعات ومراكز التدريب الأكاديمية وفي شبكات المواصلات.

5- شبكات الخادم/ الزبون (Client/ Server Networks): هي عبارة عن شبكات تعتمد على وجود جهاز خادم أو أكثر سواء للتطبيقات أو لقواعد البيانات، يقوم بالتحكم بالشبكة وإدارتها، ويستفيد المستخدم النهائي منها بدون أن يقوم بتحميل تلك التطبيقات.

6-شبكات الند للند (Peer- to- Peer Networks): هي شبكات تقوم بربط أجهزة الحواسيب مع بعضها البعض، وتعمل عن طريق المشاركة في الملفات وقواعد البيانات الموجودة لدى المستخدمين، وقد تستخدم بعض أنواعها أجهزة الخادم للبحث عن الملفات لدى مشتركى الشبكة.

رابعاً: وسائط الإتصال

تنتقل البيانات والمعلومات في شبكات الحاسب عبر وسائل أو قنوات اتصال تربط بين عناصرها (Communication Channels)، وفي الفقرة التالية شرح عن وسائط الاتصال (السالمي، 2008، ص 239-242):

1-الوسائط السلكية: وهي تستخدم الأسلاك والكابلات في نقل المعلومات والبيانات سواء أكانت ممثلة بإشارات قياسية أو عددية وهي تشمل:

أ-الأسلاك المزدوجة المجدولة (Twisted-Pair Wire): وهي كالتى تستخدم في الخطوط الهاتفية العادية.

ب-الكابل المحوري (Coaxial Cable) ذو الحيز الأساسي: يستخدم هذا الكابل للإرسال العادي للبيانات، ويربط الحاسبات لمسافة من 15 إلى 12كم.

ت-الكابل المحوري ذو الحيز العريض: يستخدم هذا الكابل في الإرسال إلى مسافات أطول من الكابل المحوري ذو الحيز الأساسي، وعادة ما يستخدم لنقل المعلومات والبيانات لمسافة بين 12كم أو أكثر.

ث-كابلات الألياف الضوئية (Fiber Optics): الكابل من هذا النوع يتكون من حزمة من الموصلات الزجاجية المصنوعة من السيليكون النقي والقادرة على نقل الضوء، وتستخدم أنواع عديدة من الألياف البصرية، أهمها الألياف الزجاجية أحادية النمط.

1- الوسائط اللاسلكية:

وهي تلك التي تستخدم موجات الأثير في النقل مثل:

أ- الميكروويف (Microwave): يستخدم لبث الصوت والمعلومات الصوتية (عبر الموجات الإلكترومغناطيسية) مع استخدام محطات تقوية، تلتقط هذه الموجات ثم يعاد بثها بعد تقويتها مما يسمح بنقلها إلى مسافات بعيدة.

والميكروويف عبارة عن موجات قصيرة ذات نطاق ترددي واسع (High Band Windth)، وتتميز بالسرعة الفائقة في حمل ونقل المعلومات.

ب- الأقمار الصناعية (Satellites): تستخدم الأقمار الصناعية محطات أرضية لبث وتوزيع والتقاط البيانات والمعلومات الصوتية والمرئية عبر الأثير أو عبر الفضاء. وبالطبع فإن السعة والسرعة ودرجة الوضوح في هذا النوع من وسائط الإتصال، تتفوق على جميع الوسائط الأخرى.

أما تقنيات الشبكات اللاسلكية فهي أيضًا متعددة، وكل تقنية لها مميزاتا وعيوبها، حيث تعتبر الشبكة اللاسلكية نظامًا مرئيًا لتوصيل البيانات وتستخدم كامتداد أو كبديل للشبكة السلكية، وتزيل الحاجة إلى الإتصالات السلكية.

وبذلك جمعت شبكة الإتصالات اللاسلكية بين توصيل البيانات وسهولة الوصول إلى المستخدم، ومن أهم تقنيات الشبكات اللاسلكية مايلي (Laudon&Laudon, 2006, pp312-317):

1- تقنية Wi-Fi: هي اختصار لكلمتي (Wireless Fidelity)، وهي من أكثر التقنيات استعمالا وانتشارا، ويستعمل لربط الشبكات المحلية اللاسلكية، ويوجد منه ثلاث إصدارات:

أ- الإصدار الأول رقم 802.11a يعمل على تردد 5GHz وينقل بسرعة 54MBPs ولمسافة محدودة من 10 إلى 30 متر فقط.

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

ب- الإصدار الثاني رقم 802.11b يعمل على تردد 2.4 GHz وينقل بسرعة 11Mbps ولمسافة محدودة من 30 إلى 50 متر فقط.

ت- الإصدار الثالث رقم 802.11g يعمل على تردد 2.4GHz وينقل بسرعة 54Mbps.

وتستخدم هذه التقنية أنظمة تشفير متعددة من أفضلها نظام تشفير WAP (Wi-Fi Protected Access)، وتحتاج هذه التقنية إلى نقاط دخول للنظام (Access Point) يعمل كجهاز إرسال واستقبال.

2- تقنية Wi-Max: وتعرف أيضاً باسم 802.16، وهي اختصار للكلمات (Worldwide Interoperability for Microwave Access)، وتعتبر امتداداً لتقنية Wi-Fi من حيث التطور في الخدمات اللاسلكية ذات الحيز الواسع.

تعتبر تقنية Wi-Max من الشبكات الإقليمية اللاسلكية (Wireless Metropolitan Area Network)، وتهدف إلى استبدال الخطوط الرقمية DSL، ISDN وخطوط الكابل الأرضية بحيث تصبح لاسلكية، كما تهدف إلى إمداد المواقع المستخدمة لتقنية Wi-Fi بالإنترنت لاسلكياً.

ومن مزايا هذه التقنية السرعات العالية التي تمد مكاتب الأعمال والشركات بخطوط لاسلكية شبيهة بخطوط T1/E1 وDSL ولكن لاسلكياً، وتمتد إلى مسافات تصل إلى 50 كم، مقارنة بمسافة 4.83 كم لخطوط DSL و 91.44م لتقنية Wi-Fi.

وتعمل في الحيز الترددي ما بين 66-10 GHz، وتنتقل بيانات بمعدل 75Mbps، وقد نزلت مواصفات أخرى حديثاً لتوظيف العمل في الحيز الترددي ما بين 11-2 GHz.

3- تقنية EV-DO: هي اختصار (Evolution Data Only)، وهي تقنية تعمل ضمن شبكات الأجهزة الخلوية للجيل الثالث، وهي من أحدث التقنيات العالمية في هذا المجال

وبدأت بمعدل نقل بيانات 500Mbps في التقنية 1EV-DO CDMA2000، بحيث أصبح من الممكن شبك الأجهزة الخلوية عن طريق أكثر من تقنية مما سبق ذكره.

وهناك أنظمة حديثة أخرى من هذه التقنية، مثل OFDM وOFDMA، وتمتاز بتقنيات وخدمات متقدمة مثل البث المباشر للميديا بدقة عالية، تحميل ملفات الميلايمديا الكبيرة الحجم بسرعة عالية وخدمات الإنترنت بسرعات عالية.

وتغطي هذه التقنية مساحات شاسعة جدًا نتيجة لارتباطها مع أكثر من تقنية، وتعمل عن طريق بطاقات خاصة تعتبر بمثابة (Access Point)، يتم شبكها في أجهزة الحاسوب أو الأجهزة الخلوية، ومن الأمثلة المحلية عليها شرائح سيلكوم من الجيل الثالث والتي تباع في الأسواق المحلية، حيث تصل سرعتها الحالية 2.8Mbps.

4-تقنية البلوتوث Bluetooth: وأيضًا يطلق عليها الشبكات الشخصية، وهي تقنية لاسلكية تقوم وبصل الأجهزة الإلكترونية مع بعضها البعض بواسطة موجات الراديو لنقل البيانات الإلكترونية مثل الكمبيوتر، الهواتف المحمولة الكمبيوترات والمفكرات الكفية.

وتنقل البيانات في هذه التقنية بسرعة 722Kbps لمسافات لا تتعدى 100 متر تقريبًا كحد أقصى، ويكثر استخدامها في كثير من الأجهزة الإلكترونية وذلك لرخصتها.

خامسا: الأنترنت

الأنترنت هي شبكة كونية للمعلومات تضم حزمة هائلة متداخلة من آلاف الشبكات المحسوبة والموزعة في مختلف أنحاء المعمورة. (ياسين، 2005، ص 51).

وتعتبر الأنترنت من أهم العوامل التي ساعدت في ظهور الإدارة الإلكترونية، حيث تطورت شبكة الأنترنت عن طريق شبكة (Arpanet) التي أنشأت في الستينات لأغراض عسكرية خلال الحرب الباردة. (السالمي، 2008، ص 261).

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

إحتلت شبكة الأنترنت مكانًا مهمًا للغاية في عالم الإتصالات، كما تُعدّ الأداة الرئيسية لتطبيق الحكومة الإلكترونية والإدارة الإلكترونية، إذ دفعت التكنولوجيا الجديدة عملية تأمين إنجاز المهام والمعاملات الخدمية والتجارية والمالية المختلفة عبر شبكة الأنترنت.

أصبحت هذه الشبكة طريقًا واضحًا لنقل البيانات والمعلومات بين الأفراد والهيئات والدول إلكترونياً. (الطعامنة، والعلوش، 2004، ص34).

تطورت شبكة الأنترنت في ضوء الحاجة إلى إيجاد طريقة تتخاطب فيها الشبكات المحلية مع بعضها البعض، وذلك باستخدام مجموعة من معايير الإتصال التي تدعى (Protocol)، والذي يعتبر من أشهرها وأكثرها استخدامًا بروتوكول (TCP/IP) الذي يعمل على تخزين وتراسل المعلومات عبر الشبكة.

ويحدد (Laudon&Laudon, 2006, p276) السمات الرئيسية للأنترنت من الجانب التقني بثلاث صفات رئيسية هي:

1- شبكة مكونة من مجموعة أجهزة كمبيوتر، وأجهزة أخرى مرتبطة مع بعضها البعض بعناوين فريدة في الفضاء، معتمدة على بروتوكول الإنترنت.

2- شبكة قادرة على التواصل باستخدام بروتوكول (TCP/IP) أو أي بروتوكول تواصل أخرى.

3- شبكة تقدّم خدمات عالية المستوى مبنية على تقنية الإتصال والشبكات.

ويضيف (أمونة، 2009) أنه لا تعود ملكية شبكة الأنترنت في الوقت الحاضر إلى أي شخص أو شركة بذاتها، فهي متاحة للجميع مقابل رسوم قد تكون مرتفعة أو منخفضة وأحيانًا، ليس للشبكة ولكن لمزودي الخدمة حيث يلزم لتزويد الأنترنت تجهيزات عديدة.

إنّ الجزء الأهم والأكثر نموًا في شبكة الأنترنت هو الشبكة العنكبوتية العالمية التي تعرف اختصارًا WWW، والتي تحتوي معلومات معروضة في تنسيقات نصية وبيانية وتسجيلية مرئية وسمعية، ويتم تخزين مواقعها في التنسيق HTML، وهي لغة ترميز النصوص

التشعبية التي تدعم ارتباطات المواقع وعملية الانتقال من صفحة إلى أخرى بسهولة.
(ياسين، 2005، ص 51)

إنّ التطور في خدمات الأنترنت حدث في اتجاهات أساسية يمكن تحديدها فيما يلي (نجم،
2004، ص26):

- 1- من المحتوى السكوني (قاعدة بيانات أو صفحة أخبار) إلى المحتوى الديناميكي (أدوات استعلام ومحركات بحث).
- 2- من الخدمة الإلكترونية الغير تفاعلية إلى الخدمة الإلكترونية التفاعلية، حيث أصبح بإمكان الزبون إجراء بعض متطلبات الخدمة مع فرص أوسع لتقديم الآراء والاحتياجات.
- 3- من التشبيك المحدود إلى الأغراض العامة، حيث كان قطاع الأعمال سبّاقاً في استخدام إمكانيات الإنترنت، تلتها المؤسسات العامة كالحكومة الإلكترونية.
- 4- من استراتيجية مواقع الويب إلى استراتيجية الإنترنت، حيث أنّ الخدمات الإلكترونية لم تعد هي ما يرتبط بواجهات المؤسسات الإلكترونية، وإنما هي رؤية استراتيجية متكاملة لكل منتجات وخدمات المؤسسة المستندة إلى القدرات الجوهرية المادية والرقمية، ممّا يؤدي إلى تكامل استراتيجية أعمال المؤسسة واستراتيجية الأنترنت.

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

إن مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية E-MRH له تعريفات ومسميات تحمل نفس المعنى، فمنهم من يطلق عليه في الدراسات الأدبية الأجنبية المصطلح e-HR، e-HRM، Virtual HRM، Intranet HR أو Web-Based HR، وغيرهم من الباحثين يطلقون عليه مصطلح آخر يسمى Computer-Based HRM، بالإضافة إلى آخرين يطلقون عليه HR Portals، وقد تم استثناء مسمى نظم معلومات الموارد البشرية SIRH نظراً لوجود إخلاف جوهري بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية ونظم معلومات الموارد البشرية، بأن هذه الأخيرة موجهة نحو خدمة إدارة الموارد البشرية نفسها، أي أن مستخدمي هذا النظام هم في الغالب من موظفي إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير الخدمات المقدمة للمنظمة، حيث تعتبر أنظمة معلومات الموارد البشرية عاملاً رئيسياً في إعداد و تنفيذ الخطة الإستراتيجية للمنظمة، وذلك من خلال الاعتماد بشكل كبير على البيانات الدقيقة و سرعة وصول المعلومات إلى أصحاب القرار (Michael, 2001,P875)، بينما في نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، فإن الفئة المستهدفة هم العاملين خارج إدارة الموارد البشرية سواء كانوا مدراء أو موظفين، بحيث تقدم خدمات الموارد البشرية عبر الانترنت أو الانترنت للاستخدام من كافة العاملين في المنظمة (Ruel and All, 2007, PP280-291).

و يمكن تعريف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأنها طريقة لتنفيذ استراتيجيات وإجراءات وسياسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة من خلال دعم موجه مباشر وواعي معتمداً على تقنيات الويب (Srivastava,2010, PP 03-04).

ويمكن تعريفها بأنها تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء و العاملين من الدخول المباشر إلى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من أجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة و التعليم ولأغراض إدارية أخرى (Foster, 2008,P02).

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

أو على أنها تطبيق مميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية، والذي سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع، وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك المعلومات (هوبكنز وماركهام جيمس، 2006، ص16).

وتعرف أيضا بأنها المظلة التي تغطي كل الآليات و المضامين الممكنة للتكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات بهدف خلق القيمة للموظفين ولإدارة الموجودة في المنظمات (Ruel and All, P506).

وهذا التعريف يقترح التكامل بين أربعة جوانب هي:

- **مضمون نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:** أي التركيز على ممارسات كل من الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات المستخدمة والربط بينهما.
- **تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:** حيث التركيز على أصحاب المصلحة بشكل محدد، حيث يجب الذهاب بالتركيز أبعد من قسم الموارد البشرية أو حتى على المنظمة والتركيز على المديرين التنفيذيين والموظفين الذين يستخدمون تطبيقات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل كبير.
- **عواقب استخدام نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:** وهذه متعددة المستويات حيث يؤدي تطبيق النظام إلى خلق القيمة ليس فقط على مستوى المنظمة بل على المستوى الشخصي لمستخدمي النظام أيضاً.

ويمكن تبني هذا التعريف لكونه يشمل كل الجوانب المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلوماتية كما يسمح بإسقاطه على دراستنا هذه من خلال الفئة المستهدفة في عملية تطبيق النظام الإلكتروني باختلاف مستويات مشرفين أو مختصين أو عمال بالإضافة إلى تركيزه على إظهار قيمة التكنولوجيا في تحسين وتطوير تسيير المنظمات .

أهداف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

إن تغير القوى والعوامل المؤثرة على المنظمات وقضايا العولمة، تغير النظرة من الوظيفة الأمانة إلى المهنة الأمانة، ارتفاع معدلات التعليم في العالم وتغير نوعية قوى العمل المطلوبة، كل ذلك كان من أهم أسباب توجه المنظمات نحو الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وذلك لتحقيق الأهداف الرئيسية التالية (Ruel and All, P509):

- زيادة التركيز على القضايا الإستراتيجية.
- زيادة مرونة الإجراءات والممارسات.
- زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية.
- تقليل التكاليف.
- توجيه إدارة الموارد البشرية نحو خدمة الإدارة والعاملين في المنظمة.
- تجميع البيانات من مصادرها الأصلية بصورة موحدة (الوادي والوادي، ص 291).
- توفير البيانات والمعلومات للمستفيدين بصورة فورية.
- تعميم مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
- محاربة البيروقراطية والقضاء على تعقيدات العمل اليومية و رفع مستوى العملية الرقابية (عامر، ص 52).

أهمية وخصائص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية نمط جديد من الفكر و الممارسة الإدارية يتبنى معطيات عصر المتغيرات السريعة، ويستوعب تقنياته المتجددة، ويطبق آلياته الفاعلة ويستثمر تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء وظائفها. وأهم خصائص الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

- تبني مفاهيم الإدارة الإستراتيجية من حيث وضوح الرؤية والرسالة الأساسية للمنظمة والتعامل الإيجابي مع مناخ المحيط الداخلي والخارجي، و تحديد الأهداف الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
- التعامل الفوري و الإيجابي مع التحولات في سوق العمل و تطورات هيكل الموارد البشرية اللازمة للمنظمة، وتعديل أساليب وخطط الاستقطاب والاختيار بما يتوافق مع تلك التحولات.
- التطوير المستمر والسريع لإعادة هندسة الهياكل التنظيمية ونظم وإجراءات العمل وأسس اتخاذ القرارات وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات في شؤون إدارة الموارد البشرية لمواكبة التطورات التقنية.
- تيسير التعلم واستثمار الخبرات والمعرفة المتراكمة للموارد البشرية وتوظيفها لتنمية القدرات التنافسية للمنظمات من خلال مفهوم " إدارة المعرفة " بأبعادها الثلاثة: توليد المعرفة، تطبيق المعرفة، ونشر المعرفة.
- التعامل في سوق العمل العالمي بحثاً عن الموارد البشرية الأفضل.
- الإعتماد على تكنولوجيا العصر الأساسية وهي الإعلام الآلي وتكنولوجيا المعلومات والاتصال وبخاصة منها شبكة الأنترنت (Internet) وشبكات الربط الداخلية (Intranets) والتطبيقات المختلفة الناجمة عنها كالبريد الإلكتروني وتدفق العمل، والعمل الجماعي عن بعد... وغيرها.

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

ومنه فإن نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يعني وجود وسيلتين لتطوير الوصول إلى المعلومات فيمكن تطوير نظم تقوم (معلا، ص20):

- إحداث تكامل في الوصول لقواعد البيانات وبذلك يتم توسيع نطاق المعلومات المتاحة.
 - زيادة إمكانية وصول الأفراد إلى قواعد البيانات من خلال نموذج البوابات الإلكترونية.
- ويمكن استخدام كلا النموذجين معاً لتوفير الوصول لكل المعلومات الخاصة بالمنظمة على نطاق أوسع، وهناك العديد من المزايا التي يمكن أن تعود على المنظمة من ذلك، ومنها أنه يمكن للعاملين بمختلف أقسام المنظمة الوصول بشكل مباشر إلى أي معلومات تتناسب مع مسؤولياتهم الوظيفية وموقعهم في العمل، مما يوفر للمديرين المعلومات المتاحة التي يحتاجونها ويسهل من طبيعة العمل بالنسبة للموظفين.

إن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية له أثر كبير في تقليل التكاليف الإدارية الناتجة عن عمليات الأفراد، تقليل فترة الاستقطاب والتعيين، زيادة تفاعل الأفراد مع أنشطة إدارة الموارد البشرية، مثل تحديد حزمة المنافع والتعويضات والتكوين من خلال الانترنت وغير ذلك من المنافع الكثيرة التي تتعلق بكافة وظائف إدارة الموارد البشرية.

وبالتالي تحصل المنظمة على منافع عديدة من استخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتتنوع هذه المنافع بين (Emma, end All, 2007,P8):

منافع عظيمة الأثر: وتتمثل في:

- تقليل التكاليف عن طريق أتمتة عمليات وأنشطة الموارد البشرية.
- تقليل تكاليف التصحيح عن طريق تحسين دقة المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
- تخفيض تكاليف طباعة ونشر المعلومات عن طريق إتاحة الوصول إليها مباشرة.
- تحسين إنتاجية الموظف عن طريق إتاحة الوصول للمعلومات في أي وقت من أي مكان.

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

- تقليل تكاليف إدخال البيانات والبحث عنها عن طريق خدمات الموظفين والمدراء الذاتية.
- زيادة كفاءة تكاليف اتخاذ القرارات من خلال التحليل المطور لمعلومات الموارد البشرية.
- تقليل متطلبات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات من خلال استخدام واجهة خدمات الموارد البشرية.

منافع عادية الأثر: وتتمثل في:

- إتاحة المعالجة الفورية للمعلومات المؤدية إلى تخفيض الدورة الزمنية.
- زيادة رضا الموظف من خلال تحسين جودة خدمات الموارد البشرية والوصول للمعلومات.
- السماح لإدارة الموارد البشرية بالتحول إلى شريك استراتيجي للمنظمة.
- مؤشر محتمل للتغيرات في ثقافة المنظمة التي تحفز الإبداع الذاتي وتطور معايير الخدمات الداخلية. (أمونة، 2009، ص 80)

متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

إن أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل في (Shilpa,Gopal,2011, PP 10-29):

- الالتزام بإدارة التغيير منذ بداية تطبيق النظام.
- وجود ثقافة تكنولوجيا المعلومات لدى موظفي المنظمة.
- إشراك كل المعنيين في النظام منذ البداية لكسب التأييد والدعم اللازمين.
- توضيح قيمة الحلول التكنولوجية التي يقدمها النظام لكل المستخدمين.
- توضيح أهمية استخدام النظام لكل موظف من الموظفين.
- التكوين الكافي للمستخدمين.
- سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين، وعلاقته بوظائف الموارد البشرية مع تمتع النظام بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام.
- ويلعب الانترنت دوراً رئيسياً في هذا المجال، حيث يساعد المنظمة في تفعيل وظائف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية من خلال (النجار ، ص253):

- الاتصالات الفورية.
- الحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية.
- المشاركة في المناقشات والحوارات مع النقابات والمدراء.
- توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف.
- تبادل المعلومات بين الحكومة والنقابات ومراكز التكوين والتعليم.
- إجراء دراسات وأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية.
- العمل عن بعد.
- تحديث قواعد البيانات وإجراء المقارنات.
- ربط العمالة بفرص العمل محليا ودوليا.
- دعم التعليم وربطه بأسواق العمل.

بالإضافة إلى ذلك، وحتى يكون تطبيق النظام فعالا فلا بد من وجود وتوفير متطلبات أخرى، تتفاوت من منظمة لأخرى، نذكرها في النقاط التالية (Emma,endAll,P20):

- إن نجاح أي نظام كان يعتمد على مدى تقبل المستخدمين للنظام، ولن ينجح أي نظام في حال وجود رفض ومعارضة له، فلذلك على المنظمة العمل منذ البداية على شرح العلاقة بين أهمية النظام وإجراءات العمل، وجعل المستخدمين جزءا من عملية تصميم وتنفيذ النظام، مع الاتصال المستمر معهم في كل مرحلة من مراحل النظام والحصول على تغذية عكسية من المستخدمين حول التغييرات.
- تكوين المستخدمين على النظام الجديد، ضمن بيئة آمنة، تتيح لهم فهم أهمية النظام ومزاياه، وفهم أهمية التكنولوجيا للمنظمة وللمستخدمين، على كافة المستويات الإدارية ولكافة العاملين ومستخدمي النظام.
- سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين، وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مع تمتع النظام بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام (Ruel and All,P06).
- توفر واجهات استخدام للأنظمة وتوفير شبكة الانترنت بشكل أساسي، حيث تقدم المنظمة ممن خلال تلك الواجهات مجموعة من المعلومات لموظفيها، تشمل الإجراءات والممارسات والأنظمة الخاصة في إدارة الموارد البشرية.
- إن استخدام وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من قبل العاملين بالمنظمة، مرتبط بشكل أساسي على مستوى الفائدة التي يحصل عليها العامل في المنظمة من تكنولوجيا معلومات الموارد البشرية، ومن مستوى سهولة استخدامها (أمونة،2009، ص83).

ويوجد مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى نجاح أو فشل تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المنظمة، ومن هذه العوامل (النجار، ص 254):

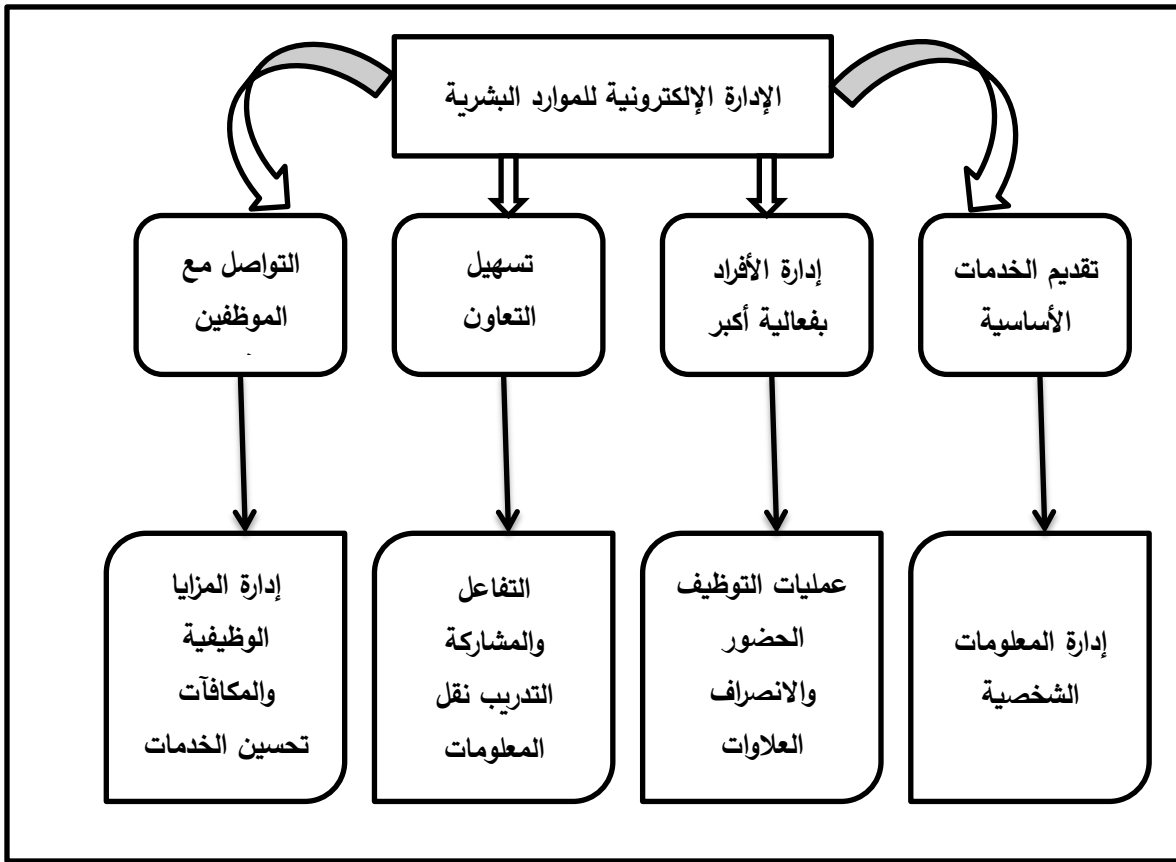
- الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة، وكذا الثقافة نحو إدارة التغيير.
- مهارات الموظفين في استخدام التكنولوجيا.
- التعاون والتنسيق بين قسمي إدارة الموارد البشرية وإدارة تكنولوجيا المعلومات.

فيجب على إدارة الموارد البشرية لضمان نجاح تطبيق النظام القيام بتوعية الموظفين بأهميته ليزداد اقتناعهم وتقبلهم له وتصميمه بحيث يكون سهل الاستخدام، كما ويجب تكوين الموظفين على استخدامه بشكل جيد، وتحديث برمجياته بما يتناسب مع حاجة وتطور العمل، وكذا توفر الدعم الفني المستمر للمستخدم والصيانة المستمرة للأجهزة والبرمجيات والشبكات، والتواصل المستمر مع مستخدمي النظام لأخذ التغذية العكسية حول المشاكل والمعوقات التي تواجههم أثناء استخدام النظام وذلك بهدف تطوير النظام باستمرار.

مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

يمكن تقسيم مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى أربعة مجالات أساسية، تشمل تقديم الخدمات الأساسية للموظفين، إدارة الأفراد، تسهيل التعاون والتكوين والتواصل مع الموظفين وتحفيزهم، ويوضح الشكل التالي تلك المجالات الأربعة:

الشكل (02): مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية



المصدر: هوينكز، ماركهام، 2006، ص 23.

بالرغم من أن تلك المجالات قد تتداخل معا في الحياة العملية اليومية، فقد تختلف تماما الحلول البرمجية لكل منها، فاستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنفيذ العمليات الخاصة بالموارد البشرية لا يعني بالضرورة تقديم برامج التكوين عبر شبكات الانترنت أو العكس.

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

هناك العديد من التطبيقات لكل مجال من هذه المجالات، ولكن قد لا يكون بعضها ملائماً لجميع المنظمات، وقد لا تحتاج كثير من المنظمات الكبرى إلى استخدام كل التطبيقات المتاحة، فقد يكون لأحد النظم القدرة على تلبية معظم احتياجات المنظمة، ولكن ترى المنظمة أنها لا تحتاج لكل الإمكانيات التي يوفرها هذا النظام أو أنها لا تحتاج لكل الإمكانيات التي يوفرها هذا النظام أو أنها تبحث لدى موردي التطبيقات عن تطبيق مخصص لعملها.

إن الأنظمة الإلكترونية المختلفة ممكن أن تدعم كافة وظائف إدارة الموارد البشرية في كافة المجالات، ويوضح الجدول التالي الإمكانيات التي من الممكن توفيرها من خلال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

جدول رقم(01): المجالات التي يمكن توفيرها من خلال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية

الرقم	وظيفة إدارة الموارد البشرية	الاستخدامات المحتملة للتكنولوجيا
1	التطوير وإدارة الأداء	<ul style="list-style-type: none">• التعليم الإلكتروني• تقييم الأداء من خلال الأنترنت• تحديد الاحتياجات التكوينية• إدارة المسار المهني
2	التزويد	<ul style="list-style-type: none">• الاستقطاب والاختيار من خلال الأنترنت• التخطيط والتنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية
3	العلاقات بين الموظفين والاتصالات	<ul style="list-style-type: none">• الأنترنت• مراكز الخدمات المشتركة• تطوير فرق العمل

الفصل الرابع: أرغونوميا المعلوماتية والادارة الالكترونية

• تطوير المنظمة		
• الأنترنت • خدمات المدراء والموظفين الذاتية • قياس رأس المال البشري	معلومات الموارد البشرية والمحاسبة	4
• الأجور • المكافآت و الحوافز • الخدمات الذاتية للموظفين • تكوين حزم المنافع المرنة • مراجعة البيانات المالية والمكافآت • إدارة المنافع	الاحتفاظ بالموظف ومكافأته	5

Source : Emma,2007,P3.

يمكن أيضا التمييز بين نوعين من تطبيقات استخدام النظام وهما التطبيقات الإدارية والتطبيقات الإستراتيجية، حيث نعني بالتطبيقات الإدارية تلك التي تساعد في أتمتة الكثير من مهام العمل الروتينية، وفي كثير من الأحيان تساعد على تطويرها.

فعلى سبيل المثال يساعد الربط بين نظم تسجيل الوقت والحضور والنظم المالية والبريد الإلكتروني في أتمتة عملية جمع البيانات الخاصة بتحرير فواتير العملاء والإسراع من إيقاعها، أما التطبيقات الاستراتيجية فهي تلك التي تمكن الشركة من أداء العديد من المهام التي كان يصعب أدائها قبل ذلك، فعلى سبيل المثال تساعد تطبيقات المشاركة الإلكترونية العاملين بقارات مختلفة في رؤية بعضهم البعض والتحدث معا عبر أجهزة الكمبيوتر المكتبية الخاصة بهم خلال عملهم معا لإعداد جدول إلكتروني أو عرض خاص بإحدى حزم البرامج الخاصة بالرسوم. (أمونة،2009،ص87)

الإدارة الإلكترونية من التفاعل الإنساني إلى التفاعل الآلي :

نظرت الإدارة على حسب (عبد السلام، 2007) في بدايتها إلى التفاعل الإنساني نظرة سلبية لأنه يؤدي إلى علاقات شخصية وتنظيم غير رسمي حيث كانت البيروقراطية خاصة تقوم في أحد مبادئها الأساسية على فصل العلاقات الشخصية عن العمل والوظيفة، وفيما بعد نظرت الإدارة (وخاصة السلوكية) إلى التفاعل بنظرة إيجابية لأنه يمكن أن يؤدي إلى تعاون إيجابي بين الإدارة والعاملين لخدمة أهداف المنظمة ولكن المشكلة كانت في كيفية مواجهة القيود التنظيمية والجغرافية والفنية التي تحد من التفاعل الإنساني كبعد المسافات وصعوبة الاتصال، ولكن مع الانترنت وشبكات الأعمال فإن التفاعل يمكن أن يبلغ مداه تنظيمياً، جغرافياً، فنياً وزمنياً، فالانترنت يجعل التفاعل ممكناً الآن وفي كل مكان، وباعتمادية عالمية، وبالتالي يصبح التفاعل آلياً.

ويمكن القول أن التحول إلى الإدارة الإلكترونية كان نتيجة حتمية فرضتها التغيرات العالمية والتقدم العلمي والتقني والمطالبة المستمرة برفع جودة المخرجات وضمان سلامة العمليات كل ذلك دعا إلى التطور الإداري نحو الإدارة الإلكترونية. (عبد السلام، ص 37)

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه من عناصر سابقة يمكن أن نستخلص أن لأرغونوميا المعلوماتية أثر كبير في تحسين أداءه الانسان مع الآلة الحديثة، فارتباط الفرد أصبح أمرا حتميا هذا ما يؤدي به إلى ضرورة تحسين أداءه البشري من خلال اكتساب المعرفة حول التكنولوجيا وكذلك مهارة تطبيقها.

كما تبين لنا من خلال تعريف الادارة الالكترونية أن استعمالها يختصر الجهد ولكنه يعطيه أكبر قدر من الفعالية، خاصة إذا كان استغلال التكنولوجيا في الادارة الالكترونية يتم بطريقة علمية تراعي خصائص الفرد العامل بها الجسدية والنفسية، إذ تعذي الادارة الالكترونية الأثر الطيب على المنظمة وعلى موظفيها على حد سواء.

ومما استخلصناه في هذا الفصل أن ادارة الموارد البشرية الالكترونية هي الاستغلال الايجابي للتكنولوجيات من طرف المنظمة من أجل تحسين وترقية وتجويد أداء الموارد البشرية داخل المنظمة.

الجانب

التطبيقي

الفصل الخامس:

إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

تطرقنا في الفصول السابقة إلى الجانب النظري لمتغيرات الدراسة وقد حاولنا التعرف على أهم ما جاء نظريا في موضوع الصحة النفسية وأبعادها، كما عمدنا إلى دراسة الموارد البشرية من حيث وظائفها ومخرجاتها وكيفية تسييرها واستغلالها، وقد كان الجزء الأخير المتعلق بالإدارة الالكترونية وكيفية توظيف أرغونوميا المعلوماتية، هذا الجانب النظري يتطلب جانبا تطبيقيا يتم من خلاله حوصلة ذلك عن طريق دراستنا للنموذج المقترح وبناء النظام الالكتروني محل الدراسة والذي نطلع فيه على الجوانب المنهجية المتداولة في علم النفس بما يخدم دراستنا ومختلف الإجراءات الميدانية في الدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية.

1- الدراسة الاستطلاعية:

1-1 تعريف الدراسة الاستطلاعية: تمثل الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي يقوم بها الباحث لمعرفة مدى مطابقة النموذج البنائي المقترح لدراسة العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية، وكذا دراسة مدى نجاعة النظام الالكتروني في قياس الصحة النفسية للموارد البشرية والاحاطة بمواطن القوة والضعف لتداركها في الدراسة الأساسية، كما تسمح الدراسة الاستطلاعية باكتشاف البنية العاملية لأدوات الدراسة من خلال معرفة التشبعات والعوامل وكذلك الاطلاع على الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة المعدة لجمع المعلومات والتي كانت مجموعة المقاييس المتعلقة بمتغيرات الدراسة والتي سيأتي شرحها بالتفصيل كما تسمح الدراسة الاستطلاعية بالتقرب من المجتمع الأصلي من أجل معرفة الاختيار الأنسب والطريقة الصحيحة لجمع المعلومات، كما تكمن أهمية الدراسة الاستطلاعية في ضبط أدوات البحث وعينة الدراسة للوصول إلى نتائج مركزة وموضوعية.

1-2 أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى تحديد التوجهات والمعالم المطلوبة لتحقيق نتائج تخدم البحث وتسمح بالتقدم السليم للدراسة الأساسية من خلال:

- 1- بناء مجموعة المقاييس التي تسمح بتقييم الصحة النفسية و تقنينها.
- 2- معرفة مدى ملائمة خصائص البيئة محل الدراسة لموضوع البحث.
- 3- التأكد من امكانية تطبيق الدراسة والشروط الادارية والاجرائية لذلك.
- 4- ضبط موضوع الدراسة ومتغيراته.
- 5- حصر الظروف المحيطة بعملية التجريب للمقاييس المعدة ومعرفة مدى ملائمة بنود المقاييس لأفراد العينة.
- 6- التأكد من مدى امكانية دراسة متغيرات البحث.
- 7- محاولة تذليل الصعوبات التي يمكن أن تعرقل الدراسة الأساسية.

1-3 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تمثل العينة هي مجموعة صغيرة نسبية من المجتمع العام ويشترط في تكوينها أن تعكس كل صفات المجتمع العام وأن يعطى لكل فرد من أفراد المجتمع العام نفس الفرصة للانتماء إليها قصد القضاء على عامل التحيز وأن تكون كبيرة نسبيا بحيث تعكس كل صفات المجتمع العام. (بوحفص، 2013، ص20)

وخدمة لطبيعة الموضوع قام الباحث بتقسيم دراسته الاستطلاعية إلى جزئين، يتمثل الجزء الأول في جمع المعلومات من أجل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لأدوات الدراسة لمعرفة درجة الفقرات وتحديد عوامل ومحاور المقاييس المعدة من طرفه، ليقوم في الجزء الثاني بإعادة توزيع أدوات الدراسة من أجل جمع المعلومات بعد الضبط والتعديل قصد دراسة خصائصها السيكمترية والتأكد من مدى ملائمتها وصحتها في قياس ما وضعت لأجله، وقد جاءت نتائج عملية التحليل العاملي الاستكشافي موافقة لما قام الباحث ببناءه واقتراحه كمقاييس تسمح بتقييم الصحة النفسية، هذا ما جنب الباحث إعادة التوزيع بعد التحليل الاستكشافي ومروره مباشرة لإجراءات دراسة الخصائص السيكمترية.

قام الباحث باختيار عينة الدراسة بمجموعة من المؤسسات بالطريقة العشوائية البسيطة يمثلون مجموعة من الموارد البشرية الذي يشغلون وظائف ومراكز مختلفة، حيث قام بتوزيع عليهم كراسة تحتوى المقاييس (13) محل الدراسة وقد استرجعت من عندهم بعد حوالي 10 أيام من المؤسسات التالية:

الجدول رقم (2): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية على المؤسسات

نستعرض في الجدول رقم (2) توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية على حسب المؤسسة:

جدول رقم (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤسسة

النسبة المئوية	عدد الموظفين	المؤسسة
28.12 %	72	مديرية التربية
25 %	64	مصالح بلدية الجلفة
23.43 %	60	مديرية التشغيل
23.43 %	60	مديرية الصحة
100 %	256	المجموع

1-3-1 خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

إن اختيار عينة الدراسة في الدراسة الميدانية يتطلب من كل باحث أن يقوم بالتعرف على خصائص العينة من أجل معرفة العوامل والمتغيرات التي تميز أفراد العينة ، وفيما يلي نستعرض أهم الخصائص:

أ. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

نستعرض في الجدول رقم (3) توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الجنس:

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

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
55.07	141	ذكر
44.92	115	أنثى
100%	256	المجموع

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن أغلب افراد العينة هم من الذكور وذلك بنسبة

(55.07) في حين كانت نسبة الإناث (44.92).

ب. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

نستعرض في الجدول رقم (4) توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير السن:

جدول رقم (4) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن

النسبة المئوية	التكرارات	الفئات العمرية
14.60 %	36	من 20 إلى 30 سنة
66.40 %	170	من 30 إلى 40 سنة
12.10 %	31	من 40 إلى 50 سنة
7.42 %	19	أكبر من 50 سنة
100%	256	المجموع

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية كانوا من فئة 30 إلى 40 سنة بنسبة (66.40) ثم تليهم فئة 20 إلى 30 سنة بنسبة (14.60) في حين يأتي الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 40 إلى 50 سنة وذلك بنسبة (12.10) وفي الأخير تأتي الفئة العمرية أكبر من 50 سنة بنسبة (7.42) .

ج. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

نستعرض في الجدول رقم (5) توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم (5) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
4.68 %	12	أساسي
32.42 %	83	ثانوي
54.29 %	139	جامعي
8.59 %	22	دراسات عليا
100%	256	المجموع

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة لهم مستوى جامعي وذلك بنسبة (54.29)، في حين يأتي الأفراد أصحاب مستوى الثانوي وذلك بنسبة (32.42) في حين يأتي الأفراد أصحاب مستوى الدراسات العليا وذلك بنسبة (8.59) وفي الأخير أصحاب مستوى الأساسي وذلك بنسبة (4.68).

د. خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية

نستعرض في الجدول رقم (6) توزيع أفراد عينة الدراسة على حسب متغير الخبرة المهنية:

جدول رقم (6) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة المئوية	التكرارات	الخبرة المهنية
26.56	68	أقل من 5 سنوات
39.45	101	من 5 إلى 10 سنوات
16.40	42	من 10 إلى 15 سنة
17.57	45	أكثر من 15 سنة
%100	256	المجموع

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من ذوي الخبرة بين 5 و 10 سنوات وذلك بنسبة (39.45) ثم يليهم الأفراد ذوي الخبرة الأقل من 05 سنوات وذلك بنسبة (26.56) ثم تأتي فئة الأفراد من أصحاب خبرة أكثر من 15 سنة بنسبة (17.57) وفي الأخير يأتي الأفراد أصحاب الخبرة بين 10 و 15 سنة وذلك بنسبة (16.40).

النتائج:

من خلال النزول للميدان للوقوف على خصائصه وبعد مراجعة الموروث النظري نستطيع القول أننا استفدنا بشكل مباشر من الاحتكاك بمجتمع الدراسة لتحقيق الأهداف المتوخاة في هذه المرحلة من خلال:

- 1- التأكد من صلاحية وملائمة ميدان الدراسة.
- 2- تجريب أداة الدراسة لتسجيل الملاحظات حولها أو تدارك النقائص إن وجدت.
- 3- الاتصال المباشر مع عينة الدراسة لتحقيق التواصل الايجابي والفعال بما يخدم البحث.
- 4- ضبط أدوات الدراسة، كما سيأتي شرحه في العنصر الموالي.

1-4 التعريف بأدوات الدراسة على ضوء الدراسة الاستطلاعية:

تتمثل أدوات الدراسة في المقاييس (13) الثلاثة عشر والتي أعدها الباحث من أجل دراسته وسيتم شرحها بالتفصيل كما يلي:

أولاً: مقياس تقبل الذات Self-acceptance Scale

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس تقبل الذات اعتماداً على الموروث النظري لتقبل الذات، وكذا مجموعة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع خاصة الدراسات الأجنبية لما تشهده الدراسات العربية من شح في تناول وميلها لدراسات تقدير الذات بدلاً من تقبل الذات على حسب اطلاع الباحث، وقد احتوى المقياس المعد على 20 عبارة، ومن الدراسات والبحوث التي وظفها الباحث نذكر ما يلي:

- دراسة John M. Chamberlain and David A. F. Haaga (2001) Unconditional Self-Acceptance And Psychological Health حول عنوان: حيث قام ببناء مقياس لمعرفة مستوى تقبل الذات الغير مشروط.

- دراسة Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes (2001) The Structure of Psychological Well-Being Revisited حول عنوان: حيث قام من خلالها الباحثان ببناء مقياس يمثل الأبعاد الستة (06) للصحة النفسية، حيث يمثل تقبل الذات أحد الأبعاد الأساسية في دراستهما.

بعد الاطلاع على التراث النظري والمقاييس المعدة من طرف الباحثين في الدراسات السابقة، تم الاجتهاد لوضع صورة أولية للمقياس (مقياس تقبل الذات self acceptance scale) حيث خلص إلى عشرين (20) عبارة كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مقياس تقبل الذات	
الرقم	بنود وعبارات المقياس
01	أستفيد من ملاحظات الآخرين عني
02	أشعر بأنني مهم في كل المواقف
03	أشعر بأنني ذكي
04	أشعر بانعدام فائدتي أحيانا
05	قيامي بتصرفات خاطئة لا يغير شعوري اتجاه نفسي
06	قدراتي محدودة للقيام بالمطلوب مني
07	شعوري بأهميتي مرتبط بحب المقربين لي
08	تحقيق أهدافي يشعرنني بالسعادة
09	كفاءتي تسمح لي بالقيام بأعمال التخطيط والتنظيم
10	إحساسي بذاتي يعتمد كثيرا على مقارنتي بأشخاص آخرين
11	أعتقد أنني جدير بالاهتمام لمجرد أنني إنسان
12	أنزعج من ردود الفعل السلبية اتجاه تصرفاتي
13	وضعت أهدافا لنفسي لأثبت جدارتي
14	أفعالي السيئة تقلل من قيمتي
15	مهاراتي المتعددة تسهل مهماتي
16	أهتم بمدح الآخرين لتصرفاتي
17	أشعر أنني ذو قيمة حتى وإن انتقدني الآخرين
18	أنزعج عند مقارنتي بالآخرين
19	أستاء عند انتقادي من أي شخص
20	أعتقد أن الحكم على قيمتي فكرة سيئة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، كما هو موضح في الجدول رقم (7):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الإيجابية	العبارات
03	17	العبارات الايجابية: 01- 02- 03- 05- 06- 07- 08- 09- 11- 12- 13- 14- 15- 16- 17- 18- 20. العبارات السلبيّة: 04- 10- 19.
مجموع العبارات السالبة: 03	مجموع العبارات الموجبة: 17	مجموع العبارات: 20

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (8) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض بشدة	معارض
01	أستفيد من ملاحظات الآخرين عني			✓		
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية للمقياس

من اللازم على الباحث القيام بهذه الخطوة من أجل التأكد من صحة النموذج الافتراضي في هذه الدراسة، لذلك فقد قام الباحث بالتحليل العملي الاستكشافي لمقياس تقبل الذات عن طريق مجموعة من اختبارات تطبيق التحليل العملي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المتدرجة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين (يعبر عن أكبر قدر من المعلومات الموجودة في البيانات)، كما يحتوي على قيمة مميزة، أي أن علاقته بفقرات الاختبار التي يمثلها أقوى من علاقة العوامل الأخرى المستخرجة بفقرات المقياس التي يمثلها. (تيغزة، 2012، ص37)، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العملي الاستكشافي لمقياس تقبل الذات أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته ب (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (9) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس تقبل الذات

القيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
0.739	190	0.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.73) وتعتبر هذه القيمة جيدة، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

MKO تفوق (0.7) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.51) و (0.85).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج الاستخراج في التحليل العاملي الاستكشافي جاء المقياس على شكل 03 عوامل لها جذور كامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.595	1.705	4.338	الجذر الكامن
38.190	29.677	19.766	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.338) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.705)، الجذر الكامن للعامل الثالث (1.595) وكلها تتعدى الواحد الصحيح، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (193766) فهي تعتبر قيمة لا بأس بها، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (11) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس تقبل الذات

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.679	1.000
الفقرة 2	0.676	1.000
الفقرة 3	0.681	1.000
الفقرة 4	0.513	1.000
الفقرة 5	0.649	1.000
الفقرة 6	0.536	1.000
الفقرة 7	0.574	1.000
الفقرة 8	0.529	1.000
الفقرة 9	0.678	1.000
الفقرة 10	0.534	1.000
الفقرة 11	0.516	1.000
الفقرة 12	0.645	1.000
الفقرة 13	0.460	1.000
الفقرة 14	0.749	1.000
الفقرة 15	0.468	1.000
الفقرة 16	0.709	1.000
الفقرة 17	0.702	1.000
الفقرة 18	0.447	1.000
الفقرة 19	0.769	1.000
الفقرة 20	0.525	1.000

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج متوسطة إلى ضعيفة، حيث جاءت أربع قيم أكبر من (0.50) و جاءت ستة قيم أكبر من (0.40) وقد جاءت سبعة قيم أخرى أكبر من (0.30) ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ متوسطة أو ضعيفة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.381) ، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ متوسطة ولكنها تسمح وتتوافق مع المعايير ويبدل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (12) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس تقبل الذات

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.716	الفقرة 8
		.673	الفقرة 13
		.657	الفقرة 9
		.654	الفقرة 15
		.626	الفقرة 17
		.593	الفقرة 2
		.589	الفقرة 3
		.587	الفقرة 1
		.471	الفقرة 16
		.400	الفقرة 14
		.381	الفقرة 12
			الفقرة 11
.392	.575		الفقرة 20
	-.562-		الفقرة 19
	.525		الفقرة 6
	-.476-		الفقرة 4

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

	.469	.408	الفقرة 18
	.434		الفقرة 5
.729			الفقرة 10
-.603-		.433	الفقرة 7

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن أغلب الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (13) فقرة، وقد تشبعت على العامل الثاني (2) فقرات يشترك في واحدة مع العامل الأول ولم يتشبع على العامل الثالث سوى (03) ، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول أن هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعت الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (13) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعت بعد التدوير لمقياس تقبل الذات

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.702	الفقرة 8
		.689	الفقرة 9
		.680	الفقرة 15
		.617	الفقرة 13
		.615	الفقرة 3
		.594	الفقرة 17
		.567	الفقرة 2
		.496	الفقرة 1
	.652		الفقرة 11
	.738		الفقرة 7
	-.677-		الفقرة 10
	.527		الفقرة 12
	.627		الفقرة 14
	.616	.334	الفقرة 16

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

.664			الفقرة 20
.732		.403	الفقرة 18
.695			الفقرة 19
.682			الفقرة 5
.660			الفقرة 6
.722		.355	الفقرة 4

من خلال الجدول رقم (13) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (7) فقرات بتشعبات جيدة ، أما العامل الثاني فيحتوي على (07) فقرات ثلاثة منها جيدة، فيما يحتوي العامل الثالث على (06) فقرات تختلف بين المقبولة والجيدة والمتوسطة، كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل ولكنها ضعيفة نسبياً مقارنة بالتشعبات المستقلة وهو ما يفسر التباين بين مجموعة العوامل.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة واقترحنا التسميات والتوزيع الوارد كالتالي:

مقياس تقبل الذات		
المحاور	رقم العبارة	بنود وعبارات البعد
الرضا عن الذات	01	أستفيد من ملاحظات الآخرين عني
	02	أشعر بأنني مهم في كل المواقف
	03	أشعر بأنني ذكي
	08	تحقيق أهدافي يشعرني بالسعادة
	09	كفائتي تسمح لي بالقيام بأعمال التخطيط والتنظيم
	13	وضعت أهدافا لنفسي لأثبت جدارتي
	15	مهاراتي المتعددة تسهل مهماتي
	17	أشعر أنني ذو قيمة حتى وإن انتقدي الآخرين
فهم الذات	07	شعوري بأهميتي مرتبط بحب المقربين لي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

10	إحساسي بذاتي يعتمد كثيرا على مقارنتي بأشخاص آخرين	
11	أعتقد أنني جدير بالاهتمام لمجرد أنني إنسان	
12	أنزعج من ردود الفعل السلبية اتجاه تصرفاتي	
14	أفعالي السيئة تقلل من قيمتي	
16	أهتم بمدح الآخرين لتصرفاتي	
04	أشعر بانعدام فائدتي أحيانا	
05	قيامي بتصرفات خاطئة لا يغير شعوري اتجاه نفسي	تقبل مظاهر الذات
06	قدراتي محدودة للقيام بالمطلوب مني	
18	أنزعج عند مقارنتي بالآخرين	
19	أستاء عند انتقادي من أي شخص	
20	أعتقد أن الحكم على قيمتي فكرة سيئة	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس تقبل الذات:

يعتبر التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببناءه أو تبنيه لدراسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس تقبل الذات:

1. صدق مقياس تقبل الذات:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشبع الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الأساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الأساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (14): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس تقبل الذات

النسبة	البنود والملاحظات
%100	عدم الاعتراض على طول المقياس
%100	الاحتفاظ بالبنود
%100	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (15): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.932	الرضا عن الذات
0.743	فهم الذات
0.745	تقبل مظاهر الذات

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه، كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (16): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الرضا عن الذات)

لمقياس تقبل الذات

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.775	0.633	أستفيد من ملاحظات الآخرين عني
0.828	0.706	أشعر بأنني مهم في كل المواقف
0.840	0.724	أشعر بأنني ذكي
0.871	0.771	تحقيق أهدافي يشعرنني بالسعادة
0.905	0.827	كفاءتي تسمح لي بالقيام بأعمال التخطيط والتنظيم
0.869	0.769	وضعت أهدافا لنفسي لأثبت جدارتي
0.862	0.757	مهاراتي المتعددة تسهل مهماتي
0.856	0.748	أشعر أنني ذو قيمة حتى وإن انتقدني الآخرين

الجدول رقم (17): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (فهم الذات) لمقياس تقبل الذات

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.675	0.509	شعوري بأهميتي مرتبط بحب المقربين لي
0.683	0.519	إحساسي بذاتي يعتمد كثيرا على مقارنتي بأشخاص آخرين
0.819	0.693	أعتقد أنني جدير بالاهتمام لمجرد أنني إنسان
0.699	0.537	أنزعج من ردود الفعل السلبية اتجاه تصرفاتي
0.695	0.533	أفعالي السيئة تقلل من قيمتي
0.674	0.508	أهتم بمدح الآخرين لتصرفاتي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (18): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تقبل مظاهر الذات)

لمقياس تقبل الذات

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.693	0.530	أشعر بانعدام فائدتي أحيانا
0.762	0.615	قيامي بتصرفات خاطئة لا يغير شعوري اتجاه نفسي
0.671	0.505	قدراتي محدودة للقيام بالمطلوب مني
0.769	0.625	أنزعج عند مقارنتي بالآخرين
0.771	0.627	أستاء عند انتقادي من أي شخص
0.851	0.740	أعتقد أن الحكم على قيمتي فكرة سيئة

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.505 و 0.827 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس تقبل الذات من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس تقبل الذات يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (19): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس تقبل الذات

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تقبل الذات	العليا	69.115	2.982	- 4.258	136	0.000
	الدنيا	60.739	16.066			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (19) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 69.115 بانحراف معياري يقدر بـ: 2.982 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 60.739 بانحراف معياري يقدر بـ: 16.066، وقيمة t هي - 4.258 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2. ثبات مقياس تقبل الذات:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.566 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.830 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (20): معاملات ثبات مقياس تقبل الذات

مقياس تقبل الذات	عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات ألفا كرونباخ
	20	0.566	0.830

الجدول رقم (21): معاملات ثبات محاور مقياس تقبل الذات

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس تقبل الذات
0.883	الرضا عن الذات
0.626	فهم الذات
0.563	تقبل مظاهر الذات

ثانيا: مقياس الاتزان الانفعالي **Emmotional balance scale**

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس الاتزان الانفعالي اعتمادا على الموروث النظري ، وكذا مجموعة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع ، ومن الدراسات والبحوث التي أخذ بها الباحث نذكر ما يلي:

- دراسة Bradburn N.M (1969) بعنوان Bradburn scale of Psychological Wellbeing والتي اعتمد فيها لبناء مقياسه للاتزان الانفعالي على دراسة كل من Ryff,C.D (1989) حول Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being ودراسة Folkman, S (1989) حول موضوع Positive psychological states and coping with severe stress

- دراسة محمود اسماعيل حول عنوان الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الادراكية والتفكير الابتكاري(2006) حيث قام ببناء مقياس يتكون من 71 عبارة تشمل الابعاد الثلاثة لدراسته.

بعد مراجعة التراث النظري والمقاييس المعدة من طرف الباحثين في الدراسات السابقة للموضوع، تم الاجتهاد قدر الامكان لبناء مقياس الاتزان الانفعالي (Emotional Balace scale) حيث جاء المقياس في خمسة عشرة (15) عبارة كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مقياس الاتزان الانفعالي	
بنود وعبارات المقياس	الرقم
أعجز عن الجلوس هادئا في أغلب الأوقات	01
غالبا ما أشعر بالتوتر	02
أعتقد أنه لا يوجد موقف يهزني	03
أرغب في الشجار عندما أكون متضايقا	04
دائما ما أرد الإساءة بالإساءة	05
لا أدرس جميع الاعتبارات قبل اتخاذ أي قرار	06
أقل مجهود يشعرني بالتعب	07
يرتفع صوتي في أي نقاش	08
كثيرا ما أشعر أن الحياة قاسية	09
عند الغضب أعجز عن التحكم في تصرفاتي	10
أفعالي غير متوقعة من الآخرين	11
لا أستطيع كتم غضبي من أي موقف يزعجني	12
من الصعب جدا أن أتأثر بمشاعر الآخرين	13
لدي عادات فعالة للتعامل مع المواقف المزعجة	14
أمتلك مهارة التعامل مع المواقف بشكل يريحني	15

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (22):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
12	03	العبارات الايجابية: 03- 05- 14. العبارات السلبية: 01- 02- 04- 06- 07- 08- 09- 10- 11- 12- 13- 15.
مجموع العبارات السالبة: 12.	مجموع العبارات الموجبة: 03.	مجموع العبارات: 15

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (23) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
01	غالبا ما أشعر بالتوتر		✓			
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية للمقياس

قام الباحث بالتحليل العائلي الاستكشافي لمقياس الاتزان الانفعالي متبعا نفس خطوات المقياس السابق، وقد كانت الاختبارات في تطبيق التحليل العائلي الاستكشافي من خلال طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المترتبة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين (يعبر عن أكبر قدر من المعلومات الموجودة في البيانات)، كما يحتوي على قيمة مميزة، أي أن علاقته بفقرات الاختبار التي يمثلها أقوى من علاقة العوامل الأخرى

المستخرجة بفقرات المقياس التي يمثلها. (تيغزة، 2012، ص37)، هذا واختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن من اجراء التحليل العاملي لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاتزان الانفعالي أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جداً أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (24) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس الاتزان الانفعالي

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO
0.0000	105	0.806

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.80) وتعتبر هذه القيمة جيدة جدا، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.8) وهي قيمة جيدة جدا على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

من خلال النتائج المحصلة (انظر الملحق) نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures if Sampling Adquacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، من خلال نتائج التحليل العاملي (أنظر الملحق) بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

هذا المؤشر جيدة جدا، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.83) و (0.94).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج الاستخراج في التحليل العاملي الاستكشافي جاء المقياس على شكل (02) عاملين من خلال مخرجات عملية التحليل ، وقد جاءت الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل 02، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 2	العامل 1	
1.732	4.750	الجذر الكامن
43.210	31.522	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) أن الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.750) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.732)، وكلها تتعدى الواحد الصحيح، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (43.210) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج لعينة الدراسة والتي تقدر بـ: (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (26) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس الاتزان الانفعالي

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	.514	1.000
الفقرة 2	.687	1.000
الفقرة 3	.579	1.000
الفقرة 4	.412	1.000

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

1.000	.531	الفقرة 5
1.000	.561	الفقرة 6
1.000	.627	الفقرة 7
1.000	.541	الفقرة 8
1.000	.503	الفقرة 9
1.000	.617	الفقرة 10
1.000	.611	الفقرة 11
1.000	.695	الفقرة 12
1.000	.720	الفقرة 13
1.000	.768	الفقرة 14
1.000	.716	الفقرة 15

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج متباينة، حيث جاءت ثلاثة قيم أكبر من (0.70) و جاءت أربعة قيم أكبر من (0.60) فيما قدرت ستة قيم أكبر من (0.50) في حين جاءت قيمة واحدة أكبر من (0.40)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.6054) ، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير ويدل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (27) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس

الاتزان الانفعالي

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.757	الفقرة 10
	.730	الفقرة 8
	.684	الفقرة 12
	.652	الفقرة 5

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

	.642	الفقرة 4
	.636	الفقرة 1
	.631	الفقرة 7
	.626	الفقرة 11
	.622	الفقرة 2
	.586	الفقرة 6
	.550	الفقرة 9
	.520	الفقرة 13
.847		الفقرة 14
.830		الفقرة 15
.404		الفقرة 3

من خلال الجدول رقم (27) نلاحظ أن عدد كبير من الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (12) فقرة، ولم يتشبع على العامل الثاني سوى (03) فقرات ، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (28) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس

الاتزان الانفعالي

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.772	الفقرة 10
	.735	الفقرة 8
	.695	الفقرة 12
	.644	الفقرة 5
	.642	الفقرة 1
	.640	الفقرة 4

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

	.635	الفقرة 11
	.619	الفقرة 2
	.614	الفقرة 7
	.573	الفقرة 6
	.550	الفقرة 9
	.520	الفقرة 13
.863		الفقرة 14
.841		الفقرة 15
.392		الفقرة 3

من خلال الجدول رقم (28) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (12) فقرة تحتوي على تشبعتات جيدة وجيدة جدا، أما العامل الثاني فيحتوي على (03) فقرات ثلاثة منها فقرتين جيدتين، هذا ما يفسر التباين بين مجموعة العوامل.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد كالتالي:

مقياس الاتزان الانفعالي		
بنود وعبارات البعد	رقم العبارة	
أعجز عن الجلوس هادئا في أغلب الأوقات	01	الطبيعة الانفعالية
غالبا ما أشعر بالتوتر	02	
أرغب في الشجار عندما أكون متضايقا	04	
دائما ما أرد الإساءة بالإساءة	05	
لا أدرس جميع الاعتبارات قبل اتخاذ أي قرار	06	
أقل مجهود يشعرنني بالتعب	07	
يرتفع صوتي في أي نقاش	08	
كثيرا ما أشعر أن الحياة قاسية	09	
عند الغضب أعجز عن التحكم في تصرفاتي	10	

أفعالي غير متوقعة من الآخرين	11	الانفعالات التحكم في
لا أستطيع كتم غضبي من أي موقف يزعجني	12	
من الصعب جدا أن أتأثر بمشاعر الآخرين	13	
أعتقد أنه لا يوجد موقف يهزني	03	
لدي عادات فعالة للتعامل مع المواقف المزعجة	14	
أمتلك مهارة التعامل مع المواقف بشكل يريحني	15	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس الاتزان الانفعالي:

كما سبق ذكره سالفا فإن التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس الاتزان الانفعالي:

1- صدق مقياس الاتزان الانفعالي:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. صدق المحكمين:

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الأساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (29): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الاتزان الانفعالي

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
84%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (30): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معايير الارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.971	الطبيعة الانفعالية
0.642	التحكم في الانفعالات

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه، كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (31): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الطبيعة الانفعالية)

لمقياس الاتزان الانفعالي

معايير ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.786	0.648	أعجز عن الجلوس هادئا في أغلب الأوقات
0.810	0.681	غالبا ما أشعر بالتوتر
0.846	0.733	أرغب في الشجار عندما أكون متضايقا

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

0.859	0.753	دائما ما أورد الإساءة بالإساءة
0.843	0.729	لا أدرس جميع الاعتبارات قبل اتخاذ أي قرار
0.855	0.747	أقل مجهود يشعرني بالتعب
0.851	0.741	يرتفع صوتي في أي نقاش
0.709	0.549	كثيرا ما أشعر أن الحياة قاسية
0.816	0.689	عند الغضب أعجز عن التحكم في تصرفاتي
0.848	0.736	أفعالي غير متوقعة من الآخرين
0.771	0.628	لا أستطيع كتم غضبي من أي موقف يزعجني
0.681	0.516	من الصعب جدا أن أتأثر بمشاعر الآخرين

الجدول رقم (32): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (التحكم في الانفعالات)

لمقياس الاتزان الانفعالي

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.751	0.601	أعتقد أنه لا يوجد موقف يهزني
0.691	0.528	لدي عادات فعالة للتعامل مع المواقف المزعجة
0.683	0.519	أمتلك مهارة التعامل مع المواقف بشكل يريحني

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.480 و 0.859 وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس الاتزان الانفعالي يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (33): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الاتزان الانفعالي

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الاتزان الانفعالي	العليا	57.608	2.701	- 21.412	136	0.000
	الدنيا	37.811	7.189			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (33) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 57.608 بانحراف معياري يقدر بـ: 2.701 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 37.811 بانحراف معياري يقدر بـ: 7.189، وقيمة t هي - 21.412 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس الاتزان الانفعالي:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.717 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.825 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (34): معاملات ثبات مقياس الاتزان الانفعالي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس الاتزان الانفعالي
0.825	0.717	15	

الجدول رقم (35): معاملات ثبات محاور مقياس الاتزان الانفعالي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس الاتزان الانفعالي
0.852	الطبيعة الانفعالية
0.712	التحكم في الانفعالات

ثالثًا: مقياس الالتزام العام **General Commitment Scale**

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس الالتزام العام وذلك بعد الاطلاع على البحوث والدراسات النظرية لموضوع الالتزام العام، حيث احتوى المقياس المعد من طرف الباحث على 12 عبارة تسمح بقياس مستوى الالتزام العام، ومن الدراسات والبحوث التي اعتمد عليها الباحث نذكر ما يلي:

- دراسة (Tangney, J.P., Baumeister, R.F., Boone, A.L) (2004) تحت عنوان High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success.
- دراسة مزيان لمياء (2016) بعنوان تقنين مقياس الالتزام في العمل على عينة من أساتذة الجامعة الجزائرية، حيث قامت الباحثة بترجمة وتقنين مقياس الالتزام في العمل (UWES) والذي يحتوي في نسخته الأصلية على 17 عبارة.

بعد البحث في المادة النظرية للموضوع والمقاييس المعدة من طرف الباحثين في الدراسات السابقة، قام الباحث بمحاولة الاجتهاد من أجل بناء مقياس الالتزام (general Commitment scale) حيث جاء المقياس في اثنا عشرة (12) عبارة كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مقياس الالتزام العام	
الرقم	بنود وعبارات المقياس
01	أفتخر بإنجازاتي في العمل
02	نجاحي يزداد بنجاح زملائي
03	أنا في عون أي زميل إن احتاجني
04	ينتابني الشعور بضرورة ترك ما أعمل بسرعة
05	أشعر أنني جزء مهم داخل الجماعة التي أنتمي إليها
06	لا أبخل بأي شيء لتطوير وتحسين العمل
07	أعتقد أن أخطاء زملائي قابلة للتدارك والتصحيح
08	قد أشارك في أي نشاط يخدم المنظمة حتى لو كان غير رسمي
09	أشعر أنني جزء من أي عمل أقوم به
10	مهامي داخل المنظمة لها هدف ومعنى
11	بقاء المنظمة من بقائي
12	أحب المساهمة في نجاح الآخرين ولو دون مقابل

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (36):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
01	11	العبارات الايجابية: 01- 02- 03- 05- 06- 07- 08- 09- 10- 11- 12. العبارات السلبية: 04.
مجموع العبارات السالبة: 01	مجموع العبارات الموجبة: 11	مجموع العبارات: 12

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (37) التالي يوضح ذلك:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس
1	2	3	4	5	العبارات الموجبة
5	4	3	2	1	العبارات السالبة

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
			✓		أفتخر بإنجازاتي في العمل	01
1	2	3	4	5	الدرجة الموافقة للإجابة	

د. استكشاف البنية العاملية للمقياس

قام الباحث بالتحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الالتزام العام متبعا نفس خطوات المقياس السابق، وقد كانت الاختبارات في تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المتدرجة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، هذا واختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن من اجراء التحليل العاملي لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فارماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشبع المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الالتزام العام أن كل معاملات الارتباط دالة احصائيا، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريثلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (38) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس الالتزام العام

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيذر ماير-أولكن KMO
0.0000	66	0.893

نلاحظ من خلال الجدول رقم (38) أن الاختبار دال احصائياً، كما أن قيمة KMO تساوي (0.89) وتعتبر هذه القيمة جيدة جداً، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جداً، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.8) وهي قيمة جيدة جداً على حسب محك "كيذر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.9) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.60) و (0.94).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج الاستخراج في التحليل العاملي الاستكشافي جاء المقياس على شكل 03 عوامل وقد جاءت كل الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح لجميع العوامل الثلاث، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (39) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 3	العامل 2	العامل 1	
0.988	1.240	5.615	الجذر الكامن
65.355	54.015	32.308	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (5.615) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.240)، أما الجذر الكامن للعامل الثالث فقد قارب من (1) الصحيح حيث جاء (0.988)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (65.355) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (40) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس الالتزام العام

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.524	1.000
الفقرة 2	0.674	1.000
الفقرة 3	0.625	1.000
الفقرة 4	0.735	1.000
الفقرة 5	0.676	1.000
الفقرة 6	0.773	1.000
الفقرة 7	0.607	1.000
الفقرة 8	0.632	1.000
الفقرة 9	0.624	1.000
الفقرة 10	0.645	1.000
الفقرة 11	0.687	1.000
الفقرة 12	0.640	1.000

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

العامل الثالث (5) فقرات مشترك مع العامل الأول في فقرتين، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ توازن نسبي في توزيع التشبعات بين العوامل الثاني والثالث، ويمكن القول أن هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (42) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الالتزام العام

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.800	الفقرة 2
.372		.761	الفقرة 6
	.363	.736	الفقرة 5
		.667	الفقرة 1
	.402	.667	الفقرة 7
.662		.364	الفقرة 3
.600	.403	.344	الفقرة 12
	.811		الفقرة 11
	.765		الفقرة 8
	.614	.436	الفقرة 10
	.612	.425	الفقرة 9
.855			الفقرة 4

من خلال الجدول رقم (42) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (9) فقرات بتشبعات جيدة وجيدة جدا، أما العامل الثاني فيحتوي على (7) فقرات أربعة منها جيدة، فيما يحتوي العامل الثالث على (4) فقرات كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل ولكنها ضعيفة نسبيا مقارنة بالتشبعات المستقلة وهو ما يفسر الفروق بين مجموعة العوامل.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد في كالتالي:

مقياس الالتزام العام		
البعد	رقم العبارة	بنود وعبارات البعد
الإحساس بالارتباط	01	أفتخر بإنجازاتي في العمل
	02	نجاحي يزداد بنجاح زملائي
	05	أشعر أنني جزء مهم داخل الجماعة التي أنتمي إليها
	06	لا أبخل بأي شيء لتطوير وتحسين العمل
	07	أعتقد أن أخطاء زملائي قابلة للتدارك والتصحيح
الرغبة في المحافظة على العلاقة	08	قد أشارك في أي نشاط يخدم المنظمة حتى لو كان غير رسمي
	09	أشعر أنني جزء من أي عمل أقوم به
	10	مهامي داخل المنظمة لها هدف ومعنى
	11	بقاء المنظمة من بقائي
الاستعداد للمشاركة	03	أنا في عون أي زميل إن احتاجني
	04	ينتابني الشعور بضرورة ترك ما أعمل بسرعة
	12	أحب المساهمة في نجاح الآخرين ولو دون مقابل

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس الالتزام العام:

كما تم الإشارة إليه سالفًا فإن عملية التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة عملية مهمة جدا لضمان نتائج حقيقية ومعبرة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات التي قام بها الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس الالتزام العام:

1- صدق مقياس الالتزام العام:

يمثل قياس صدق المقياس بطرق مختلفة أفضل سبيل من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (43): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الالتزام العام

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (44): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.945	الاحساس بالارتباط
0.893	الرغبة في المحافظة على العلاقة
0.947	الاستعداد للمشاركة

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه، كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (45): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاحساس بالارتباط)

لمقياس الالتزام العام

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.816	0.689	أفتخر بإنجازاتي في العمل
0.831	0.711	نجاحي يزداد بنجاح زملائي
0.911	0.837	أشعر أنني جزء مهم داخل الجماعة التي أنتمي إليها
0.929	0.867	لا أبخل بأي شيء لتطوير وتحسين العمل
0.915	0.844	أعتقد أن أخطاء زملائي قابلة للتدارك والتصحيح

الجدول رقم (46): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الرغبة في المحافظة على العلاقة)

لمقياس الالتزام العام

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.909	0.834	قد أشارك في أي نشاط يخدم المنظمة حتى لو كان غير رسمي
0.936	0.879	أشعر أنني جزء من أي عمل أقوم به
0.938	0.883	مهامي داخل المنظمة لها هدف ومعنى
0.899	0.817	بقاء المنظمة من بقائي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (47): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الطبيعة الانفعالية)

لمقياس الالتزام العام

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.911	0.836	أنا في عون أي زميل إن احتاجني
0.741	0.589	ينتابني الشعور بضرورة ترك ما أعمل بسرعة
0.915	0.843	أحب المساهمة في نجاح الآخرين ولو دون مقابل

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.589 و 0.883 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس الالتزام العام يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (48): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الالتزام العام

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الالتزام العام	العليا	50.231	4.678	- 5.979	136	0.000
	الدنيا	40.536	12.633			

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (48) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 50.231 بانحراف معياري يقدر بـ: 4.678 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 40.536 بانحراف معياري يقدر بـ: 12.633، وقيمة t هي - 5.979 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس الالتزام العام:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.680 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.917 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (49): معاملات ثبات مقياس الالتزام العام

مقياس الالتزام العام	عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات ألفا كرونباخ
	12	0.680	0.917

الجدول رقم (50): معاملات ثبات محاور مقياس الالتزام العام

محاور مقياس الالتزام العام	معامل الثبات ألفا كرونباخ
الاحساس بالارتباط	0.848
الرغبة في المحافظة على العلاقة	0.869
الاستعداد للمشاركة	0.627

رابعاً: مقياس أسلوب الإدراك Cognitive Style Scale

أ. وصف المقياس:

بعد اطلاع الباحث على الدراسات والبحوث التي تعالج موضوع أسلوب الإدراك، قام ببناء مقياس يحتوي على 12 عبارة تسمح بقياس أسلوب الإدراك، وقد اعتمد الباحث في بناءه للمقياس على الدراسة الآتية:

- دراسة Shan frederik (2005) حول عنوان: Cognitive Reflection and Decision Making حيث قام ببناء مقياس The Cognitive Reflection Test (CRT)

وبعد البحث في المادة النظرية ، قام الباحث بمحاولة الاجتهاد من أجل بناء مقياس أسلوب الإدراك (Cognitive Style Scale) حيث جاء المقياس في اثنا عشرة (12) عبارة كما يلي:

مقياس أسلوب الإدراك	
الرقم	بنود وعبارات المقياس
01	غالبا ما أجيب على التساؤلات بدون تفكير معمق
02	أتأمل في المواقف قبل اتخاذ القرار المناسب
03	دائما ما أتسرع في الاجابة
04	أحيانا أفكر طويلا قبل انجاز الأفعال
05	ردودي سريعة ولكنها صائبة
06	أفكر في كل شيء قبل التصرف
07	أحلل المواقف في أغلب الأوقات
08	غالبا ما تكون اختياراتي صحيحة
09	تهمني تفاصيل الأشياء
10	لا أبذل جهدا في التفكير قبل التصرف
11	دائما ما أندم عن تسرعي في اتخاذ القرارات
12	خبرتي تغنيني عن التفكير في عواقب الأمور

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (51):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
05	07	العبارات الايجابية: 02-04-05-06- 07-08-09. العبارات السلبية: 01-03-10-11- 12.
مجموع العبارات السالبة: 05	مجموع العبارات الموجبة: 07	مجموع العبارات: 12

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (52) التالي يوضح ذلك:

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس
1	2	3	4	5	العبارات الموجبة
5	4	3	2	1	العبارات السالبة

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
			✓		أفكر في كل شيء قبل التصرف	01
1	2	3	4	5	الدرجة الموافقة للإجابة	

د. استكشاف البنية العاملية للمقياس

من أجل استكشاف البنية العاملية لمقياس أسلوب الإدراك قام الباحث باختبار التحليل العاملية للمقياس عن طريق تطبيق مجموعة من الخطوات والأساليب من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وكما سلف شرحه في المقاييس السابقة اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المترتبة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين كما يحتوي على قيمة مميزة، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن معرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فارماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق إبراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملية الاستكشافية لمقياس أسلوب الإدراك على أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته ب (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتل" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات.

الجدول رقم (53) يبين دلالة اختبار "بريتل" لمقياس أسلوب الادراك

القيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
0.779	66	0.0000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (53) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.80) وتعتبر هذه القيمة جيدة جدا، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة KMO تفوق (0.7) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

من خلال النتائج المحصلة (انظر الملحق) نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، من خلال نتائج التحليل العاملي (انظر الملحق) بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة جداً، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.33) و(0.89).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

لقد جاءت نتائج فحص الجذور الكامنة للعوامل المستخرجة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل 02 المتضمنين في دراسة الباحث، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (54) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 2	العامل 1	
1.734	3.826	الجذر الكامن
46.337	28.450	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (54) أن الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (3.826) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.734)، وكلها تتعدى الواحد الصحيح، أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (46.337) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشبوع أو الاشتراكات بعد الاستخراج لعينة الدراسة والتي تقدر بـ: (256) والجدول التالي يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج:

الجدول رقم (55) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس اسلوب الادراك

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.674	1.000
الفقرة 2	0.673	1.000
الفقرة 3	0.593	1.000
الفقرة 4	0.514	1.000
الفقرة 5	0.738	1.000
الفقرة 6	0.677	1.000
الفقرة 7	0.721	1.000
الفقرة 8	0.643	1.000
الفقرة 9	0.504	1.000
الفقرة 10	0.505	1.000
الفقرة 11	0.739	1.000
الفقرة 12	0.679	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (55) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج مختلفة، حيث جاءت ثلاثة قيم أكبر من (0.70) و جاءت خمسة قيم أكبر من (0.60) فيما قدرت أربعة قيم أكبر من (0.50) ، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة جدا ولكن وجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.7759) ، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير ويدل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (56) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس أسلوب الإدراك

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.814	الفقرة 7
	.788	الفقرة 6
	.698	الفقرة 4
	.671	الفقرة 2
	.668	الفقرة 9
	.624	الفقرة 8
.559	.426	الفقرة 3
.557	.441	الفقرة 10
.535	.305	الفقرة 12
.474	.387	الفقرة 1
-.443-	.376	الفقرة 5
.357		الفقرة 11

من خلال الجدول رقم (56) نلاحظ أن احدى عشر فقرة في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول، وتشبعت على العامل الثاني (06) فقرات كانت خمسة منها مشتركة ولكنها أقوى في العامل الثاني، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (57) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس أسلوب الإدراك

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.837	الفقرة 7
	.811	الفقرة 6
	.706	الفقرة 4
	.698	الفقرة 2
	.662	الفقرة 9
	.534	الفقرة 8
	.533	الفقرة 3
.695		الفقرة 10
.689		الفقرة 12
.615		الفقرة 1
.596		الفقرة 5
.668		الفقرة 11

من خلال الجدول رقم (57) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (07) فقرات تحتوي هذه الفقرات على تشبعات جيدة وجيدة جداً، أما العامل الثاني فيحتوي على (05) فقرات جيدة ، وتعتبر هذه العوامل مقبولة إجمالاً.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد في كالتالي:

مقياس أسلوب الإدراك		
المحور	رقم العبارة	بنود وعبارات البعد
الأسلوب الحسي	02	أتأمل في المواقف قبل اتخاذ القرار المناسب
	04	أحياناً أفكر طويلاً قبل انجاز الأفعال
	05	ردودي سريعة ولكنها صائبة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أفكر في كل شيء قبل التصرف	06	
أحلل المواقف في أغلب الأوقات	07	
غالبا ما تكون اختياري صحيحة	08	
تهمني تفاصيل الأشياء	09	
غالبا ما أجيب على التساؤلات بدون تفكير معمق	01	الأسلوب التحليلي
دائما ما أتسرع في الإجابة	03	
لا أبذل جهدا في التفكير قبل التصرف	10	
دائما ما أندم عن تسرعي في اتخاذ القرارات	11	
خبرتي تغنيني عن التفكير في عواقب الأمور	12	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس أسلوب الإدراك:

قام الباحث بالتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة من أجل الوصول إلى النتائج الحقيقية والمعبرة، وفيما يلي ذكر خطوات التي قام بها الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس أسلوب الإدراك:

1- صدق مقياس أسلوب الإدراك:

يمثل قياس صدق المقياس بطرق مختلفة أفضل سبيل من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الأساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الأساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (58): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس أسلوب الادراك

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (59): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.934	الأسلوب الحدسي
0.802	الأسلوب التحليلي

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (60): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الأسلوب الحدسي)

لمقياس أسلوب الإدراك

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس	البنود
0.851	0.740	أتأمل في المواقف قبل اتخاذ القرار المناسب
0.932	0.873	أحيانا أفكر طويلا قبل انجاز الأفعال
0.602	0.431	ردودي سريعة ولكنها صائبة
0.921	0.853	أفكر في كل شيء قبل التصرف
0.930	0.870	أحلل المواقف في أغلب الأوقات
0.831	0.711	غالبا ما تكون اختياراتي صحيحة
0.873	0.774	تهمني تفاصيل الأشياء

الجدول رقم (61): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الأسلوب التحليلي)

لمقياس أسلوب الإدراك

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس	البنود
0.618	0.447	غالبا ما أجيب على التساؤلات بدون تفكير معمق
0.697	0.535	دائما ما أتسرع في الاجابة
0.810	0.681	لا أبذل جهدا في التفكير قبل التصرف
0.786	0.648	دائما ما أندم عن تسرعي في اتخاذ القرارات
0.706	0.546	خبرتي تغنيني عن التفكير في عواقب الأمور

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.431 و 0.873 وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس أسلوب الادراك يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (62): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس أسلوب الادراك

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أسلوب الادراك	العليا	43.173	3.576	- 6.324	136	0.000
	الدنيا	35.376	9.596			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (62) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 43.173 بانحراف معياري يقدر بـ: 3.576 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 35.376 بانحراف معياري يقدر بـ: 12.633، وقيمة t هي 9.596 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس أسلوب الإدراك:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ،

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.598 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.819 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (63): معاملات ثبات مقياس أسلوب الإدراك

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الثبات سبيرمان	عدد البنود	مقياس أسلوب الإدراك
0.819	0.598	12	

الجدول رقم (64): معاملات ثبات محاور مقياس أسلوب الإدراك

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس أسلوب الإدراك
0.868	الأسلوب الحدسي
0.617	الأسلوب التحليلي

خامسا: مقياس ضبط النفس Self-control Scale

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس ضبط النفس بعد الاطلاع على الدراسات النظرية لموضوع ضبط النفس، حيث احتوى المقياس المعد من طرف الباحث على 12 عبارة تسمح بقياس مستوى ضبط النفس، ، ومن الدراسات والبحوث التي اعتمد عليها الباحث نذكر ما يلي:

- دراسة Whitney D. Gunter And Nicholas W. Bakken (2012) تحت عنوان Self-control and normativity:Theories in social psychology .revisited

- دراسة Dorothee Horstkötter (2015) تحت عنوان The many measurements of self-control: How re-operationalized self-control compares

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

بعد البحث في المادة النظرية للموضوع والمقاييس المعدة من طرف الباحثين في الدراسات السابقة، قام الباحث ببناء مقياس ضبط النفس (self-control scale) حيث جاء المقياس في اثنا عشرة (12) عبارة كما يلي:

مقياس ضبط النفس	
الرقم	بنود وعبارات المقياس
01	يصعب عليا التخلي عن بعض تصرفاتي الخاطئة
02	كثيرا ما يتشتت تفكيري
03	تصرفاتي غير متوقعة عند الغضب
04	أرفض الأشياء التي تسيئ لي حتى وإن كانت ممتعة
05	أستطيع مقاومة جميع الاغراءات
06	أنضبط في كل ما هو مطلوب مني
07	غالبا ما تلهيني المتعة والمرح عن إنجاز أعمالي
08	غالبا ما أندم على أفعالي
09	لأسباب شخصية قد أقوم بأشياء أدرك بأنها خاطئة
10	غالبا ما أتصرف دون التفكير في خياراتي
11	قد اسأير ممارسات المجتمع حتى وإن خالفت وجهة نظري
12	للعادات أثر في توجيه تصرفاتي

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (65):

العبارات	عدد العبارات الايجابية	عدد العبارات السلبية
العبارات الايجابية: 05-06-11-12. العبارات السلبية: 01-02-03-04-07-08-09-10.	04	08
مجموع العبارات: 12	مجموع العبارات الموجبة: 04	مجموع العبارات السالبة: 08

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (66) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	كثيرا ما يتشتت تفكيري		✓			
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس ضبط النفس

من أجل استكشاف البنية العاملية لمقياس اعتمد الباحث على مجموعة من النقاط والتي تمثل مرتكزات عملية التحليل العائلي الاستكشافي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المتدرجة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين (يعبر عن أكبر قدر من المعلومات الموجودة في البيانات)، كما يحتوي على قيمة مميزة، أي أن علاقته بفقرات

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الاختبار التي يمثلها أقوى من علاقة العوامل الأخرى المستخرجة بفقرات المقياس التي يمثلها. (تيغزة، 2012، ص37)، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشبع المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس ضبط النفس أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جداً أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (67) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس ضبط النفس

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO
0.0000	66	0.761

نلاحظ من خلال الجدول رقم (67) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.76) وتعتبر هذه القيمة جيدة جدا، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.7) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures if Sampling Adquacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.9) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.57) و (0.81).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج عملية الاستخراج نجد أن الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل المستخرجة، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (68) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 2	العامل 1	
1.736	3.605	الجذر الكامن
44.501	29.492	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (68) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (3.605) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.736)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (44.501) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (69) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس ضبط النفس

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.647	1.000
الفقرة 2	0.649	1.000
الفقرة 3	0.592	1.000
الفقرة 4	0.623	1.000
الفقرة 5	0.506	1.000
الفقرة 6	0.646	1.000
الفقرة 7	0.582	1.000

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

1.000	0.672	الفقرة 8
1.000	0.589	الفقرة 9
1.000	0.576	الفقرة 10
1.000	0.632	الفقرة 11
1.000	0.526	الفقرة 12

نلاحظ من خلال الجدول رقم (69) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت ستة قيم أكبر من (0.60) و جاءت باقي القيم الأخرى أكبر من (0.50) ، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.6033) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير ويدل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (70) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس ضبط النفس

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.762	الفقرة 7
	.759	الفقرة 9
	.689	الفقرة 10
	.669	الفقرة 1
.504	.582	الفقرة 3
.353	.570	الفقرة 2
	.542	الفقرة 6
	.493	الفقرة 8
.709		الفقرة 4
-.539-	.464	الفقرة 5
.497		الفقرة 11
.470		الفقرة 12

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (70) نلاحظ أن أغلب الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (09) فقرات، وتشبعت على العامل الثاني (06) فقرات تشترك مع العامل الأول في ثلاثة منها، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ عدم التوازن لصالح العامل الأول، ولكن تبقى هذه التوزيعات بخاصية البنية البسيطة من خلال مايلي: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (71) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس ضبط النفس

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.741	الفقرة 7
	.725	الفقرة 9
	.671	الفقرة 10
.386	.666	الفقرة 3
	.659	الفقرة 1
	.625	الفقرة 2
	.516	الفقرة 8
-.326-	.489	الفقرة 6
.669		الفقرة 4
-.616-	.355	الفقرة 5
.543		الفقرة 11
.475		الفقرة 12

من خلال الجدول رقم (71) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول احتفظ بالفقرات (9) فقرات بتشبعات جيدة في ثمانية منها، أما العامل الثاني فيحتوي على (6) فقرات أربعة منها جيدة ويمكن أن تعبر عنه.

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد في الجدول التالي:

مقياس ضبط النفس			
بنود وعبارات البعد	رقم العبارة		
يصعب عليا التخلي عن بعض تصرفاتي الخاطئة	01	القدرة على التحكم	
كثيرا ما يتشتت تفكيري	02		
تصرفاتي غير متوقعة عند الغضب	03		
أنضبط في كل ما هو مطلوب مني	06		
غالبا ما تلهيني المتعة والمرح عن إنجاز أعمالي	07		
غالبا ما أندم على أفعالي	08		
لأسباب شخصية قد أقوم بأشياء أدرك بأنها خاطئة	09		
غالبا ما أتصرف دون التفكير في خياراتي	10		
أرفض الأشياء التي تسيئ لي حتى وإن كانت ممتعة	04		ومتطلبات الموقف المعايير التوفيق بين
أستطيع مقاومة جميع الاغراءات	05		
قد اسأير ممارسات المجتمع حتى وإن خالفت وجهة نظري	11		
للعادات أثر في توجيه تصرفاتي	12		

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس ضبط النفس:

كما سبق سالفا فإن التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببناءه أو تبنيه لدراسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس ضبط النفس:

1- صدق مقياس ضبط النفس:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (72): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس ضبط النفس

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
94%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (73): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.931	القدرة على التحكم
0.683	التوفيق بين المعايير ومتطلبات الموقف

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (74): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على التحكم)

لمقياس ضبط النفس

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس	البنود
0.843	0.729	يصعب عليا التخلي عن بعض تصرفاتي الخاطئة
0.796	0.661	كثيرا ما ينشئت تفكيري
0.723	0.566	تصرفاتي غير متوقعة عند الغضب
0.722	0.565	أنضبط في كل ما هو مطلوب مني
0.873	0.774	غالبا ما تلهيني المتعة والمرح عن إنجاز أعمالي
0.802	0.670	غالبا ما أندم على أفعالي
0.907	0.830	لأسباب شخصية قد أقوم بأشياء أدرك بأنها خاطئة
0.852	0.742	غالبا ما أتصرف دون التفكير في خياراتي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (75): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (التوفيق بين المعايير ومتطلبات الموقف) لمقياس ضبط النفس

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند بالدرجة الكلية للمقياس	البنود
0.623	0.452	أرفض الأشياء التي تسيئ لي حتى وإن كانت ممتعة
0.586	0.414	أستطيع مقاومة جميع الاغراءات
0.770	0.626	قد اسأير ممارسات المجتمع حتى وإن خالفت وجهة نظري
0.834	0.716	للعادات أثر في توجيه تصرفاتي

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.586 و 0.907 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس ضبط النفس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (76): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس ضبط النفس

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ضبط النفس	العليا	41.318	1.499	- 16.240	136	0.000
	الدنيا	29.029	6.107			

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (76) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 41.318 بانحراف معياري يقدر بـ: 1.499 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 29.029 بانحراف معياري يقدر بـ: 6.107، وقيمة t هي - 16.240 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس ضبط النفس:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.554 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.745 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (77): معاملات ثبات مقياس ضبط النفس

مقياس ضبط النفس	عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات ألفا كرونباخ
	12	0.554	0.745

الجدول رقم (78): معاملات ثبات محاور مقياس ضبط النفس

محاور مقياس ضبط النفس	معامل الثبات ألفا كرونباخ
القدرة على التحكم	0.931
التوفيق بين المعايير ومتطلبات الموقف	0.683

سادسا: مقياس الكفاءة العامة General Competence Scale

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس الكفاءة بعد الاطلاع على الدراسات النظرية لموضوع الكفاءة، حيث احتوى المقياس المعد من طرف الباحث على 10 عبارات تسمح بقياس مستوى الكفاءة العامة، ومن الدراسات والبحوث التي اطلع عليها الباحث نذكر ما يلي:

- دراسة Jerusalem And Schwarzzer (1995) حيث قام ببناء مقياس الكفاءة الذاتية المترجم من قبل سامر جميل رضوان (1997) والمكون من 29 بند.
- دراسة Jennifer J. Hurley And others (2010) تحت عنوان The Case for the Perceived Social Competence Scale II.

بعد البحث في الدراسات السابقة، قام الباحث ببناء مقياس الكفاءة العامة (General Competence Scale) حيث جاء المقياس في عشرة (10) عبارات كما يلي:

مقياس الكفاءة العامة	
رقم العبارة	بنود وعبارات المقياس
01	أحقق مبتغاي حتى بوجود عوائق
02	غالبا ما أفضل في المواقف الجديدة
03	تحقيق أهدافي عملية سهلة وبسيطة
04	أعرف كيف أتصرف مع المواقف غير المتوقعة
05	أجد صعوبة في التعامل مع الظروف المستجدة
06	قدرتي على تحليل المواقف تساعدني في ايجاد الحلول المناسبة
07	دائما ما أنجح في التعامل مع أي حدث
08	حل مشاكلي لا يخسرني أصدقائي
09	أختار البدائل المناسبة لكل موقف على حدى
10	ليس لدي حلول مختلفة عند مواجهة المشكلات

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (79):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
03	07	العبارات الايجابية: 01-03-04- 06-07-08-09. العبارات السلبية: 02-05-10.
مجموع العبارات السالبة: 03	مجموع العبارات الموجبة: 07	مجموع العبارات: 10

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (80) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	أحقق مبتغاي حتى بوجود عوائق		✓			
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس الكفاءة العامة

قام الباحث بالتحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الكفاءة العامة عن طريق مجموعة من الأساليب والطرق من خلال اتباع طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن من اجراء التحليل العاملي لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الكفاءة العام أن كل معاملات الارتباط دالة احصائيا، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (81) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس الكفاءة العامة

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO
0.0000	45	0.820

نلاحظ من خلال الجدول رقم (81) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.82) وتعتبر هذه القيمة جيدة جدا على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الربع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.9) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.64) و (0.87).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي جاءت الجذور الكامنة لعاملين أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (82) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس الكفاءة العامة

العامل 2	العامل 1	
1.317	3.805	الجذر الكامن
20.686	30.538	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (82) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (3.805) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.317)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (30.538) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيعوع أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيعوع بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيعوع بعد الاستخراج:

الجدول رقم (83) يبين قيم الشيعوع بعد الاستخراج لمقياس الكفاءة العامة

الفقرات	قيم الشيعوع	
الفقرة 1	0.593	1.000
الفقرة 2	0.628	1.000
الفقرة 3	0.539	1.000
الفقرة 4	0.584	1.000
الفقرة 5	0.605	1.000
الفقرة 6	0.721	1.000
الفقرة 7	0.644	1.000
الفقرة 8	0.497	1.000
الفقرة 9	0.533	1.000
الفقرة 10	0.679	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (83) أن قيم الشيعوع بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت قيمة واحدة أكبر من (0.70) و جاءت أربعة قيم أخرى أكبر من (0.60) فيما قدرت نتائج

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

ثلاثة قيم أكبر من (0.50) ، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.602) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير وبديل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (84) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير

لمقياس الكفاءة العامة

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.800	الفقرة 7
	.757	الفقرة 4
	.721	الفقرة 6
	.719	الفقرة 9
	.692	الفقرة 8
-.437-	.634	الفقرة 1
.419	.451	الفقرة 10
	.347	الفقرة 5
.727	.314	الفقرة 2
-.535-	.503	الفقرة 3

من خلال الجدول رقم (84) نلاحظ أن كل الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول ، ولم يتشبع على العامل الثاني سوى (04) فقرات بالاشتراك مع العامل الأول فيها، ولكن هذه التشبعات المتباينة لا تنفي القول أن هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعت الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (85) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعت بعد التدوير

لمقياس الكفاءة العامة

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.770	الفقرة 1
	.714	الفقرة 3
.386	.703	الفقرة 7
.330	.690	الفقرة 4
.364	.623	الفقرة 6
.501	.531	الفقرة 9
.694	.503	الفقرة 8
.780		الفقرة 2
.598		الفقرة 10
.634		الفقرة 5

من خلال الجدول رقم (85) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (7) فقرات بتشبعت جيدة وجيدة جداً، أما العامل الثاني فيحتوي على (8) فقرات أربعة منها جيدة، كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل .

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد كالتالي:

مقياس الكفاءة العامة		
المحاور	رقم العبارة	البنود الوعبارات
القدرة على حسن التصرف في المواقف	01	أحقق مبتغاي حتى بوجود عوائق
	03	تحقيق أهدافي عملية سهلة وبسيطة
	04	أعرف كيف أتصرف مع المواقف غير المتوقعة
	06	قدرتي على تحليل المواقف تساعدي في ايجاد الحلول المناسبة
	07	دائماً ما أنجح في التعامل مع أي حدث

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أختار البدائل المناسبة لكل موقف على حدى	09	تحقيق الأهداف المسطرة
غالبا ما أفضل في المواقف الجديدة	02	
أجد صعوبة في التعامل مع الظروف المستجدة	05	
حل مشاكلي لا يخسرني أصدقائي	08	
ليس لدي حلول مختلفة عند مواجهة المشكلات	10	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس الكفاءة العامة:

كما سبق سألنا فإن التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببناءه أو تبنيه لدراسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي نذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس الكفاءة العامة:

1- صدق مقياس الكفاءة العامة:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (86): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الكفاءة العامة

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (87): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.926	القدرة على حسن التصرف في المواقف
0.814	تحقيق الأهداف المسطرة

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (88): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه
(القدرة على حسن التصرف في المواقف) لمقياس الكفاءة العامة

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.858	0.751	أحقق مبتغاي حتى بوجود عوائق
0.765	0.620	تحقيق أهدافي عملية سهلة وبسيطة
0.873	0.775	أعرف كيف أتصرف مع المواقف غير المتوقعة
0.885	0.793	قدرتي على تحليل المواقف تساعدي في إيجاد الحلول المناسبة
0.891	0.804	دائماً ما أنجح في التعامل مع أي حدث
0.843	0.729	أختار البدائل المناسبة لكل موقف على حدى

الجدول رقم (89): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تحقيق الأهداف المسطرة)
لمقياس الكفاءة العامة

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.861	0.756	غالبا ما أفضل في المواقف الجديدة
0.835	0.717	أجد صعوبة في التعامل مع الظروف المستجدة
0.828	0.706	حل مشاكلي لا يخسرني أصدقائي
0.783	0.643	ليس لدي حلول مختلفة عند مواجهة المشكلات

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.620 و 0.804 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس الكفاءة العامة يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (90): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة العامة

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الكفاءة العامة	العليا	41.318	1.499	- 16.240	136	0.000
	الدنيا	29.029	6.104			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (90) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 41.318 بانحراف معياري يقدر بـ: 1.499 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 29.029 بانحراف معياري يقدر بـ: 6.104، وقيمة t هي - 16.240 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس الكفاءة العامة:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.545 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.841 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (91): معاملات ثبات مقياس الكفاءة العامة

مقياس الكفاءة العامة	عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات ألفا كرونباخ
	10	0.545	0.841

الجدول رقم (92): معاملات ثبات محاور مقياس الكفاءة العامة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس الكفاءة العامة
0.838	القدرة على حسن التصرف في المواقف
0.663	تحقيق الأهداف المسطرة

سابعاً: مقياس التطوير الذاتي Self-development growth

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس التطوير الذاتي بعد الاطلاع على الدراسات النظرية للموضوع، حيث احتوى المقياس المعد من طرف الباحث على 10 عبارات تسمح بقياس مستوى التطوير الذاتي ، ومن الدراسات والبحوث التي اطلع عليها الباحث نذكر ما يلي:

- دراسة السيد محمد أبو الهاشم (2012) بعنوان: النموذج البنائي للعلاقة بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى.

- دراسة Christine Robitschek (2012) حيث قام ببناء مقياس Personal Growth Initiative Scale (PGIS).

بعد البحث في المادة النظرية للموضوع والمقاييس المعدة من طرف الباحثين في الدراسات السابقة بما يخدم البحث، قام الباحث ببناء مقياس التطوير الذاتي (Self-development growth) حيث جاء المقياس في تسعة (10) عبارات كما يلي:

مقياس التطوير الذاتي	
بنود وعبارات المقياس	الرقم
أجهل كيفية تغيير الأشياء في حياتي	01
لدي شعور جيد اتجاه مكانتي في حياتي	02
إذا أردت تغيير شيء ما في حياتي فإني أبدأ التغيير مباشرة	03
أعجز عن اختيار الدور الذي أجيد في المجموعة	04
أعرف ما أحتاج إليه للوصول إلى أهدافي	05

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

ليس لدي خطة عمل محددة لمساعدتي في تحقيق أهدافي	06
أعتقد أن إمكانياتي الحقيقية أكبر من إنجازاتي	07
أعرف ما هي إسهاماتي الشخصية في الحياة	08
أدرك مواطن قوتي ونقاط ضعفي	09
غالبا ما أصطدم بحقيقة قدرتي على فعل الأشياء	10

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (93):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الإيجابية	العبارات
04	06	العبارات الايجابية: 02-03-05-07- 08-09. العبارات السلبية: 01-04-06-10.
مجموع العبارات السالبة: 04	مجموع العبارات الموجبة: 06	مجموع العبارات: 10

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (94) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
			✓		أجهل كيفية تغيير الأشياء في حياتي	01
1	2	3	4	5	الدرجة الموافقة للإجابة	

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس التطوير الذاتي

من أجل استكشاف البنية العاملية للمقياس اعتمد الباحث على مجموعة من النقاط والتي تمثل مرتكزات عملية التحليل العاملي الاستكشافي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المترتبة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين (يعبر عن أكبر قدر من المعلومات الموجودة في البيانات)، كما يحتوي على قيمة مميزة، أي أن علاقته بفقرات الاختبار التي يمثلها أقوى من علاقة العوامل الأخرى المستخرجة بفقرات المقياس التي يمثلها. (تيغزة، 2012، ص37)، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التطوير الذاتي أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتل" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (95) يبين دلالة اختبار "بريتل" لمقياس التطوير الذاتي

القيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
0.773	66	0.0000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (95) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.73) وتعتبر هذه القيمة جيدة، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا،

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.7) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.9) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.57) و (0.83).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج عملية الاستخراج نجد أن الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل المستخرجة، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (96) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.163	1.342	3.274	الجذر الكامن
57.792	45.542	24.094	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (96) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (3.274) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.342)، أما الجذر الكامن للعامل الثالث فهو (1.163)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (57.792) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الشيوع بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوع بعد الاستخراج:

الجدول رقم (97) يبين قيم الشيوع بعد الاستخراج لمقياس التطوير الذاتي

الفقرات	قيم الشيوع	
الفقرة 1	0.588	1.000
الفقرة 2	0.465	1.000
الفقرة 3	0.744	1.000
الفقرة 4	0.651	1.000
الفقرة 5	0.576	1.000
الفقرة 6	0.678	1.000
الفقرة 7	0.672	1.000
الفقرة 8	0.652	1.000
الفقرة 9	0.503	1.000
الفقرة 10	0.550	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (97) أن قيم الشيوع بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت قيمة واحدة أكبر من (0.70) و جاءت أربعة قيم أكبر من (0.60)، فيما جاءت القيم الأخرى بين (0.5) و (0.4)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوع لا بأس بها ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوع والذي بلغت قيمته (0.6079) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوع مقبولة وتتوافق مع المعايير ويدل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (98) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير

لمقياس التطوير الذاتي

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
	-.315-	.742	الفقرة 5
	.523	.732	الفقرة 8
	.448	.628	الفقرة 6
	-.334-	.623	الفقرة 1
		.621	الفقرة 9
-.465-	-.339-	.603	الفقرة 4
	-.412-	.587	الفقرة 2
	.529	.450	الفقرة 7
.491			الفقرة 10
.802	-.315-		الفقرة 3

من خلال الجدول رقم (98) نلاحظ أن أغلب الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (08) فقرات سبعة منها جيدة، وتشبعت على العامل الثاني (08) فقرات تشترك مع العامل الأول في أغلبها ولكنها ضعيفة مقارنة بالعامل الأول، أما بالنسبة للعامل الثالث فقد تشبعت به (03) واحدة ممتازة وواحدة مشتركة مع العاملين الأول والثاني، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ عدم التوازن بين العوامل، ولكن تبقى هذه التوزيعات بخاصية البنية البسيطة من خلال مايلي: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعت الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (99) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعت بعد التدوير
لمقياس التطوير الذاتي

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.758	الفقرة 8
		.683	الفقرة 9
		.665	الفقرة 2
		.610	الفقرة 7
	.451	.542	الفقرة 5
	.811		الفقرة 6
	.730		الفقرة 1
-.314-	.688		الفقرة 4
.806			الفقرة 3
.587	.388		الفقرة 10

من خلال الجدول رقم (99) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول امتلك (05) فقرات بتشبعات جيدة ، أما العامل الثاني فيحتوي على (05) فقرات ثلاثة منها جيدة، والعامل الثالث تشبع في (03) فقرات اثنان منها جيدة ويمكن أن تعبر عنه.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات والتوزيع الوارد كالتالي:

مقياس التطوير الذاتي		
بنود وعبارات البعد	رقم العبارة	القدرة على فهم الذات
لدي شعور جيد اتجاه مكاني في حياتي	02	
أعرف ما أحتاج إليه للوصول إلى أهدافي	05	
أعتقد أن إمكانياتي الحقيقية أكبر من انجازاتي	07	
أعرف ما هي إسهاماتي الشخصية في الحياة	08	

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أدرك مواطن قوتي ونقاط ضعفي	09	وضع أهداف مناسبة
أجهل كيفية تغيير الأشياء في حياتي	01	
أعجز عن اختيار الدور الذي أجيد في المجموعة	04	
ليس لدي خطة عمل محددة لمساعدتي في تحقيق أهدافي	06	
إذا أردت تغيير شيء ما في حياتي فإني أبدأ التغيير مباشرة	03	والضعف القوة نقاط قبل
غالبا ما أصطدم بحقيقة قدرتي على فعل الأشياء	10	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس التطوير الذاتي:

كما سبق ذكره في المقاييس السابقة لدراستنا فإن التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببناءه أو تبنيه لدرسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس التطوير الذاتي.

1- صدق مقياس التطوير الذاتي:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الأساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (100): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس التطوير الذاتي

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (101): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي

لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.912	القدرة على فهم الذات
0.781	وضع أهداف مناسبة
0.589	تقبل نقاط القوة والضعف

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (102): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على فهم الذات)

لمقياس التطوير الذاتي

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.830	0.709	لدي شعور جيد اتجاه مكانتي في حياتي
0.878	0.783	أعرف ما أحتاج إليه للوصول إلى أهدافي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

0.887	0.797	أعتقد أن إمكانياتي الحقيقية أكبر من انجازاتي
0.891	0.804	أعرف ما هي إسهاماتي الشخصية في الحياة
0.917	0.847	أدرك مواطن قوتي ونقاط ضعفي

الجدول رقم (103): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (وضع أهداف مناسبة) لمقياس التطوير الذاتي

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.814	0.687	أجهل كيفية تغيير الأشياء في حياتي
0.888	0.799	أعجز عن اختيار الدور الذي أجيد في المجموعة
0.842	0.727	ليس لدي خطة عمل محددة لمساعدتي في تحقيق أهدافي

الجدول رقم (104): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تقبل نقاط القوة والضعف) لمقياس التطوير الذاتي

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.809	0.679	إذا أردت تغيير شيء ما في حياتي فإني أبدأ التغيير مباشرة
0.864	0.760	غالبًا ما أصطدم بحقيقة قدرتي على فعل الأشياء

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.679 و 0.847 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27 % من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس التطوير الذاتي يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (105): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس التطوير الذاتي

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التطوير الذاتي	العليا	37.650	4.452	- 10.592	136	0.000
	الدنيا	28.380	5.750			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (105) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 37.650 بانحراف معياري يقدر بـ: 4.452 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 28.380 بانحراف معياري يقدر بـ: 5.750، وقيمة t هي - 10.592 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس التطوير الذاتي:

من بين الطرق التي يعتمد عليها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.584 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.819

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (106): معاملات ثبات مقياس التطوير الذاتي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس التطوير الذاتي
0.819	0.584	10	

الجدول رقم (107): معاملات ثبات محاور مقياس التطوير الذاتي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس التطوير الذاتي
0.846	القدرة على فهم الذات
0.583	وضع أهداف مناسبة
0.674	تقبل نقاط القوة والضعف

ثامنا: مقياس الاستقلالية **Autonomy Scale**

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس الاستقلالية بعد اطلاعه على بعض الدراسات التي تناولت الموضوع، حيث جاء المقياس في 15 عبارة، ومن أهم الدراسات نذكر:

- دراسة Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes (2001) تحت عنوان *The Structure of Psychological Well-Being Revisited* حيث قام من خلالها الباحثان ببناء مقياس تمثل الاستقلالية أحد أبعاده.

و بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع في الدراسات السابقة، تم إعداد مقياس (مقياس الاستقلالية *Autonomy scale*) حيث جاء في خمسة عشر (15) عبارة موزعة كما يلي:

مقياس الاستقلالية	
بنود وعبارات المقياس	رقم العبارة
أخذ قراراتي حتى وإن تعرضت للضغوط الاجتماعية	01
أثق في أفكاري وإن خالفت أفكار الغير	02
نظرة الآخرين من حولي تشعني بالقلق	03

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

04	غالبا ما أغير قراراتي إن عارضها زملائي
05	دائما ما أعبر عن آرائي وإن كانت عكس آراء الآخرين
06	شعوري بالراحة أهم من قبولي عند الآخرين
07	أجد صعوبة في إبداء الرأي حول الموضوعات المختلف فيها
08	كثيرا ما أتأثر بأصحاب الآراء القوية
09	أحكم على نفسي وفق اعتقادي حتى وإن خالف آراء الآخرين
10	موافقي ثابتة و لا أغيرها بسهولة
11	لا تأثر مكانة الآخرين على قناعاتي
12	أستفيد من تجارب الآخرين بما يخدمني
13	لا أتحمل غضب الناس مني
14	عندما اتخذ قرارات حول حياتي أترك رغبات الآخرين خارج الاعتبار
15	أحس بالمسؤولية الشخصية عند أداء مهامي

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، كما هو موضح في الجدول رقم (108):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
05	10	العبارات الايجابية: 01-02-05-06- 09-10-11-12-14-15.. العبارات السلبية: 03-04-07-08- 13.
مجموع العبارات السالبة: 05	مجموع العبارات الموجبة: 10	مجموع العبارات: 15

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (109) التالي يوضح ذلك:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس
1	2	3	4	5	العبارات الموجبة
5	4	3	2	1	العبارات السالبة

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	أثق في أفكاري وإن خالفت أفكار الغير			✓		
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس الاستقلالية

قام الباحث بعملية التحليل العائلي الاستكشافي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المتدرجة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العائلي الاستكشافي لمقياس الاستقلالية أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (110) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس الاستقلالية

القيمة الاختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
0.813	105	0.0000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (110) أن الاختبار دال احصائيا، و نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.7) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.73) و (0.87).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج عملية الاستخراج نجد أن الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل المستخرجة، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (111) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.324	2.128	4.487	الجذر الكامن
52.932	36.806	18.765	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (111) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.487) والجذر الكامن للعامل الثاني (2.128)، أما الجذر الكامن للعامل الثالث فهو (1.324)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (52.932) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيع أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيع بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيع بعد الاستخراج:

الجدول رقم (112) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس الاستقلالية

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.511	1.000
الفقرة 2	0.581	1.000
الفقرة 3	0.690	1.000
الفقرة 4	0.556	1.000
الفقرة 5	0.651	1.000
الفقرة 6	0.550	1.000
الفقرة 7	0.538	1.000
الفقرة 8	0.523	1.000
الفقرة 9	0.602	1.000
الفقرة 10	0.580	1.000
الفقرة 11	0.668	1.000
الفقرة 12	0.720	1.000
الفقرة 13	0.687	1.000
الفقرة 14	0.615	1.000
الفقرة 15	0.766	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (112) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت قيمتين أكبر من (0.70) و جاءت ستة قيم أكبر من (0.60)، فيما جاءت القيم المتبقية أكبر من (0.5)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ حسنة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.6158) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير وبإدراك هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (113) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير

لمقياس الاستقلالية

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.760	الفقرة 10
		.753	الفقرة 9
		.666	الفقرة 11
-.444-	-.336-	.640	الفقرة 12
-.469-	-.389-	.628	الفقرة 15
.382		.594	الفقرة 6
		.584	الفقرة 5
	.458	.563	الفقرة 7
	-.311-	.544	الفقرة 14
	.620		الفقرة 13
	.616	.477	الفقرة 3
	.571	.372	الفقرة 8
	.517	.366	الفقرة 4
.443		.307	الفقرة 1
.423		.376	الفقرة 2

من خلال الجدول رقم (113) نلاحظ أن أغلب الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (11) فقرات خمسة منها جيدة، وتشبعت على العامل الثاني (08) فقرات خمسة منها جيدة كذلك، أما بالنسبة للعامل الثالث فقد تشبعت به (05) فقرات متوسطة، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ عدم التوازن بين العوامل، ولكن تبقى هذه التوزيعات بخاصية البنية البسيطة من خلال مايلي: 1- أن ينتشع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعت الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم(114) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعت بعد التدوير لمقياس الاستقلالية

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.869	الفقرة 15
		.839	الفقرة 12
		.581	الفقرة 14
.393	.386	.526	الفقرة 10
.457		.469	الفقرة 11
	.789		الفقرة 3
	.683		الفقرة 7
	.663		الفقرة 8
	.645		الفقرة 4
	.634		الفقرة 13
.697			الفقرة 6
.609			الفقرة 2
.589		.309	الفقرة 5
.564	.390	.363	الفقرة 9
.558			الفقرة 1

من خلال الجدول رقم (114) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العوامل الثلاثة قد تشبعت على (05) فقرات جيدة ويمكن أن تمثلها، فيما كانت باقي التشبعت ضعيفة نسبياً.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد كالتالي:

مقياس الاستقلالية		
بنود وعبارات البعد	رقم العبارة	
موافقي ثابتة و لا أغيرها بسهولة	10	تَقَرُّرٌ لِ تَقَرُّرٍ لِ تَقَرُّرٍ
لا تأثر مكانة الآخرين على قناعاتي	11	

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أستفيد من تجارب الآخرين بما يخدمني	12	
عندما اتخذ قرارات حول حياتي أترك رغبات الآخرين خارج الاعتبار	14	
أحس بالمسؤولية الشخصية عند أداء مهامي	15	
نظرة الآخرين من حولي تشعرني بالقلق	03	مقاومة الضغوط الاجتماعية
غالبا ما أغير قراراتي إن عارضها زملائي	04	
أجد صعوبة في إبداء الرأي حول الموضوعات المختلف فيها	07	
كثيرا ما أتأثر بأصحاب الآراء القوية	08	
لا أتحمل غضب الناس مني	13	
أأخذ قراراتي حتى وإن تعرضت للضغوط الاجتماعية	01	السلوك الشخصي ضبط وتنظيم
أثق في أفكاري وإن خالفت أفكار الغير	02	
دائما ما أعبر عن آرائي وإن كانت عكس آراء الآخرين	05	
شعوري بالراحة أهم من قبولي عند الآخرين	06	
أحكم على نفسي وفق اعتقادي حتى وإن خالف آراء الآخرين	09	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس الاستقلالية:

من أجل التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الاستقلالية قام الباحث بمجموعة من الخطوات للتأكد من صدق وثبات المقياس كما يلي:

1- صدق مقياس الاستقلالية:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشبع الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الأساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الأساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (115): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الاستقلالية

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (116): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.876	القدرة على اتخاذ القرار
0.671	مقاومة الضغوط الاجتماعية
0.875	ضبط وتنظيم السلوك الشخصي

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (117): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على اتخاذ القرار)
لمقياس الاستقلالية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.909	0.833	موافقي ثابتة و لا غيرها بسهولة
0.913	0.840	لا تأثر مكانة الآخرين على قناعاتي
0.917	0.846	أستفيد من تجارب الآخرين بما يخدمني
0.863	0.759	عندما اتخذ قرارات حول حياتي أترك رغبات الآخرين خارج الاعتبار
0.924	0.858	أحس بالمسؤولية الشخصية عند أداء مهامي

الجدول رقم (118): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (مقاومة الضغوط الاجتماعية)
لمقياس الاستقلالية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.830	0.709	نظرة الآخرين من حولي تشعرنني بالقلق
0.826	0.703	غالبا ما أغير قراراتي إن عارضها زملائي
0.802	0.669	أجد صعوبة في إبداء الرأي حول الموضوعات المختلف فيها
0.752	0.602	كثيرا ما أتأثر بأصحاب الآراء القوية
0.730	0.575	لا أتحمل غضب الناس مني

الجدول رقم (119): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (ضبط وتنظيم السلوك الشخصي)
لمقياس الاستقلالية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.783	0.643	أخذ قراراتي حتى وإن تعرضت للضغوط الاجتماعية
0.891	0.803	أثق في أفكارني وإن خالفت أفكار الغير
0.865	0.762	دائما ما أعبر عن آرائي وإن كانت عكس آراء الآخرين
0.891	0.804	شعوري بالراحة أهم من قبولي عند الآخرين
0.853	0.743	أحكم على نفسي وفق اعتقادي حتى وإن خالف آراء الآخرين

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.575 و 0.846 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس الاستقلالية يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (120): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الاستقلالية

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الاستقلالية	العليا	58.490	5.519	- 13.055	136	0.000
	الدنيا	43.740	7.594			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (120) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 58.490 بانحراف معياري يقدر بـ: 5.519 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 43.740 بانحراف معياري يقدر بـ: 7.594، وقيمة t هي - 13.055 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جلياً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

1. ثبات مقياس الاستقلالية:

قام الباحث بالتجزئة النصفية عن طرق حساب معامل الارتباط بيرسون، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.769 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.871 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (121): معاملات ثبات مقياس الاستقلالية

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس الاستقلالية
0.871	0.769	15	

الجدول رقم (122): معاملات ثبات محاور مقياس الاستقلالية

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس الاستقلالية
0.883	القدرة على اتخاذ القرار
0.582	مقاومة الضغوط الاجتماعية
0.804	ضبط وتنظيم السلوك الشخصي

تاسعا: مقياس أسلوب تسيير العلاقات **Conduct of Relations Style Scale**
أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس أسلوب تسيير العلاقات بعد اطلاعه على بعض الدراسات التي تناولت الموضوع، حيث جاء المقياس في 15 عبارة، ومن أهم الدراسات نذكر:

- دراسة Abu Mansor et all (2012) تحت عنوان The Relationship between Management Style and Employees Well-Being A Case . of Non-Managerial Staffs

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

و بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع في الدراسات السابقة، تم إعداد مقياس (مقياس أسلوب تسيير العلاقات Conduct of Relations Style Scale) حيث جاء في خمسة عشر (15) عبارة كما يلي:

رقم العبارة	بنود وعبارات المقياس
01	من السهل علي المبادرة للتحدث مع الغرباء
02	لا أستمتع لما يقوله الآخرون عني من غير معارفي
03	لا يثيرني حديث الناس في الأماكن العمومية حتى ولو كنت الشخص المخاطب
04	تظهر علي الراحة الجسدية عند مخاطبة أي كان
05	أحس أن لمظهري دور في قبولي مع الناس
06	غالبا ما يرتاح الأشخاص عندي التحدث معي
07	أمتلك مهارة الإنصات لأي شخص
08	أستطيع تغيير أسلوب الخطاب على حسب كل موقف
09	يبوح لي الناس بمشاكلهم الخاصة حتى وإن كانوا لا يعرفونني
10	أخذ كلام الناس على محمل الجد
11	للثقة المتبادلة دور هام في العلاقات بين الناس
12	أمتاز بالتسامح والليونة مع أصدقائي
13	أجد صعوبة في المحافظة على علاقتي لمدة طويلة
14	أنهي علاقتي بأي شخص إذا أساء لي
15	تجاوز عن بعض تصرفات أصدقائي غير اللائقة في سبيل المحافظة على العلاقة

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، كما هو موضح في الجدول رقم (123):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
01	14	العبارات الايجابية: 01-02-03-04-05- 06-07-08-09-10-11-12-14-15. العبارات السلبية: 13.
مجموع العبارات السالبة: 01	مجموع العبارات الموجبة: 14	مجموع العبارات: 15

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (124) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	لا أستمع لما يقوله الآخرون عني من غير معارفي			✓		
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

قام الباحث بعملية التحليل العاملي الاستكشافي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المتدرجة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات

ذات التشبع المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس أسلوب تسيير العلاقات أن كل معاملات الارتباط دالة احصائياً، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جداً أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائياً، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (125) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO
0.0000	105	0.858

نلاحظ من خلال الجدول رقم (125) أن الاختبار دال احصائيا، و نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.8) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.56) و (0.89).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج عملية الاستخراج نجد أن الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل المستخرجة، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (126) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.137	1.871	4.992	الجذر الكامن
53.337	48.813	27.170	التباين المفسر

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (126) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.992) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.871)، أما الجذر الكامن للعامل الثالث فهو (1.137)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (53.337) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (127) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	.515	1.000
الفقرة 2	.688	1.000
الفقرة 3	.746	1.000
الفقرة 4	.643	1.000
الفقرة 5	.520	1.000
الفقرة 6	.622	1.000
الفقرة 7	.544	1.000
الفقرة 8	.627	1.000
الفقرة 9	.527	1.000
الفقرة 10	.612	1.000
الفقرة 11	.526	1.000
الفقرة 12	.602	1.000
الفقرة 13	.695	1.000
الفقرة 14	.627	1.000
الفقرة 15	.606	1.000

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم (127) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت قيمة واحدة أكبر من (0.70) و جاءت تسعة قيم أكبر من (0.60)، فيما جاءت القيم المتبقية أكبر من (0.5)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.6066) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ جيدة وتتوافق مع المعايير وبديل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (128) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير

لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.778	الفقرة 8
		.726	الفقرة 7
		.715	الفقرة 6
	-.307-	.710	الفقرة 12
		.699	الفقرة 9
		.668	الفقرة 11
	-.335-	.601	الفقرة 10
		.577	الفقرة 4
		.520	الفقرة 1
.417	.382	.476	الفقرة 3
	.714		الفقرة 14
	-.527-	.524	الفقرة 15
	.485	.411	الفقرة 2
.603	-.568-		الفقرة 13
-.498-		.498	الفقرة 5

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (128) نلاحظ أن أغلب الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (13) فقرة جيدة في مجملها ولمنها تشترك مع العامل الثاني والثالث في بعضها، وتشبعت على العامل الثاني (06) فقرات ، أما بالنسبة للعامل الثالث فقد تشبعت به (04) فقرات متوسطة، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ عدم التوازن بين العوامل، ولكن تبقى هذه التوزيعات بخاصية البنية البسيطة من خلال مايلي: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (129) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير

لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.745	الفقرة 12
		.728	الفقرة 15
		.707	الفقرة 10
.369	.317	.621	الفقرة 6
	.507	.608	الفقرة 8
.306		.603	الفقرة 11
	.480	.560	الفقرة 7
	.455	.552	الفقرة 9
.604		.546	الفقرة 5
		.530	الفقرة 4
	.720		الفقرة 3
	.693		الفقرة 2
.712	.562		الفقرة 14
	.429	.355	الفقرة 1
.829			الفقرة 13

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (129) نلاحظ أن الحصة الأكبر من التشبعات كانت للعامل الأول (09) فقرات يمكن أن تقيسه وتعبّر عنه، في تساوى كل من العامل الثاني والثالث بتشبع (03) فقرات لكل واحد منهما.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات والتوزيع الوارد كالتالي:

مقياس اسلوب تسيير العلاقات			
بنود وعبارات البعد	رقم العبارة		
تظهر علي الراحة الجسدية عند مخاطبة أي كان	04	نمط ربط العلاقة	
غالبا ما يرتاح الأشخاص عندي التحدث معي	06		
أمتلك مهارة الإنصات لأي شخص	07		
أستطيع تغيير أسلوب الخطاب على حسب كل موقف	08		
يبوح لي الناس بمشاكلهم الخاصة حتى وإن كانوا لا يعرفونني	09		
أخذ كلام الناس على محمل الجد	10		
لثقة المتبادلة دور هام في العلاقات بين الناس	11		
أمتاز بالتسامح والليونة مع أصدقائي	12		
تجاوز عن بعض تصرفات أصدقائي غير اللاتقة في سبيل المحافظة على العلاقة	15		
من السهل علي المبادرة للتحدث مع الغرباء	01		القدرة على التواصل
لا أستمع لما يقوله الآخرون عني من غير معارفي	02		
لا يثيرني حديث الناس في الأماكن العمومية حتى ولو كنت الشخص المخاطب	03		
أحس أن لمظهري دور في قبولي مع الناس	05	تقدير الموقف	
أجد صعوبة في المحافظة على علاقتي لمدة طويلة	13		
أنهي علاقتي بأي شخص إذا أساء لي	14		

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس أسلوب تسيير العلاقات:

يعتبر التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببناءه أو تبنيه لدراسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس أسلوب تسيير العلاقات:

1- صدق مقياس أسلوب تسيير العلاقات:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم(130):يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين)لأبعاد مقياس أسلوب تسيير العلاقات

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (131): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.964	نمط ربط العلاقة
0.823	القدرة على التواصل
0.779	تقدير احتياج الموقف

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (132): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (نمط ربط العلاقة)

لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.778	0.637	تظهر علي الراحة الجسدية عند مخاطبة أي كان
0.836	0.718	غالبا ما يرتاح الأشخاص عندي التحدث معي
0.836	0.718	أمتلك مهارة الإنصات لأي شخص
0.864	0.760	أستطيع تغيير أسلوب الخطاب على حسب كل موقف
0.835	0.717	يبوح لي الناس بمشاكلهم الخاصة حتى وإن كانوا لا يعرفونني
0.743	0.591	أخذ كلام الناس على محمل الجد
0.886	0.795	للثقة المتبادلة دور هام في العلاقات بين الناس
0.907	0.829	أمتاز بالتسامح والليونة مع أصدقائي
0.802	0.669	تجاوز عن بعض تصرفات أصدقائي غير اللائقة في سبيل المحافظة على العلاقة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (133): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على التواصل) لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.811	0.682	من السهل علي المبادرة للتحدث مع الغرباء
0.885	0.794	لا أستمتع لما يقوله الآخرون عني من غير معارفي
0.881	0.788	لا يثيرني حديث الناس في الأماكن العمومية حتى ولو كنت الشخص المخاطب

الجدول رقم (134): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تقدير احتياج الموقف) لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.819	0.694	أحس أن لمظهري دور في قبولي مع الناس
0.681	0.516	أجد صعوبة في المحافظة على علاقتي لمدة طويلة
0.790	0.653	أنهي علاقتي بأي شخص إذا أساء لي

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.516 و 0.820 وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس أسلوب تسيير العلاقات يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم(135): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس تسيير العلاقات

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
أسلوب تسيير العلاقات	العليا	45.608	11.270	- 8.619	136	0.000
	الدنيا	58.405	5.010			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (135) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 58.405 بانحراف معياري يقدر بـ: 5.010 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 45.608 بانحراف معياري يقدر بـ: 11.270، وقيمة t هي - 8.619 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2- ثبات مقياس أسلوب تسيير العلاقات:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.815 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.893 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (136): معاملات ثبات مقياس أسلوب تسيير العلاقات

مقياس أسلوب تسيير العلاقات	عدد البنود	معامل الارتباط بيرسون	معامل الثبات ألفا كرونباخ
	15	0.815	0.893

الجدول رقم (137): معاملات ثبات محاور مقياس أسلوب تسيير العلاقات

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس أسلوب تسيير العلاقات
0.879	نمط ربط العلاقة
0.626	القدرة على التواصل
0.605	تقدير احتياج الموقف

عاشرا: مقياس التحكم البيئي Environmental Control Scale

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس التحكم البيئي بعد اطلاعه على بعض الدراسات التي تناولت الموضوع، حيث جاء المقياس في 15 عبارة، ومن أهم الدراسات نذكر:

- دراسة Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes (2001) تحت عنوان The Structure of Psychological Well-Being Revisited والذي يعد التحكم البيئي أحد أبعادها.

و بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع في الدراسات السابقة، تم إعداد مقياس (مقياس التحكم البيئي Environmental Control Scale) حيث جاء في خمسة عشر (15) عبارة كما يلي:

مقياس التحكم البيئي	
بنود وعبارات المقياس	رقم العبارة
أغير من سلوكاتي من أجل تحقيق أهدافي	01
دائما ما أتحمل المسؤولية الموكلة إلي في كل مهامي	02
أمتاز بعلاقات اجتماعية جيدة مع جميع الأشخاص	03
أواجه صعوبة في ترتيب أمور حياتي بطريقة مرضيني	04
أدير واجباتي اليومية بشكل جيد	05
أستطيع ترتيب أجواء تناسبني	06

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أدائي جيد في تسيير شؤوني الشخصية	07
واجباتي اليومية تشعرني بالضغط	08
متطلبات الحياة اليومية تصيبني بالإحباط	09
لدي القدرة على تغيير المواقف السلبية بما يخدمني	10
غالبا ما تكون قراراتي محترمة من طرف الجميع	11
ثقة المحيطين بي تجعلني مرتاح	12
أحاول الاستفادة من الظروف التي تخدمني بدرجة كبيرة	13
علاقاتي الطيبة مع الجميع تسهل قضاء حاجاتي اليومية	14
لا أصارع الظروف التي أدرك أنها تغلبني	15

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، كما هو موضح في الجدول رقم (138):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
01	14	العبارات الايجابية: 01-02-03-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15. العبارات السلبية: 04.
مجموع العبارات السالبة: 01	مجموع العبارات الموجبة: 14	مجموع العبارات: 15

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (139) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض بشدة
01	أغير من سلوكاتي من أجل تحقيق أهدافي			✓	
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس التحكم البيئي

قام الباحث بالتحليل العائلي الاستكشافي لمقياس التحكم البيئي عن طريق مجموعة من الأساليب والطرق من خلال اتباع طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن من إجراء التحليل العائلي لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق إبراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العائلي الاستكشافي لمقياس الكفاءة العام أن كل معاملات الارتباط دالة احصائية، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (140) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس التحكم البيئي

القيمة الاختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO	درجة الحرية	الدلالة الاحصائية
0.768	45	0.0000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (140) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.76) وتعتبر هذه القيمة جيدة جدا على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.9) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.63) و (0.85).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي جاءت الجذور الكامنة لعاملين أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (141) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 2	العامل 1	
2.456	4.630	الجذر الكامن
47.237	29.427	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (141) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.630) والجذر الكامن للعامل الثاني (2.456)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (47.237) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (142) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس التحكم البيئي

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.712	1.000
الفقرة 2	0.503	1.000
الفقرة 3	0.770	1.000
الفقرة 4	0.713	1.000
الفقرة 5	0.795	1.000
الفقرة 6	0.746	1.000
الفقرة 7	0.696	1.000
الفقرة 8	0.613	1.000
الفقرة 9	0.582	1.000
الفقرة 10	0.612	1.000
الفقرة 11	0.525	1.000
الفقرة 12	0.516	1.000
الفقرة 13	0.774	1.000
الفقرة 14	0.551	1.000
الفقرة 15	0.679	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (142) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت ستة قيم أكبر من (0.70) و جاءت أربعة قيم أخرى أكبر من (0.60) فيما قدرت نتائج خمسة قيم أكبر من (0.50) ، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.652) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير وبديل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (143) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير

لمقياس التحكم البيئي

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.737	الفقرة 14
	.718	الفقرة 12
	.694	الفقرة 2
	.688	الفقرة 11
	.681	الفقرة 13
	.661	الفقرة 3
	.611	الفقرة 7
	.611	الفقرة 6
	.591	الفقرة 10
	.390	الفقرة 15
	.331	الفقرة 1
.315		الفقرة 5
.887	.355	الفقرة 8
.887	.355	الفقرة 4
.737		الفقرة 9

من خلال الجدول رقم (143) نلاحظ أن كل اثنا عشر في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول ، ولم يتشبع على العامل الثاني سوى (04) فقرات بالاشتراك مع العامل الأول في اثنين منها، ولكن هذه التشبعات المتباينة لا تنفي القول أن هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها:

1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (144) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير

لمقياس التحكم البيئي

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.724	الفقرة 11
	.705	الفقرة 2
	.690	الفقرة 12
	.685	الفقرة 3
	.678	الفقرة 13
.714		الفقرة 14
	.665	الفقرة 6
	.640	الفقرة 10
	.628	الفقرة 7
	.519	الفقرة 15
	.501	الفقرة 1
	.604	الفقرة 5
.954		الفقرة 8
.954		الفقرة 4
.761		الفقرة 9

من خلال الجدول رقم (144) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (11) فقرة بتشبعات جيدة وجيدة جدا، أما العامل الثاني فيحتوي على (4) فقرات جيدة، كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل .

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد في الجدول التالي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مقياس التحكم البيئي			
المحاور	رقم العبارة	البندود الوعبارات	
الاستفادة الفعالية من الظروف	01	أغير من سلوكاتي من أجل تحقيق أهدافي	
	02	دائما ما أتحمل المسؤولية الموكلة إلي في كل مهامي	
	03	أمتاز بعلاقات اجتماعية جيدة مع جميع الأشخاص	
	05	أدير واجباتي اليومية بشكل جيد	
	06	أستطيع ترتيب أجواء تناسبي	
	07	أدائي جيد في تسيير شؤوني الشخصية	
	10	لدي القدرة على تغيير المواقف السلبية بما يخدمني	
	11	غالبا ما تكون قراراتي محترمة من طرف الجميع	
	12	ثقة المحيطين بي تجعلني مرتاح	
	13	أحاول الاستفادة من الظروف التي تخدمني بدرجة كبيرة	
	14	علاقاتي الطيبة مع الجميع تسهل قضاء حاجاتي اليومية	
	العلاقات الإيجابية الاجتماعية	05	أدير واجباتي اليومية بشكل جيد
		08	واجباتي اليومية تشعرني بالضغط
		09	متطلبات الحياة اليومية تصيبني بالإحباط
15		لا أصارع الظروف التي أدرك أنها تغلبني	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس التحكم البيئي:

يعتبر التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببناءه أو تبنيه لدراسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس التحكم البيئي:

1. صدق مقياس التحكم البيئي:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

(صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (صدق المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشبع الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (145): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس التحكم البيئي

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (146): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي

لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.978	الاستفادة الفعالة من الظروف
0.538	العلاقات الاجتماعية الايجابية

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (147): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاستفادة الفعالة من الظروف) لمقياس التحكم البيئي

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.687	0.523	أغير من سلوكاتي من أجل تحقيق أهدافي
0.860	0.754	دائما ما أتحمل المسؤولية الموكلة إلي في كل مهامي
0.758	0.610	أمتاز بعلاقات اجتماعية جيدة مع جميع الأشخاص
0.790	0.653	أدير واجباتي اليومية بشكل جيد
0.772	0.629	أستطيع ترتيب أجواء تناسبي
0.808	0.678	أدائي جيد في تسيير شؤوني الشخصية
0.670	0.504	لدي القدرة على تغيير المواقف السلبية بما يخدمني
0.786	0.648	غالبا ما تكون قراراتي محترمة من طرف الجميع
0.830	0.710	ثقة المحيطين بي تجعلني مرتاح
0.806	0.675	أحاول الاستفادة من الظروف التي تخدمني بدرجة كبيرة
0.812	0.683	علاقاتي الطيبة مع الجميع تسهل قضاء حاجاتي اليومية

الجدول رقم (148): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (العلاقات الاجتماعية الايجابية) لمقياس التحكم البيئي

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.669	0.503	أدير واجباتي اليومية بشكل جيد
0.883	0.791	واجباتي اليومية تشعرني بالضغط
0.702	0.541	متطلبات الحياة اليومية تصيبني بالإحباط
0.745	0.593	لا أصارع الظروف التي أدرك أنها تغلبني

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.504 و 0.754 وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس تقبل الذات من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس التحكم البيئي يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (149): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس التحكم البيئي

المتغير	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
التحكم البيئي	العليا	56.710	4.430	- 6.128	136	0.000
	الدنيا	51.570	5.386			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (149) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 56.710 بانحراف معياري يقدر بـ: 4.430 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 51.570 بانحراف معياري يقدر بـ: 5.386، وقيمة t هي - 6.128 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2. ثبات مقياس التحكم البيئي:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.712 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.705 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (150): معاملات ثبات مقياس التحكم البيئي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس التحكم البيئي
0.705	0.712	15	

الجدول رقم (151): معاملات ثبات محاور مقياس التحكم البيئي

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس التحكم البيئي
0.698	الاستفادة الفعالة من الظروف
0.683	العلاقات الاجتماعية الايجابية

الحادي عشر: مقياس الضغط المهني Stress Scale

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس الضغط المهني بعد اطلاعه على بعض الدراسات التي تناولت الموضوع، حيث جاء المقياس في 15 عبارة، ومن أهم الدراسات نذكر:

- دراسة T. Vander Elst and All (2011) حول عنوان: The Short Inventory on Stress and Well-Being, A Psychometric . Evaluation of Well-Being Indicators

- دراسة Michel Neboit et Michel Vézina (2002) بعنوان: Stress au Travail et Santé Psychique.

و بعد الاطلاع على أدبيات الموضوع في الدراسات السابقة، تم إعداد مقياس (مقياس الضغط المهني (Stress Scale) حيث جاء في خمسة عشر (15) عبارة كما يلي:

مقياس الضغط المهني	
بنود وعبارات المقياس	رقم العبارة
ظروفي في العمل مناسبة للنجاح	01
أحس أنني أكبر من وظيفتي	02
مواظبتي في أداء عملي تشعرني بالارتياح	03
علاقاتي طيبة مع جميع زملائي في العمل	04
دائماً ما أنزعج من قلة التجهيزات ووسائل العمل	05
غالباً ما أقوم بالانتهاه من مهامي في الوقت المحدد	06
أعجز عن التعبير عن استيائي من العمل	07
أستمتع بإنجاز مهامي	08
أشعر أن مهنتي غير مناسبة لقدراتي	09
أوقات العمل تناسبني	10
غالباً ما يتم الثناء على أدائي في العمل	11

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

تضايقتي تصرفات زملائي نحوي	12
غالبا ما أشعر بالإجهاد من العمل عند نهاية اليوم	13
علاقتي مع رؤسائي في العمل جيدة	14
أشعر أنني جزء مهم لنجاح منظمتي	15

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، كما هو موضح في الجدول رقم (152):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
04	11	العبارات الايجابية: 01-02-03-04- 06-08-09-10-11-14-15 العبارات السلبية: 05-07-12-13.
مجموع العبارات السالبة: 04	مجموع العبارات الموجبة: 11	مجموع العبارات: 15

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (153) التالي يوضح ذلك:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس
1	2	3	4	5	العبارات الموجبة
5	4	3	2	1	العبارات السالبة

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	ظروفي في العمل مناسبة للنجاح			✓		
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. استكشاف البنية العاملية للمقياس

من اللازم على الباحث القيام بهذه الخطوة من أجل التأكد من صحة النموذج الافتراضي في هذه الدراسة، لذلك فقد قام الباحث بالتحليل العائلي الاستكشافي لمقياس الضغط المهني عن طريق مجموعة من اختبارات تطبيق التحليل العائلي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المترتبة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين (يعبر عن أكبر قدر من المعلومات الموجودة في البيانات)، كما يحتوي على قيمة مميزة، أي أن علاقته بفقرات الاختبار التي يمثلها أقوى من علاقة العوامل الأخرى المستخرجة بفقرات المقياس التي يمثلها. (تيغزة، 2012، ص37)، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق إبراز الفقرات ذات التشعب المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الضغط المهني أن كل معاملات الارتباط دالة احصائيا، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتل" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (154) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس الضغط المهني

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO
0.000	105	0.757

نلاحظ من خلال الجدول رقم (154) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.75) وتعتبر هذه القيمة جيدة، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصفوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.7) وهي قيمة جيدة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.57) و (0.86).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج الاستخراج في التحليل العاملي الاستكشافي جاء المقياس على شكل 03 عوامل لها جذور كامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (155) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.186	2.182	4.212	الجذر الكامن
50.526	40.599	27.173	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (155) أن الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.212) والجذر الكامن للعامل الثاني (2.182)، الجذر الكامن للعامل الثالث (1.186) وكلها تتعدى الواحد الصحيح، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (50.526) فهي تعتبر قيمة لا بأس بها، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (156) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس الضغط المهني

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.614	1.000
الفقرة 2	0.651	1.000
الفقرة 3	0.607	1.000
الفقرة 4	0.550	1.000
الفقرة 5	0.716	1.000
الفقرة 6	0.767	1.000
الفقرة 7	0.698	1.000
الفقرة 8	0.565	1.000
الفقرة 9	0.609	1.000
الفقرة 10	0.774	1.000

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

1.000	0.565	الفقرة 11
1.000	0.652	الفقرة 12
1.000	0.777	الفقرة 13
1.000	0.638	الفقرة 14
1.000	0.598	الفقرة 15

نلاحظ من خلال الجدول رقم (156) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج جيدة إلى متوسطة، حيث جاءت أربع قيم أكبر من (0.70) و جاءت ستة قيم أكبر من (0.60)، فيما جاءت القيم الباقية وعددها خمسة أكبر من (0.50) ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ حسنة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.652) ، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ جيدة وتتوافق مع المعايير وبديل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (157) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير

لمقياس الضغط المهني

العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
		.762	الفقرة 3
		.746	الفقرة 15
		.739	الفقرة 8
		.724	الفقرة 4
		.649	الفقرة 6
-0.357-	.302	.648	الفقرة 14
		.617	الفقرة 10
		.591	الفقرة 11
	-0.676-		الفقرة 9
	-0.656-	.367	الفقرة 2
	.615		الفقرة 12

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الفقرة 5	.529	.319
الفقرة 7	.519	
الفقرة 13	.365	.582
الفقرة 1	.400	.436

من خلال الجدول رقم (157) نلاحظ أن أغلب الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (10) فقرة، وقد تشبعت على العامل الثاني (7) فقرات تشترك في فقرتين مع العامل الأول ولم يتشبع على العامل الثالث سوى (04) فقرات ، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول أن هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعت الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (158) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) بعد التدوير لمقياس الضغط المهني

الفقرات	العامل 1	العامل 2	العامل 3
الفقرة 15	.771		
الفقرة 8	.742		
الفقرة 4	.740		
الفقرة 14	.722	-.336-	
الفقرة 3	.712		
الفقرة 6	.655		
الفقرة 10	.564		.395
الفقرة 11	.556		
الفقرة 2		.762	
الفقرة 9		.760	
الفقرة 12		-.633-	
الفقرة 13			.688
الفقرة 1	.313		.561
الفقرة 5		-.345-	.698
الفقرة 7		-.378-	.682

الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية

من خلال الجدول رقم (158) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (08) فقرات بتشبعات جيدة يمكن أن تعبر عنه ، أما العامل الثاني فيحتوي على (03) فقرات جيدة، فيما يحتوي العامل الثالث على (04) فقرات ، كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل ولكنها ضعيفة نسبياً مقارنة بالتشبعات المستقلة وهو ما يفسر التباين بين مجموعة العوامل.

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي قام الباحث بقياس الخصائص السيكومترية لمقياس الضغط المهني وقد جاء المقياس بعد التحليل العاملي الاستكشافي على النحو التالي:

مقياس الضغط المهني		
المحاور	رقم العبارة	بنود وعبارات البعد
مستوى علاقات العمل	03	مواظبتي في أداء عملي تشعرنني بالارتياح
	04	علاقاتي طيبة مع جميع زملائي في العمل
	06	غالباً ما أقوم بالانتهاء من مهامي في الوقت المحدد
	08	أستمتع بإنجاز مهامي
	10	أوقات العمل تناسبني
	11	غالباً ما يتم الثناء على أدائي في العمل
	14	علاقتي مع رؤسائي في العمل جيدة
	15	أشعر أنني جزء مهم لنجاح منظمتي
طبيعة ظروف العمل	02	أحس أنني أكبر من وظيفتي
	09	أشعر أن مهنتي غير مناسبة لقدراتي
	12	تضايقتني تصرفات زملائي نحوي
بالانتماء للمنظمة الاحساس	01	ظروفي في العمل مناسبة للنجاح
	05	دائماً ما أنزعج من قلة التجهيزات ووسائل العمل
	07	أعجز عن التعبير عن استيائي من العمل
	13	غالباً ما أشعر بالإجهاد من العمل عند نهاية اليوم

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس الضغط المهني:

يعتبر التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة المعد من طرف الباحث سواء قام ببنائه أو تبنيه لدراسته عملية مهمة جدا لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس الضغط المهني:

1. صدق مقياس الضغط المهني:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (159): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الضغط المهني

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
77%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (160): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.804	مستوى علاقات العمل
0.551	طبيعة ظروف العمل
0.641	الاحساس بالانتماء للمنظمة

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (161): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (مستوى علاقات العمل) لمقياس الضغط المهني

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.885	0.793	مواظبتي في أداء عملي تشعرني بالارتياح
0.872	0.773	علاقاتي طيبة مع جميع زملائي في العمل
0.755	0.607	غالبًا ما أقوم بالانتهاء من مهامي في الوقت المحدد
0.860	0.754	أستمتع بإنجاز مهامي
0.715	0.557	أوقات العمل تناسبي
0.750	0.600	غالبًا ما يتم الثناء على أدائي في العمل
0.855	0.747	علاقتي مع رؤسائي في العمل جيدة
0.797	0.663	أشعر أنني جزء مهم لنجاح منظمتي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (162): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (طبيعة ظروف العمل)

لمقياس الضغط المهني

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.889	0.800	أحس أنني أكبر من وظيفتي
0.872	0.773	أشعر أن مهنتي غير مناسبة لقدراتي
0.778	0.636	تضايقتني تصرفات زملائي نحوي

الجدول رقم (163): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاحساس بالانتماء للمنظمة)

لمقياس الضغط المهني

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.727	0.571	ظروفي في العمل مناسبة للنجاح
0.778	0.636	دائما ما أزعج من قلة التجهيزات ووسائل العمل
0.700	0.538	أعجز عن التعبير عن استيائي من العمل
0.813	0.685	غالبا ما أشعر بالإجهاد من العمل عند نهاية اليوم

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.557 و 0.800 وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس تقبل الذات من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس الضغط المهني يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (164): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الضغط المهني

المقياس	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الضغط المهني	العليا	53.670	4.229	- 8.503	136	0.000
	الدنيا	43.860	8.570			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (164) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 53.670 بانحراف معياري يقدر بـ: 4.229 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 43.860 بانحراف معياري يقدر بـ: 8.570، وقيمة t هي - 8.503 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2. ثبات مقياس الضغط المهني:

من بين الطرق التي يعتمدها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون ، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.651 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.749 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (165): معاملات ثبات مقياس الضغط المهني

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس الضغط المهني
0.749	0.651	15	

الجدول رقم (166): معاملات ثبات محاور مقياس الضغط المهني

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس الضغط النفسي
0.837	مستوى علاقات العمل
0.659	طبيعة ظروف العمل
0.649	الاحساس بالانتماء للمنظمة

الثاني عشر: مقياس السعادة Happiness scale

أ. وصف المقياس:

بعد البحث في موضوع السعادة، قام الباحث ببناء مقياس يحتوي على 13 عبارة تسمح بقياس السعادة، وقد اعتمد الباحث في بناءه للمقياس على الدراسة الآتية:

- مقياس جامعة أكسفورد حول السعادة The Oxford Happiness Questionnaire.

- دراسة Lyubomirsky, S. & Lepper, H. S (1999) تحت عنوان: A Measure

of Subjective Happiness: Preliminary Reliability and Construct

Validation حيث قام الباحثان ببناء مقياس للسعادة يتكون من 04 عبارات.

اجتهد الباحث من أجل بناء مقياس السعادة (Happiness scale) حيث جاء المقياس في

ثلاثة عشرة (13) عبارة كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مقياس السعادة	
بنود وعبارات المقياس	رقم العبارة
أهتم جدا بالآخرين	01
مشاعري حسنة اتجاه الجميع	02
جوانب حياتي ممتعة	03
أنا ملتزم دائما	04
لا أشعر بمعنى الحياة	05
ألتمس الجمال في العديد من الأشياء	06
أحس أنني غير مسيطر على حياتي	07
تأثيري جيد على الأحداث من حولي	08
أشعر بالقدرة على اتخاذ قرارات جريئة	09
لا أشعر بصحة جيدة	10
حياتي غير سارة	11
لا أعتقد أنني جذاب	12
أستمتع بتجاريبي في الحياة	13

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (167):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
05	08	العبارات الايجابية: 01-02-03-04- 06-08-09-12 العبارات السلبية: 05-07-10-11- 12
مجموع العبارات السالبة: 05	مجموع العبارات الموجبة: 08	مجموع العبارات: 03

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (168) التالي يوضح ذلك:

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	فقرات المقياس
1	2	3	4	5	العبارات الموجبة
5	4	3	2	1	العبارات السالبة

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

معارض بشدة	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارات	الرقم
			✓		جوانب حياتي ممتعة	01
1	2	3	4	5	الدرجة الموافقة للإجابة	

د. استكشاف البنية العاملية لمقياس السعادة

قام الباحث بالتحليل العائلي الاستكشافي لمقياس السعادة عن طريق مجموعة من الأساليب والطرق من خلال اتباع طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن من اجراء التحليل العائلي لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل، أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشبع المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الكفاءة العام أن كل معاملات الارتباط دالة احصائيا، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتل" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (169) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس السعادة

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيذر ماير-أولكن KMO
0.0000	78	0.837

نلاحظ من خلال الجدول رقم (169) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.83) وتعتبر هذه القيمة جيدة جدا على حسب محك "كيذر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الرابع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية جيدة (انظر الملحق) حيث نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة MSA (Measures of Sampling Adequacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، بحيث تجاوزت القيم (0.9) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العاملي، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.75) و (0.89).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي جاءت الجذور الكامنة لعاملين أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (170) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 2	العامل 1	
2.094	4.767	الجذر الكامن
52.783	29.783	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (170) أن جذرين من الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (4.767) والجذر الكامن للعامل

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الثاني (2.094)، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (52.783) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر ب (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (171) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس السعادة

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	0.570	1.000
الفقرة 2	0.636	1.000
الفقرة 3	0.560	1.000
الفقرة 4	0.771	1.000
الفقرة 5	0.778	1.000
الفقرة 6	0.735	1.000
الفقرة 7	0.764	1.000
الفقرة 8	0.749	1.000
الفقرة 9	0.501	1.000
الفقرة 10	0.638	1.000
الفقرة 11	0.695	1.000
الفقرة 12	0.501	1.000
الفقرة 13	0.764	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (171) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج جيدة، حيث جاءت ستة قيم أكبر من (0.70) و جاءت ثلاثة قيم أخرى أكبر من (0.60) فيما قدرت نتائج أربعة قيم المتبقية بأكثر من (0.50) ، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم الشيوخ والذي بلغت قيمته (0.666) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوخ مقبولة وتتوافق مع المعايير وبديل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (172) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس السعادة

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.750	الفقرة 13
	.746	الفقرة 2
	.723	الفقرة 3
.448	.703	الفقرة 11
	.604	الفقرة 4
.370	.584	الفقرة 5
-.457-	.583	الفقرة 8
	.578	الفقرة 6
.383	.563	الفقرة 7
-.507-	.560	الفقرة 1
-.436-	.557	الفقرة 9
.737	.306	الفقرة 10
.533	.466	الفقرة 12

من خلال الجدول رقم (172) نلاحظ أن كل الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول ، وتشبعت على العامل الثاني (07) فقرات بالاشتراك مع العامل الأول فيها، ولكن هذه التشبعات المتباينة لا تنفي القول أن هذه التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعت الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (173) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعت بعد التدوير لمقياس السعادة

العامل 2	العامل 1	الفقرات
	.764	الفقرة 2
	.753	الفقرة 1
	.741	الفقرة 8
	.708	الفقرة 9
	.693	الفقرة 3
.427	.617	الفقرة 13
.304	.728	الفقرة 4
.677	.462	الفقرة 6
.783		الفقرة 11
.772		الفقرة 10
.707		الفقرة 12
.648		الفقرة 5
.647		الفقرة 7

من خلال الجدول رقم (173) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (7) فقرات بتشبعت جيدة ، أما العامل الثاني فيحتوي على (6) فقرات، كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل .

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات والتوزيع الوارد كالتالي:

مقياس السعادة		
المحاور	رقم العبارة	البنود الوعبارات
الحياة بالرضا عن الاحساس	01	أهتم جدا بالآخرين
	02	مشاعري حسنة اتجاه الجميع
	03	جوانب حياتي ممتعة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أنا ملتزم دائما	04	الشعور بالإيجابية
تأثيري جيد على الأحداث من حولي	08	
أشعر بالقدرة على اتخاذ قرارات جريئة	09	
أستمتع بتجاريبي في الحياة	13	
لا أشعر بمعنى الحياة	05	
ألتمس الجمال في العديد من الأشياء	06	
أحس أنني غير مسيطر على حياتي	07	
لا أشعر بصحة جيدة	10	
حياتي غير سارة	11	
لا أعتقد أنني جذاب	12	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس السعادة:

إن التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة عملية مهمة جدا لضمان نتائج حقيقية ومعبرة مع إمكانية التعميم، وفيما يلي ذكر خطوات التي قام بها الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس السعادة:

1. صدق مقياس السعادة:

يمثل قياس صدق المقياس بطرق مختلفة أفضل سبيل من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

أ. الصدق الظاهري (المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الأساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الأساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (174): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس السعادة

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
100%	تعديلات في صياغة البنود

ب. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (175): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي

لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.912	الاحساس بالرضا عن الحياة
0.862	الشعور بالايجابية

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (176): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاحساس بالرضا عن الحياة)
لمقياس السعادة

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.802	0.670	أهتم جدا بالآخرين
0.875	0.778	مشاعري حسنة اتجاه الجميع
0.899	0.816	جوانب حياتي ممتعة
0.900	0.818	أنا ملتزم دائما
0.793	0.657	تأثيري جيد على الأحداث من حولي
0.872	0.773	أشعر بالقدرة على اتخاذ قرارات جريئة
0.847	0.734	أستمتع بتجاريبي في الحياة

الجدول رقم (177): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الشعور بالايجابية)
لمقياس السعادة

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البند
0.817	0.690	لا أشعر بمعنى الحياة
0.763	0.617	ألتمس الجمال في العديد من الأشياء
0.778	0.636	أحس أنني غير مسيطر على حياتي
0.675	0.509	لا أشعر بصحة جيدة
0.856	0.748	حياتي غير سارة
0.856	0.749	لا أعتقد أنني جذاب

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.509 و 0.818 وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

ج. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس الاتزان الانفعالي من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس السعادة يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (178): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس السعادة

المقياس	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
السعادة	العليا	41.318	1.499	- 16.240	136	0.000
	الدنيا	29.029	6.104			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (178) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 41.318 بانحراف معياري يقدر بـ: 1.499 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 29.029 بانحراف معياري يقدر بـ: 6.104، وقيمة t هي - 16.240 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي يجعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2. ثبات مقياس السعادة:

من بين الطرق التي يعتمد عليها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.757 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.853

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (179): معاملات ثبات مقياس السعادة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس السعادة
0.757	0.853	13	

الجدول رقم (180): معاملات ثبات محاور مقياس السعادة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس السعادة
0.784	الاحساس بالرضا عن الحياة
0773	الشعور بالايجابية

الثالث عشر: مقياس السلوكيات الايجابية Positive Behaviors Scale

أ. وصف المقياس:

قام الباحث ببناء مقياس السلوكيات الايجابية بعد محاولة النظر في الدراسات السابقة والتي كانت نادرة جدا ونذكر منها:

دراسة - Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors James B.Tara S .Fred L (2008) والتي جاءت بعنوان:

تم إعداد مقياس (مقياس السلوكيات الايجابية Positive Behaviours) حيث جاء في خمسة عشر (15) عبارة كما يلي:

مقياس السلوكيات الايجابية	رقم العبارة
بنود وعبارات المقياس	
أعامل الناس كما أحب أن يعاملوني	01
أضع لنفسي أهداف واقعية يمكنني تنفيذها	02

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

03	أسعي إلى انجاز المطلوب مني على أحسن وجه
04	من النادر أن تكون تصرفاتي مخالفة للمطلوب
05	حياتي العاطفية مستقرة
06	من النادر أن أتغنت عندما أكون مخطئاً
07	أستفيد من خبرات وآراء الآخرين في تعديل تصرفاتي ومواقفي
08	كل تصرفاتي واضحة النهاية
09	غالباً ما آخذ بعين الاعتبار حيثيات المواقف عند التصرف
10	تصرفاتي مرتبطة بما هو متعارف عليه بين الناس
11	أغير تصرفاتي إذا اقتنعت بأنها خاطئة
12	أستشير أصحاب الخبرة قبل انجاز مهامي
13	أحاول جمع المعلومات الضرورية قبل اتخاذ أي قرار
14	أراعي مبادئ في كل تصرفاتي
15	غالباً ما أمتلك فكرة وتصور واضح لما سأفعله

وفيما يلي التفريق بين مجموعة العبارات وتحديد العبارات ذات الاتجاه الإيجابي والأخرى ذات الاتجاه السلبي، كما هو موضح في الجدول رقم (181):

عدد العبارات السلبية	عدد العبارات الايجابية	العبارات
00	15	العبارات الايجابية: 01-02-03-04-05-06-07-08-09-10-11-12-13-14-15. العبارات السلبية: 00.
مجموع العبارات السالبة: 00	مجموع العبارات الموجبة: 15	مجموع العبارات: 15

ب. طريقة التصحيح:

تم اعتماد سلم ليكرت الخماسي وذلك للإجابة على جميع بنود وعبارات المقياس، والجدول رقم (182) التالي يوضح ذلك:

فقرات المقياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
العبارات الموجبة	5	4	3	2	1
العبارات السالبة	1	2	3	4	5

ج. طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستمارة فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود المقياس بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	أعامل الناس كما أحب أن يعاملوني			✓		
	الدرجة الموافقة للإجابة	5	4	3	2	1

د. إستكشاف البنية العاملية لمقياس السلوكيات الايجابية:

قام الباحث بالتحليل العائلي الاستكشافي لمقياس السلوكيات الايجابية بعد ما قام بإجراءات الدراسة الاستطلاعية والتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس ومدى ملائمتها وتحقيقها للشروط الواجب توفرها من مستوى الارتباطات والدلالة الإحصائية ومعاملات الثبات، بالإضافة إلى أنواع الصدق (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، ليتم بعد ذلك بناء نموذج عائلي لمقياس السلوكيات الايجابية أي مؤشرات المطابقة لمعرفة مدى مطابقة البيانات للواقع، وقد كانت الاختبارات في تطبيق التحليل العائلي من خلال: طريقة المكونات الأساسية (Composantes Principales)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة من أساليب التحليل لأنها تسمح باستخراج العوامل المتدرجة من حيث أهميتها من العامل الأول وإلى غاية العامل الأخير، إذا يتصف العامل الأول بتمثيل أكبر نسبة من التباين (يعبر عن أكبر قدر من المعلومات الموجودة في البيانات)، كما يحتوي على قيمة مميزة، أي أن علاقته بفقرات الاختبار التي يمثلها أقوى من علاقة العوامل الأخرى المستخرجة بفقرات المقياس التي يمثلها. (تغزة، 2012، ص37)، وقد اختار الباحث هذا الأسلوب ليتمكن من اجراء التحليل العائلي التوكيدي لمعرفة الارتباط الضعيف بين العوامل،

أما بخصوص طريقة التدوير فقد اعتمد الباحث طريقة فاريماكس (Varimax Rotation) لأنها الطريقة التي تسمح بتمييز العوامل عن طريق ابراز الفقرات ذات التشبع المرتفع للعامل، وقد اختار الباحث أدنى قيمة مطلقة للارتباط وهي 0.40 لأنها أفضل قيمة كحد أدنى ليصبح معامل التحديد 0.16 وهذا أقل ما يمكن قبوله.

1/ فحص مدى تحقق الشروط:

الشرط الأول: مستوى الدلالة الاحصائية وشدة الارتباطات

دلت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس السلوكيات الايجابية أن كل معاملات الارتباط دالة احصائيا، غير أن هذه الدلالة الاحصائية لا تكفي لوحدها وهذا لأن حجم العينة يؤثر في مستوى الدلالة الاحصائية، ومن أجل ذلك قمنا بفحص شدة معاملات الارتباط والتي تبغي أن تكون نسبة كبيرة من حيث الارتباطات تساوي أو أعلى من (0.30) وهذا ما نلاحظه في نتائج المقياس (أنظر الملحق)، كما أن أغلب نتائج المصفوفة تخلو من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى (0.80).

الشرط الثاني: القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباط

لقد جاءت الشرط الثاني في كون القيمة المطلقة لمحدد الارتباطات يجب أن تكون أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة فإنها تدل على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات والذي قدرت قيمته بـ (0.0001) وهو أعلى من (0.00001)، ومن هنا يمكن الاستنتاج أن المصفوفة لا تتطوي على مشكلة الارتفاع المبالغ فيه بين مجموعة الارتباطات.

الشرط الثالث: الدلالة الاحصائية لاختبار بريتل (Barlett s Test Sphericity)

يتمثل الشرط الثالث في كون اختبار "بريتلت" دال احصائيا، حيث تدل الدلالة الاحصائية لهذا الاختبار في أن مصفوفة الاختبار ليست بمصفوفة الوحدة Identity Matrix (خالية

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

من العلاقات)، وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات ولو أن دلالة الاختبار لا تعني بالضرورة أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل تعني بأنها تتوفر على الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

الجدول رقم (183) يبين دلالة اختبار "بريتلت" لمقياس السلوكات الايجابية

الدلالة الاحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار بريتل وكيزر ماير-أولكن KMO
0.0000	105	0.909

نلاحظ من خلال الجدول رقم (183) أن الاختبار دال احصائيا، كما أن قيمة KMO تساوي (0.90) وتعتبر هذه القيمة ممتازة، وذلك لأن قيمة KMO لكافة المصنوفة أعلى من (0.5) حيث أن القيمة إذا كانت بين (0.5) و (0.7) فيمكن القول أنه لا بأس بها، والقيم التي تتراوح بين (0.7) و (0.8) تعتبر جيدة، والقيم التي تكون بين (0.8) و (0.9) جيد جدا، أما القيم التي تتعدى (0.9) فتعتبر ممتازة، ومن خلال هذه النتائج نستطيع القول أن قيمة MKO تفوق (0.9) وهي قيمة ممتازة على حسب محك "كيزر"، ومعنى ذلك أن هذه النتيجة تعزز ثقتنا في كون حجم العينة كافية لإجراء التحليل العاملي.

الشرط الربع: قيمة MSA في الخلايا القطرية

لقد جاءت قيمة MSA في الخلايا القطرية كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (184) يبين قيمة MSA في الخلايا القطرية لمقياس السلوكات الايجابية

الفقرة	قيمة MSA
الفقرة 1	0.859
الفقرة 2	0.921
الفقرة 3	0.912
الفقرة 4	0.907
الفقرة 5	0.938
الفقرة 6	0.839

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

0.905	الفقرة 7
0.844	الفقرة 8
0.902	الفقرة 9
0.944	الفقرة 10
0.939	الفقرة 11
0.916	الفقرة 12
0.922	الفقرة 13
0.936	الفقرة 14
0.851	الفقرة 15

من خلال الجدول رقم (184) نلاحظ أن شرط الخاص بقيمة (Measures if MSA) من خلال نتائج التحليل (Sampling Adquacy) لكل فقرة أعلى من (0.5) قد تحقق، من خلال نتائج التحليل العامل (أنظر الملحق) بحيث تجاوزت القيم (0.8) وهذا ما يدل على أن قيمة هذا المؤشر جيدة جداً، ومما يدل كذلك على أن مستوى الارتباطات بين كل المتغيرات كاف لإجراء التحليل العامل، وقيم معاملات الارتباط تقع بين (0.83) و (0.94).

2/ الاستخراج والتدوير وتسمية العوامل

من أجل فحص الجذور الكامنة للعوامل المستخرجة افترض الباحث في مقياس السلوكيات الايجابية 04 عوامل من خلال تعريفه النظري للسلوكيات الايجابية وبما يخدم دراسته، وقد جاءت كل الجذور الكامنة أكبر من القيمة المعيارية (1) الصحيح للعوامل 04، كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (185) يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	
1.042	1.156	1.180	6.693	الجذر الكامن
67.135	56.423	45.114	28.809	التباين المفسر

نلاحظ من خلال الجدول رقم (184) أن الجذور الكامنة للعوامل تتعدى (1) الصحيح حيث جاءت كالتالي: الجذر الكامن للعامل الأول (6.693) والجذر الكامن للعامل الثاني (1.180)، الجذر الكامن للعامل الثالث (1.156) والجذر الكامن للعامل الرابع (1.042)،

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

وكلها تتعدى الواحد الصحيح، هذا بالنسبة للجذور الكامنة للعوامل أما نسبة للتباين المفسر والتي جاءت تساوي (67.135) فهي تعتبر قيمة جيدة، وتعتبر كل هذه المؤشرات جيدة للمرور للخطوات التالية التي تتمثل في قيم الشيوخ أو الاشتراكات بعد الاستخراج والتي يجب أن تكون أكبر من (0.70) أو يكفي متوسط قيم الشيوخ بعد الاستخراج أكبر من (0.60) إذا كانت العينة أكبر من (250)، وهو ما يتحقق في هذه الدراسة لأن حجم العينة يقدر بـ (256) والجدول التالي يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج:

الجدول رقم (186) يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس السلوكيات الايجابية

الفقرات	قيم الشيوخ	
الفقرة 1	.6780	1.000
الفقرة 2	.6840	1.000
الفقرة 3	.7330	1.000
الفقرة 4	.5730	1.000
الفقرة 5	.5920	1.000
الفقرة 6	.7840	1.000
الفقرة 7	.6220	1.000
الفقرة 8	.7540	1.000
الفقرة 9	.6280	1.000
الفقرة 10	.4670	1.000
الفقرة 11	.6890	1.000
الفقرة 12	.7250	1.000
الفقرة 13	.7400	1.000
الفقرة 14	.6720	1.000
الفقرة 15	.7270	1.000

نلاحظ من خلال الجدول رقم (186) أن قيم الشيوخ بعد عملية الاستخراج متباينة، حيث جاءت ستة قيم أكبر من (0.70) و جاءت ستة قيم أخرى أكبر من (0.60) فيما قدرت قيمتين أكبر من (0.50) في حين جاءت قيمة واحدة أكبر من (0.40)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن قيم الشيوخ جيدة ولكن يجب أن نستعمل الطريقة الثانية وهي متوسط قيم

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الشيوع والذي بلغت قيمته (0.6712) وهو يتعدى (0.60)، ومن خلال هذه النتائج يمكننا القول أن قيم الشيوع مقبولة وتتوافق مع المعايير ويدل هذا على دقة استعمال محك "كايزر".

الشرط الخامس: قيمة تشبعات الفقرات بالعوامل

- تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

الجدول رقم (187) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) قبل التدوير لمقياس السلوكيات الايجابية

العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
			.795	الفقرة 14
			.795	الفقرة 11
			.792	الفقرة 3
			.789	الفقرة 13
			.751	الفقرة 12
.375			.711	الفقرة 2
			.664	الفقرة 10
			.662	الفقرة 4
.313		.331	.641	الفقرة 7
		.379	.636	الفقرة 9
		.598	.623	الفقرة 8
	.571		.572	الفقرة 15
		.455	.567	الفقرة 5
.456	.543		.417	الفقرة 1
.613	.425		.452	الفقرة 6

من خلال الجدول رقم (187) نلاحظ أن كل الفقرات في مصفوفة المكونات قبل التدوير (Matrice des Composante) تشبعت على العامل الأول (15) فقرة، ولم يتشبع على العامل الثاني سوى (04) فقرات بالاشتراك مع العامل الأول، فيما تشبع العامل الثالث (3) فقرات مشتركة مع العامل الأول، وقد تشبع العامل الرابع (04) فقرات مشتركة كلها مع العامل الأول، ومن خلال هذه النتائج للتشبعات نلاحظ توازن نسبي في توزيع التشبعات بين العوامل الثاني والثالث والرابع فيما كان التشبع كاملا بكل الفقرات للعامل الأول، ويمكن القول أن هذه

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

التوزيعات لم تفقد خاصية البنية البسيطة، والتي نقصد بها: 1- أن يتشبع المتغير تشبعا مرتفعا على عامل واحد فقط وتشبعا منخفضا على بقية العوامل، 2- يجب أن يحتوي كل عامل على تشبعين.

- تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

الجدول رقم (188) يبين مصفوفة المكونات (العوامل) بعد التدوير لمقياس السلوكيات الايجابية

العامل 4	العامل 3	العامل 2	العامل 1	الفقرات
			.827	الفقرة 12
			.804	الفقرة 13
		.404	.735	الفقرة 3
			.731	الفقرة 11
		.307	.701	الفقرة 14
		.333	.597	الفقرة 4
.339		.330	.480	الفقرة 10
.308		.792		الفقرة 8
		.709		الفقرة 9
		.615	.512	الفقرة 2
.360	.722			الفقرة 15
	.698	.432		الفقرة 1
	.569		.502	الفقرة 5
.845				الفقرة 6
.531		.431	.386	الفقرة 7

من خلال الجدول رقم (188) الذي يبين نتائج مصفوفة المكونات بعد التدوير نلاحظ أن العامل الأول يحتوي على (07) فقرات بتشبعات جيدة وجيدة جدا، أما العامل الثاني فيحتوي على (03) فقرات جيدة، فيما يحتوي العامل الثالث على (03) فقرات جيدة، ويحتوي العامل الرابع على (02) فقراتين بمستوى جيد، كما أن بعض الفقرات جاءت مشتركة بين العوامل ولكنها ضعيفة نسبيا مقارنة بالتشبعات المستقلة وهو ما يفسر التباين بين مجموعة العوامل.

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

بعد الانتهاء من إجراءات التحليل العاملي الاستكشافي و فحص توزيع البنود على العوامل قمنا باستخلاص مجالاتها فلاحظنا أنه يمكننا تسمية العوامل كما جاء في العديد من الدراسات السابقة و اقترحنا التسميات و التوزيع الوارد كالتالي:

مقياس السلوكيات الايجابية		
بنود وعبارات البعد	رقم العبارة	
أسعي إلى انجاز المطلوب مني على أحسن وجه	03	متوازنة
من النادر أن تكون تصرفاتي مخالفة للمطلوب	04	
تصرفاتي مرتبطة بما هو متعارف عليه بين الناس	10	
أغير تصرفاتي إذا اقتنعت بأنها خاطئة	11	
أستشير أصحاب الخبرة قبل انجاز مهامي	12	
أحاول جمع المعلومات الضرورية قبل اتخاذ أي قرار	13	
أراعي مبادئ في كل تصرفاتي	14	
أضع لنفسني أهداف واقعية يمكنني تنفيذها	02	ملائمة
كل تصرفاتي واضحة النهاية	08	
غالبًا ما آخذ بعين الاعتبار حيثيات المواقف عند التصرف	09	
أعامل الناس كما أحب أن يعاملوني	01	غائية
حياتي العاطفية مستقرة	05	
غالبًا ما أمتلك فكرة وتصور واضح لما سأفعله	15	
من النادر أن أتعت عندما أكون مخطئًا	06	مرنة
أستفيد من خبرات وآراء الآخرين في تعديل تصرفاتي ومواقفي	07	

هـ. الخصائص السيكومترية لمقياس السلوكيات الايجابية:

لضمان نتائج صادقة قام الباحث بالتحقق والتأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الدراسة، وفيما يلي ذكر خطوات الباحث للتأكد من صدق وثبات مقياس السلوكيات الايجابية:

1. صدق مقياس السلوكيات الايجابية:

إن قياس صدق المقياس بطرق مختلفة يعتبر أفضل وسيلة من أجل القول أن المقياس صادق، ولهذا فقد عمل الباحث على مجموعة من الطرق لمعرفة مدى صدق المقياس (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، صدق المقارنة الطرفية)، وفي ما يلي تفصيل كل طريقة اعتمدها الباحث:

د. الصدق الظاهري (المحكمين):

يعتبر صدق المحكمين من بين أحد أهم أنواع الصدق المعتمدة في بناء أدوات الدراسة، ولذلك قام الباحث بعرض النسخة الأولية من كتيب المقاييس التي اعتمدها في دراسته ككل مع تعريف الباحث للمقاييس وبعد عملية استكشاف البنية العاملية، هذا واعتمد الباحث هذا الأسلوب من أجل شرح وتبيان تشعب الفقرات على العوامل بالنسبة للمقياس، وقد كانت مجموعة الاساتذة المحكمين مختصين في علم النفس من مجموعة من جامعات الوطن، هذا وقد تم استرجاع مجموعة المقاييس الموزعة على الاساتذة حيث تم قبول المقياس وصدقه وصلاحيته في قياس ما وضع لأجله، مع تسجيل أي ملاحظات من طرف الاساتذة متعلقة بالتعديل، والجدول التالي يوضح لذلك:

الجدول رقم (189): يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس السلوكيات الايجابية

النسبة	البنود والملاحظات
100%	عدم الاعتراض على طول المقياس
100%	الاحتفاظ بالبنود
78%	تعديلات في صياغة البنود

هـ. صدق الاتساق الداخلي:

لمعرفة هذا النوع من الصدق تم تطبيق المقياس على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية ومن خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمجموعة الأبعاد مع المقياس ككل، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (190): معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد المقياس

معامل ارتباط المحور بالمقياس	محاور المقياس
0.945	متوازنة
0.894	ملائمة لمتطلبات الموقف
0.858	غائية
0.648	مرنة

حيث تم حساب معامل ارتباط البنود بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يلي تفصيل لمعامل الارتباط بيرسون للبنود مع المحور الذي تنتمي إليه كل محور في جدول مستقل وهي كما يلي:

الجدول رقم (191): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (متوازنة) لمقياس السلوكيات الإيجابية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.867	0.766	أسعي إلى انجاز المطلوب مني على أحسن وجه
0.806	0.675	من النادر أن تكون تصرفاتي مخالفة للمطلوب
0.826	0.704	تصرفاتي مرتبطة بما هو متعارف عليه بين الناس
0.928	0.866	أغير تصرفاتي إذا اقتنعت بأنها خاطئة
0.930	0.870	أستشير أصحاب الخبرة قبل انجاز مهامي
0.918	0.848	أحاول جمع المعلومات الضرورية قبل اتخاذ أي قرار
0.926	0.863	أراعي مبادئ في كل تصرفاتي

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

الجدول رقم (192): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (ملائمة لمتطلبات الموقف)
لمقياس السلوكيات الايجابية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.870	0.770	أضع لنفسي أهداف واقعية يمكنني تنفيذها
0.927	0.864	كل تصرفاتي واضحة النهاية
0.920	0.851	غالبا ما أخذ بعين الاعتبار حيثيات المواقف عند التصرف

الجدول رقم (193): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (غائية)
لمقياس السلوكيات الايجابية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.859	0.753	أعامل الناس كما أحب أن يعاملوني
0.862	0.758	حياتي العاطفية مستقرة
0.797	0.662	غالبا ما أملك فكرة وتصور واضح لما سأفعله

الجدول رقم (194): معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (مرنة)
لمقياس السلوكيات الايجابية

معامل ثبات البند	معامل ارتباط البند مع المحور	البنود
0.900	0.819	من النادر أن أتعنت عندما أكون مخطئا
0.889	0.800	أستفيد من خبرات وآراء الآخرين في تعديل تصرفاتي ومواقفي

من خلال النتائج الموضحة في الجداول السابقة يتبين للباحث أن المقياس يتمتع بدرجة كبيرة من الصدق حيث تراوحت معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له بين 0.662 و 0.870 وهي قيم دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وذلك كما هو موضح في الجداول السابقة.

و. صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):

لكي يتم تطبيق صدق المقارنة الطرفية قام الباحث بترتيب افراد العينة حسب استجاباتهم على مقياس تقبل الذات من أعلى درجة إلى أقل درجة، ثم قام باختيار 27% من الأفراد الأعلى درجة والمقدر عددهم بـ (69) واختيار 27% من الأفراد الأقل درجة والمقدر عددهم بـ (69)، وبعدها قام الباحث بحساب اختبار t-test لعينتين مختلفتين لدراسة الفروق بين المجموعتين (الأكثر درجة والأقل درجة) حيث تبين أنه هناك فروق في استجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا، وهذا ما يجعل الباحث يقول بأن مقياس السلوكيات الايجابية يتمتع بصدق تمييزي عالٍ، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (195): اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي

لمقياس السلوكيات الايجابية

المقياس	المجموعات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	درجة الحرية	مستوى الدلالة
السلوكيات الايجابية	العليا	61.420	5.387	- 7.728	136	0.000
	الدنيا	48.260	13.078			

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (195) نلاحظ أن قيمة متوسط إجابات أفراد العينة العليا هو 61.420 بانحراف معياري يقدر بـ: 5.387 بينما متوسط إجابات أفراد العينة الدنيا 48.260 بانحراف معياري يقدر بـ: 13.078، وقيمة t هي - 7.728 بدرجة حرية 136، وبمستوى دلالة 0.000 وهو دال عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$. ومن خلال النتائج يظهر جليا وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينتين العليا والدنيا، وهو الأمر الذي جعلنا نقول بأن المقياس يتمتع بصدق تمييزي عالٍ.

2. ثبات مقياس السلوكيات الايجابية:

من بين الطرق التي يعتمد عليها الباحثون في دراساتهم للتأكد من ثبات أدوات الدراسة وخصوصا ما كان منها من قبيل الاستبيانات طريقة التجزئة النصفية، والتي تعتبر من الطرق شائعة الاستخدام نظرا لما تحققه وما تمنحه للباحث من نتائج، وعليه قام الباحث بالقيام بهذه الطريقة وحساب معامل الارتباط بيرسون، كما قام بحساب معامل ألفا كرونباخ، وكانت نتيجة معامل الارتباط بيرسون 0.807 كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ 0.928 وهي قيم ونتائج تعتبر كافية ومقبولة للحكم على المقياس بالثبات، والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (196): معاملات ثبات مقياس السلوكيات الايجابية

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط بيرسون	عدد البنود	مقياس السلوكيات الايجابية
0.928	0.807	15	

الجدول رقم (197): معاملات ثبات محاور مقياس السلوكيات الايجابية

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاور مقياس السلوكيات الايجابية
0.904	متوازنة
0.773	ملائمة لمتطلبات الموقف
0.674	غائية
0.574	مرنة

2- الدراسة الأساسية:

أ. منهج الدراسة:

اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي بما يخدم طبيعة ومتغيرات الدراسة باعتبار المنهج الوصفي التحليلي هو "المنهج الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، أو التعبير الكمي الذي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار وحجم الظاهرة". (عباس وآخرون، 2009، ص74).

ب. المجال الزماني والمكاني للدراسة:

1. الحدود المكانية للدراسة:

حاول الباحث تعميم دراسته على مجموعة مختلفة من الموارد البشرية في المؤسسات العمومية والخاصة وكذا الأخذ بعين الاعتبار لكل أشكال وطبيعة النشاط سواء كانت مؤسسات خدماتية أو تجارية أو اقتصادية ، مع عدم إغفال القوانين المسيرة للمؤسسات إذا كانت تابعة للوظيفة العمومية أو ذات نظام الاتفاقيات أو كانت مؤسسات تسير بقوانين خاصة بها، وخدمة لطبيعة الموضوع والأساليب الإحصائية المتعلقة به، والتي تتطلب عدد معتبر من الأفراد قام الباحث بإجراء دراسته في المؤسسات التالية كما هو موضح في الجدول (198):

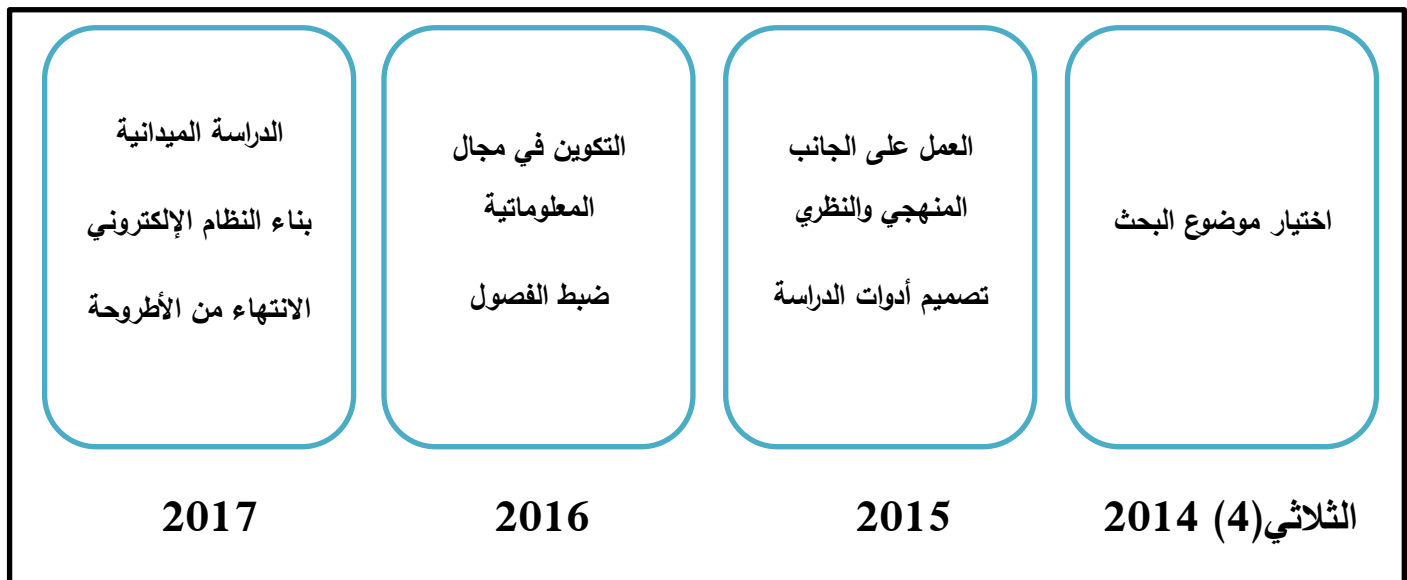
الرقم	المؤسسة
01	مديرية التشغيل
02	مديرية التجارة
03	مديرية المجاهدين
04	مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز
05	مصالح بلدية الجلفة
06	محافظة الغابات
07	المؤسسة الخاصة لصناعة الآجر

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

08	مديرية التربية
09	مديرية الصحة والسكان
10	مديرية السكن والعمران
11	الصندوق الوطني للتقاعد - CNR
12	المفتشية الولائية للعمل

2. الحدود الزمانية للدراسة:

لقد كانت بداية هذه الدراسة نهاية سنة 2014 وبداية 2015 بعد اعتماد موضوع البحث من طرف الهيئات العلمية للجامعة، وتمثل سنتي 2015 و 2016 الفترة التي قام فيها الباحث بالاشتغال على الجانب المنهجي والنظري وكذلك محاولة بناء أدوات الدراسة بالإضافة إلى ضرورة التكوين على كيفية تصميم وعمل الأنظمة والبرامج الإلكترونية في نفس الوقت خاصة وأن العمل على النظام الإلكتروني يتطلب اكتساب مهارة خاصة وهو ما يفرض الاحتكاك بالمختصين في مجال المعلوماتية، فيما قام الباحث في بداية سنة 2017 بإجراء الدراسة الاستطلاعية لتأكد من صلاحية الأداة والقيام بالتعديلات اللازمة، ليقوم بعد ذلك بالانطلاق في الدراسة الميدانية وبناء النظام الإلكتروني.



الشكل رقم (3) الفترة الزمنية لإنجاز الأطروحة

ج. عينة الدراسة الأساسية:

نظرا لخاصية الدراسة قام الباحث بتقسيمها إلى جزأين، يتعلق الجزء الأول بإختبار حسن مطابقة النموذج المقترح والجزء الثاني من خلال قياس مدى فاعلية النظام الالكتروني ومن أجل ذلك اعتمد الباحث على عينتين مختلفتين في دراسته الأساسية كالتالي:

نستعرض في الجدول رقم (199) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية على حسب مؤسسة العمل:

الجدول رقم (199): توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب مؤسسة العمل

النسبة %	عدد أفراد العينة	المؤسسة	العينة
4.17	26	مديرية التشغيل	عينة النموذج
5.93	37	مديرية التجارة	
2.56	16	مديرية المجاهدين	
10.58	66	مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز - سونلغاز	
12.98	81	مصالح بلدية الجلفة	
4.65	29	محافظة الغابات	
2.72	17	المؤسسة الخاصة لصناعة الآجر	
25.32	158	مديرية التربية	
18.91	118	مديرية الصحة والسكان	
4.17	26	مديرية السكن والتجهيزات العمومية	
4.97	31	الصندوق الوطني للتقاعد - CNR	
3.04	19	المفتشية الولائية للعمل	
%100	624	المجموع	
34.76	57	مديرية التربية	عينة تطبيق النظام
25.00	41	مديرية الصحة والسكان	
23.78	39	مصالح بلدية الجلفة	
16.46	27	الصندوق الوطني للتقاعد - CNR	
%100	164	المجموع	

- خصائص عينة الدراسة الأساسية:

نستعرض في الجداول اللاحقة خصائص عينة الدراسة الأساسية من ناحية الجنس والسن والمستوى التعليمي والخبرة كما يلي:

- خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

نستعرض في الجدول رقم (200) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية على حسب متغير الجنس:

جدول رقم (200) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس

العينة	الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
عينة النموذج	ذكر	414	66.34
	أنثى	210	33.66
	المجموع	624	100%
عينة تطبيق النظام	ذكر	103	62.80
	أنثى	61	37.20
	المجموع	164	100%
العينة الكلية	ذكر	517	65.61
	أنثى	271	34.39
	المجموع	788	100%

من خلال الجدول رقم (200) نلاحظ أن أغلب افراد العينة من الذكور حيث بلغ عددهم

517 وذلك بنسبة 65.61 في حين بلغ عدد الاناث 271 وذلك بنسبة 34.39

- خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

نستعرض في الجدول رقم (201) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية على حسب متغير السن:

جدول رقم (201) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن

العينة	الفئات العمرية	التكرارات	النسبة المئوية
عينة النموذج	من 20 إلى 30 سنة	187	29.97
	من 30 إلى 40 سنة	294	47.12
	من 40 إلى 50 سنة	89	14.26
	أكبر من 50 سنة	54	8.65
	المجموع	624	100%
عينة تطبيق النظام	من 20 إلى 30 سنة	37	22.56
	من 30 إلى 40 سنة	85	51.83
	من 40 إلى 50 سنة	29	17.68
	أكبر من 50 سنة	13	7.93
	المجموع	164	100%
العينة الكلية	من 20 إلى 30 سنة	224	28.43
	من 30 إلى 40 سنة	379	48.10
	من 40 إلى 50 سنة	118	14.97
	أكبر من 50 سنة	67	8.50
	المجموع	788	100%

من خلال الجدول رقم (201) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة كانوا من فئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 48.10 ثم تليهم فئة من 20 إلى 30 سنة بنسبة 28.43 في حين يأتي الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 40 إلى 50 سنة وذلك بنسبة 14.97 وفي الأخير تأتي الفئة الأفراد أكبر من 50 سنة بنسبة 8.50 .

خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

نستعرض في الجدول رقم (202) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية على حسب متغير المستوى التعليمي:

جدول رقم(202) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل العلمي	العينة
9.13	57	أساسي	عينة النموذج
18.91	118	ثانوي	
59.46	371	جامعي	
12.50	78	دراسات عليا	
%100	624	المجموع	
5.49	9	أساسي	عينة تطبيق النظام
20.73	34	ثانوي	
58.54	96	جامعي	
15.24	25	دراسات عليا	
%100	164	المجموع	
8.38	66	أساسي	العينة الكلية
19.29	152	ثانوي	
59.26	467	جامعي	
13.07	103	دراسات عليا	
%100	788	المجموع	

من خلال الجدول رقم (202) نلاحظ أن أغلب أفراد عينة الدراسة لهم مستوى جامعي وذلك بنسبة 59.26، في حين يأتي الأفراد أصحاب مستوى ثانوي وذلك بنسبة 19.29 في حين يأتي الأفراد أصحاب مستوى الدراسات العليا وذلك بنسبة 13.07 وفي الأخير أصحاب المستوى الاساسي وذلك نسبة 8.38

- خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية

نستعرض في الجدول رقم (203) توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية على حسب متغير الخبرة المهنية

جدول رقم (203) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية

العينة	الخبرة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية
عينة النموذج	أقل من 5 سنوات	89	14.26
	من 5 إلى 10 سنوات	207	33.17
	من 10 إلى 15 سنة	251	40.22
	أكثر من 15 سنة	77	12.34
	المجموع	624	100%
عينة تطبيق النظام	أقل من 5 سنوات	19	11.59
	من 5 إلى 10 سنوات	65	39.63
	من 10 إلى 15 سنة	69	42.07
	أكثر من 15 سنة	11	6.71
	المجموع	164	100%
العينة الكلية	أقل من 5 سنوات	108	13.71
	من 5 إلى 10 سنوات	272	34.52
	من 10 إلى 15 سنة	320	40.61
	أكثر من 15 سنة	88	11.17
	المجموع	788	100%

من خلال الجدول رقم (203) نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من ذوي الخبرة من 10 إلى 15 سنة وذلك بنسبة 40.61 ثم يليهم الأفراد من أصحاب خبرة من 5 إلى 10 سنوات وذلك بنسبة 34.52 ثم تأتي فئة الأفراد ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات بنسبة 13.71 وفي الأخير يأتي الأفراد أصحاب الخبرة أكثر من 15 سنة وذلك بنسبة 11.17 .

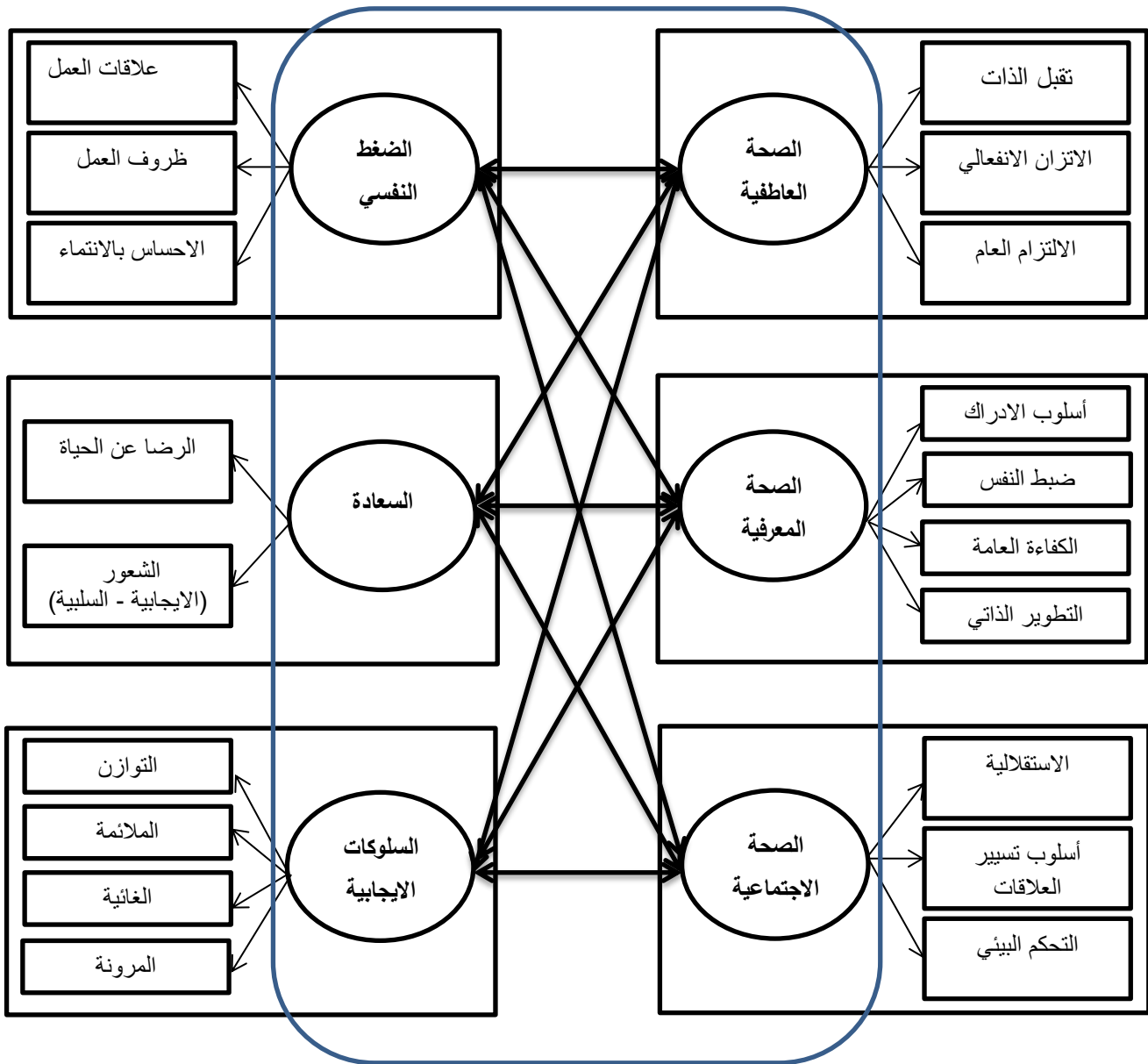
النموذج المؤطر للدراسة:

1. التعريف بالنموذج:

النموذج لغة يعني المثال الذي يعمل عليه الشيء (مصطفى وآخرون، 1982، ص13)، واصطلاحا عرف بأنه مخطط مقتبس من الواقع المنظور الموضح للعلاقات المتبادلة بين عدد من المتغيرات تتم الاستعانة به لمعرفة ظواهر غير مرئية أو غير مدركة على سبيل التشبيه أو التمثيل (الكيسي، 2005، ص13) ويعرف النموذج بأنه تمثيل مبسط لمكونات المنهج يساعد على فهم طبيعته والعوامل المؤثرة فيه والعلاقة بينهما، ويقدم وصفا للإجراءات والعمليات اللازمة لبناء المنهج في إطار الفكر الإداري الحديث (الشرقاوي، 1979، ص11) ويقصد بالنموذج في هذه الدراسة ذلك الإطار النظري المفاهيمي الذي يتضمن العناصر الأساسية المحددة لأبعاد الصحة النفسية للموارد البشرية.

لقد قام الباحث ببناء نموذج لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية، معتمدا على نماذج كل من " ريف Ryff " ونموذج " وار Warr " بالإضافة إلى نموذج " جون فان هور وآخرون Joan E. Van Horn et al "، والشكل التالي يبين النموذج المقترح لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية من طرف الباحث:

الشكل رقم (4) نسخة من النموذج المفترض (المقترح) للدراسة



2. خلفية النموذج:

قام الباحث ببناء نموذج الصحة النفسية المقترح في دراسته من خلال عدة نقاط هي:

- أ. الإطار النظري الذي يلقي الضوء على متغيرات الدراسة وأبعادها (تقبل الذات، الاتزان الانفعالي، ضبط النفس، أسلوب الإدراك...الخ)
- ب. الدراسات السابقة لنماذج الصحة النفسية بالإضافة إلى الدراسات التي تناولت نماذج تحتوي على أحد أبعاد النموذج المقترح من قبل الباحث.
- ج. توصيات واقتراحات المنظمات والهيئات الدولية التي تعنى بالصحة النفسية إلى تبني التوجهات الإيجابية في دراسة الصحة النفسية.
- د. المقاييس والأدوات المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية عن طريق توزيع كراسة للمقاييس التي تمثل أبعاد النموذج المقترح.

3. مواطن القوة في النموذج:

- يمكن القول أن مواطن القوة في النموذج المقترح في الدراسة تكمن في تقسيمنا لجهاز الصحة النفسية لقسمين أحدهما يجمع العمليات والآخر المظاهر وبهذا نعتقد أن النموذج يتفرد بهذه الخاصية في النماذج الأخرى، كما تكمن مواطن القوة في النقاط التالية:
- أ. الإحاطة بأهم أبعاد تقييم الصحة النفسية.
 - ب. ايجابية التوجه في دراسة الصحة النفسية.
 - ج. امكانية دراسة النموذج في بيئات وخصائص مختلفة.
 - د. الأخذ بعين الاعتبار للمدخلات المتمثلة في البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة في الصحة النفسية مع عدم تجاهل مخرجات الصحة النفسية كالسلوكات الايجابية والسعادة.

4. حدود النموذج:

للمنموذج المقترح في الدراسة حدود مكانية وزمانية هي:

أ. الحدود الزمانية:

استغرق بناء نموذج الصحة النفسية المعد من طرف الباحث (2) سنتين، حيث قام الباحث بعد اطلاعه على المادة النظرية والدراسات السابقة لنماذج الصحة النفسية وأبعادها ببناء نموذجه مع استمرار تنقيحه وتعديله كلما اقتضت الضرورة سواء من أجل التعديل أو لإدخال فكرة جديدة بعد مرحلة الدراسة الاستطلاعية أو أي مرحلة جديدة.

ب. الحدود المكانية:

اعتمد الباحث في بناء النموذج المقترح على فكرة المرونة في دراسة الصحة النفسية ويقصد بذلك إمكانية البحث والتطبيق على أي عينة مع أفضلية الدراسة في بيئة العمل باختلاف النظم والقوانين المسيرة لها، وهو ما يسمح بدراسة مكونات الصحة النفسية ومخرجاتها على الموارد البشرية في كل المنظمات سواء عمومية أو خاصة، خدماتية أو اقتصادية أو تجارية.

أدوات الدراسة الأساسية:

تعد أداة الدراسة مصطلحا منهجيا ويقصد بها الوسيلة التي يجمع بها الباحث المعلومات والبيانات للإجابة على تساؤلات الدراسة من طرف أفراد عينتها (حسن، 1990، ص336) ونظرا لطبيعة الوصفية للدراسة ومن أجل دراسة النموذج المقترح وبناء النظام الإلكتروني قام الباحث ببناء مقاييس واستبيانات تمثل أبعاد دراسته من أجل تطبيقها على عينة الدراسة المتمثلة في الموارد البشرية كالاتي:

مقاييس الدراسة:

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية واختبار مقاييس أبعاد الصحة النفسية والتأكد من صدقها وامكانية قياسها لمتغيرات الدراسة، قام الباحث بالاعتماد عليها في دراسة نموذجيه وبناء النظام الإلكتروني وعددها (13) وهي:

- مقياس تقبل الذات؛
- مقياس الاتزان الانفعالي؛
- مقياس الالتزام العام؛
- مقياس أسلوب الادراك؛
- مقياس ضبط النفس؛
- مقياس الكفاءة العامة؛
- مقياس التطوير الذاتي؛
- مقياس الاستقلالية؛
- مقياس أسلوب تسيير العلاقات؛
- مقياس التحكم البيئي؛
- مقياس الضغط النفسي المهني؛
- مقياس السعادة؛
- مقياس السلوكات الايجابية.

استبيان تقييم الفعالية:

اعتمد الباحث من أجل اختبار فعالية النظام الإلكتروني محل الدراسة على استبيان يتكون من شقين، الجزء الأول متعلق بالتقييم العام لفعالية النظام في ما بني لأجله (تقييم الصحة النفسية) والجزء الثاني متعلق بالجانب والخصائص الأروغونومية للنظام الإلكتروني محل الدراسة وقد قام الباحث ببناءه بالاشتراك في شق منه مع الطالب مني عبد الحفيظ لتشابه الأهداف الجزئية في دراسته، وكان الإستبيان في نهايته مشكل من 44 عبارة موزعة على قسمين:

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

القسم الأول: و هو القسم الخاص بتقييم قدرة النظام على تسهيل فهم و تشخيص أبعاد الصحة النفسية و يضم 15 بند و هو موضح في الجدول رقم (204).

القسم الثاني: و هو الخاص بتقييم مدى صلاحية النظام من الناحية الأروغونومية و يضم 5 أبعاد مستخلصة أساسا من المعايير الأروغونومية ل: (2001) Spérandio و Bastein (1993) et Scapin و الجدول رقم (204) يوضح ذلك:

القسم الأول: قدرة النظام على تسهيل فهم و تشخيص أبعاد الصحة النفسية	
الرقم	العبارات
01	البرنامج ساعدني على التعرف على حقيقة الصحة النفسية
02	اكتشفت أبعاد للصحة النفسية مهمة كنت أجهلها من قبل
03	هل تعتقد أن مؤسستكم في حاجة لهذا البرنامج
04	هل تضمن أن البرنامج سيساعد على حسن تسيير المؤسسة
05	النتائج التي يقدمها البرنامج دقيقة و مفيدة
06	البرنامج ساعدني على تغيير أفكارني و ادراك أهمية الصحة النفسية في العمل
07	البرنامج يساعدنا على تكوين تصور مفصل حول الصحة النفسية للموظفين
08	النتائج التي يوفرها البرنامج يمكن أن تساعدنا بشكل كبير في الخطط المستقبلية للمؤسسة
09	البرنامج سيساعدنا على تجنب أسوء السيناريوهات
10	البرنامج يستحق وصف الأداة الاستراتيجية المساعدة على التسيير الرشيد
11	البرنامج يعكس أهمية الموارد البشرية و دورها المحوري في المؤسسة
12	أعتقد أن الموظفين أحسوا بأهميتهم بمجرد استعمالهم للبرنامج

القسم الثاني: صلاحية النظام من الناحية الأروغونومية		
الرقم	البعد	بنود وعبارات البعد
01	التصميم (الجانب الشكلي للنظام)	النظام الالكتروني يتمتع بواجهة جيدة
02		الألوان المستخدمة في تصميم النظام جذابة
03		الخطوط المستعملة في النظام تسهل القراءة

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

النظام لا يحتوي على أشكال معقدة	04		
الأيقونات (ICONS) المستعملة بسيطة و ملائمة للوضعيات	05		
مختلف واجهات النظام غير مكتضة	06		
النظام الإلكتروني مطابق ومناسب لاهتمامات المستخدم	07	من حيث الجانب العام	المرونة وسهولة الاستخدام
التوجيهات والأوامر التي يقدمها النظام مناسبة حسب الموقف	08		
محتويات صفحة المساعدة تجيب بوضوح على الأسئلة والإشكالات المتعلقة بالنظام	09		
ترعجني كثرة التوجيهات داخل النظام	10		
يقوم النظام باكتشاف الأخطاء و التنبيه إليها	11	معالجة الأخطاء	
يتيح النظام فرصة تصحيح الأخطاء إن وجدت	12		
يمنح النظام المستخدم الحرية في اختيار البدائل	14	تحكم المستخدم	
النظام يستجيب بسرعة جيدة	15		
عند الانتقال من صفحة إلى أخرى لا أحس بأي تشويش	16	التجانس	
عناوين وأوامر النظام متطابقة ومتجانسة	17		
بمجرد رؤيتي لواجهات النظام يسهل علي فهم ما فيها	18		
يوفر النظام الكثير من الوقت	19	مُرْضِي	
أجد متعة وراحة عند استخدام النظام	20		
النظام يحتوي على عدة أخطاء تقنية	21		
الخدمات الالكترونية لا تلبي جميع الاحتياجات	22		
النظام الإلكتروني يمثل أحد نقاط القوة للمنظمة	23		
النظام الإلكتروني يمتاز بالأمان	24	آمن وغير خطير	
بإمكاني حفظ واسترجاع المعلومات عبر النظام الإلكتروني	25		
معلومات النظام الإلكتروني محمية وآمنة	26		
النظام الإلكتروني يلبي جميع الاحتياجات	27	مفيد	
استخدام النظام الإلكتروني مريح للوقت	28		
استخدام النظام الإلكتروني يوفر الجهد	29		
استخدام النظام الإلكتروني أقل تكلفة	30		
النظام يوفر المعلومات بسرعة	31		
النظام ساعد على نشر ثقافة التواصل بين العمال	32		

طريقة الإجابة:

من خلال التعليمات المدونة على الاستبيان فإنه يطلب من أفراد العينة أن يجيبوا على بنود الاستبيان بوضع علامة في الإجابة التي يرونها مناسبة أو الموقف الذي يوافق رأيهم، وذلك كما هو موضح في المثال التالي:

الرقم	العبارات	نعم	لا
01	النظام الالكتروني يتمتع بواجهة جيدة	✓	
	الدرجة الموافقة للإجابة	1	0

مفتاح تصحيح الأبعاد و الاستبيان ككل:

من أجل القيام بعملية تصحيح الاختبار قمنا باعتماد مبدأ النقيض بين العبارات الايجابية والسلبية و اعتمدنا القيمة الاختبارية في كل بعد و المقياس ككل كحد فاصل بين الاتجاه الإيجابي و الاتجاه السلبي كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(205): يبين مفتاح تصحيح استبيان الجانب الأرخونومي

القسم	البعد	عدد البنود	القيمة الاختبارية
الأول	-	12	6
الثاني	التصميم (الجانب الشكلي)	06	03
	المرونة وسهولة الاستخدام	11	5.5
	الرضا	05	2.5
	الأمان وعدم الخطورة	03	1.5
	الافادة	06	3
	القسم الثاني ككل		32
	الإستبيان ككل	44	22

النظام الإلكتروني أداة الدراسة:

بناء على نتائج الدراسة التي قام بها الباحث من خلال كراسة المقاييس المتعلقة بأبعاد النموذج المقترح للصحة النفسية وما ظهر في الجانب الإحصائي من علاقات بين تلك الأبعاد، قام الباحث ببناء نظام إلكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية تتكون قاعدة بياناته من المقاييس المضبوطة في دراسة النموذج، وفي ما يلي تفصيل ذلك من خلال تعريف بالنظام الإلكتروني وماهي أهدافه وكيفية توظيفه.

1.التعريف بالنظام الإلكتروني:

من خلال البحث في الدراسات التي تناولت ادارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأنظمة والبرامج الالكترونية، وجد الباحث مجموعة من الأنظمة والبرامج الموظفة كأنظمة التخطيط وأنظمة تسيير الأجور وأنظمة التقييم...الخ وغيرها من الأنظمة التي تساهم في ترقية تسيير الموارد البشرية وتحسين اداء المنظمات في مجال تسيير الموارد البشرية، إلا أن تناول الصحة النفسية من خلال برنامج أو نظام إلكتروني يعد نادرا أو من خلال تناول بعد أو بعدين فقط، وهو الأمر الذي يسعى الباحث إلى تطويره عن طريق بناء نظام إلكتروني بقاعدة بيانات علمية معرفية تسمح بتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية من أجل ترقيتها كجزء مهم وأساسي في نجاح المنظمة، وتحسين اتخاذ القرار من طرف المسؤولين والتقليل من مستويات الخطر ومعرفة الخصائص النفسية للموارد البشرية من خلال النظام الإلكتروني المقترح في هذه الدراسة.

2. أهداف النظام الالكتروني:

لقد تم تحديد الهدف العام للنظام الالكتروني والأهداف الجزئية كما يلي:

أ. الهدف العام للنظام الالكتروني:

تمثل الهدف العام للنظام الالكتروني في توظيف التكنولوجيا من أجل تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية وبالتالي ترقيتها بطريقة فعالة تسمح بمعرفة الخصائص النفسية لكل فرد داخل المنظمة بوسائل تكنولوجية من أجل تحقيق التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية.

ب. الأهداف الفرعية للنظام الالكتروني:

- توظيف التكنولوجيا في مجال الصحة النفسية.
- ترقية الصحة النفسية بطريقة ايجابية وفعالة.
- التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية عن طريق الاهتمام بالجانب النفسي للأفراد داخل بيئة العمل.
- اختصار الوقت والمسافة خاصة في المنظمات الكبرى واسعة الانتشار.
- تحسين معرفة الخلفية النفسية للموارد البشرية عن طريق نظام يلغي عيوب المقابلات التشخيصية.
- تكوين قاعدة بيانات مفصلة عن الحالة النفسية لكل أفراد المنظمة.
- الاستغناء عن معرفة المعلومات بالطرق التقليدية التي تتطلب جهدا ووقتا كبيرين.
- إدخال آلية جديدة تتمثل في نظام الكتروني يساعد في اتخاذ القرار المناسب وفق معلومات صحيحة في أسرع وقت.
- محاولة تكملة مواضيع وممارسات الادارة الالكترونية في عصر المعلوماتية عن طريق أنظمة (التسيير الالكتروني، التجارة الالكترونية، التقييم الالكتروني...الخ).

3. إجراءات بناء النظام الإلكتروني:

من أجل بناء النظام الإلكتروني قام الباحث بإتباع مجموعة من الخطوات كالآتي:

تسمية النظام الإلكتروني:

قام الباحث بتسميته "نظام تقييم الصحة النفسية للموظف" لكي يتجنب الخلط أو عدم الفهم أو التأويل، ولذلك فقد اقترح هذا الاسم عملاً بمبدأ الوضوح في اختيار المصطلحات واختصاراً للتسمية تظهر في الواجهة الرئيسية عبارة "صن" وهي تعني "صحتك النفسية" من جهة و "صيانة النفس" من جهة أخرى.

شعار النظام الإلكتروني:

قام الباحث بتصميم شعار للنظام لكي يميزه عن الأنظمة الأخرى مستخدماً البساطة والاختصار ومعتمداً على الشكل الجذاب حسب تصوره وميوله، وبعد مجموعة من التغييرات والتعديلات جاء شعار النظام على الشكل التالي:



الشكل رقم (5): الشعار المعتمد في النظام الإلكتروني

وصف النظام الإلكتروني:

قام الباحث بتقسيم النظام الإلكتروني إلى تطبيقين يمثلان جزئين أساسيين في النظام يعملان بالتزامن بما يخدم موضوع الدراسة كما يلي:

- الجزء الأول يتعلق بالمختص والجزء الثاني يستعمله كل من الموظفين والمشرفين، حيث أن التطبيق الأول المتعلق بالمختص يسمح له بالحصول على النتائج والبيانات

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

التفصيلية لعمليات التقييم لكل الموارد البشرية مع امكانية الادارة الشاملة لملفاتهم، كما يمكن النظام المختص من التواصل مع الموارد البشرية ومتابعة حالتهم أو إرشادهم أو توجيههم حسب الحاجة وعند اقتضاء الضرورة.

- أما الجزء الثاني فهو خاص بالموارد البشرية بحيث يمكنهم التسجيل في النظام واستغلال المقاييس والاختبارات المعدة لهذا الغرض (التقييمات)، كما يمكنهم الاطلاع على نتائجهم وتقديراتهم الخاصة مع توفير خاصية التواصل المباشر مع المختص من أجل طلب النصيحة والارشاد أو التوجيه.

نظام التشغيل:

يدعم نظام التشغيل العمل على جميع أنظمة التشغيل المشهورة والمستعملة بكثرة وهي:

- أنظمة ويندوز: Windows XP, Windows 7, Windows 8, Windows 10
- أنظمة لينكس: Ubuntu, Fedora, Arch Linux, Budgie
- نظام ماكنتوش: Mac OS X

خصائص النظام الالكتروني:

حاول الباحث خلال تصميمه للنظام الالكتروني مراعاة مجموعة من الجوانب والخصائص أهمها:

- يمتاز النظام الالكتروني بواجهة سهلة وبمبسطة تساعد الموظفين على أداء الاختبارات والتقييمات ببسر وأريحية.
- لا يتطلب النظام الالكتروني أي عملية تنصيب (installation) فهو يعمل مباشرة على أي جهاز بمجرد النقر عليه.
- لا خوف من ضياع البيانات فالنظام يقوم بتخزين بياناته بطريقة آمنة ومشفرة على أحد الخوادم في شبكة الانترنت.
- يسمح النظام للمختص الحصول على نتائج تفصيلية لكل موظف على حدا.

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

- يقوم النظام بتصنيف نتائج الموظفين حسب درجاتهم فتعطي الأولوية لذوي التقدير الأضعف كحالات طارئة تحتاج التدخل بسرعة.
- يسمح النظام للمختص بالإضافة أو التعديل على عبارات المقاييس (الأبعاد) كما يسمح له بتغيير المعاملات المطبقة على كل مقياس.
- يسمح النظام الالكتروني بطباعة النتائج وملفات الموظفين بسهولة.
- يسمح النظام الالكتروني بتصدير النتائج وملفات الموظفين الى عدة برامج خارجية مثل Word و Excel .
- يسمح النظام بالتصدير على شكل بيانات احصائية خاصة ببرامج مثل: SPSS و SPSS Amos.

طريقة عمل النظام الالكتروني:

يقوم النظام بالاتصال بقاعدة البيانات الرئيسية على شبكة الانترنت والتي تمثل المركز الاساسي لجمع البيانات وإبقائها آمنة، فيقوم على إثرها بالتخزين المباشر لتسجيلات واختبارات الموظفين فور أداءهم إياها، ثم يقوم النظام بمزامنتها مع المختص فتظهر النتائج التفصيلية عنده مباشرة ليتمكن بعد ذلك التواصل معهم أو أداء أحد مهام النظام كطباعة التقارير أو تصديرها الى برامج أخرى ك Excel و Word أو SPSS.

مراحل عمل النظام الالكتروني:

1. بالنسبة للموظف:

بعد أن يقوم الموظف بتشغيل النظام لأول مرة تظهر لديه الصفحة الرئيسية كالتالي:



شكل رقم(6): صورة توضح الواجهة الرئيسية للموظف

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

يقوم بعدها بالضغط على الزر الأخضر "اضغط هنا لتبدأ" بعدها تظهر له المرحلة الاولى وهي التسجيل حيث يقوم بملئ معلوماته الشخصية كما في الشكل التالي:

صحتك النفسية

الإتصال بالشبكة : متصل

دخول المشرف

عربي

صحتك النفسية

- مرحلة التسجيل -

قم بإدراج معلوماتك الشخصية لإنشاء حساب خاص بك

اللقب

الإسم

1900/1/1

ذكر

المستوى

الخبرة

الوظيفة

البريد الإلكتروني

كلمة السر

إسم المستخدم

تسجيل

شكل رقم (7): صورة توضح المرحلة الأولى المتعلقة بتسجيل الموظف

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

ليقوم بعد ذلك بالضغط على أيقونة "تسجيل" فتظهر له رسالة تخبره بنجاح العملية كما في الشكل التالي:



شكل رقم (8): صورة توضح انتهاء عملية التسجيل بنجاح

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

يقوم الموظف بعد ذلك بالضغط على أيقونة "إبدأ التقييم" ليبدأ مباشرة في أداء التقييم، كما تظهر لديه ملاحظة تتضمن الاشارة إلى الاختلاف الكبير بين الخيارين موافق وموافق بشدة كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (9): صورة توضح بداية عملية التقييم

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

أثناء عملية التقييم وفي كل مقياس أو اختبار يظهر لدى الموظف تعريف ذلك المقياس والغرض منه كما هو مبين في الشكل التالي:

صحتك النفسية

الإتصال بالشبكة : متصل

دخول المتصفح عربي

تقبل الذات

هو مستوى الرضا عن الذات، ويضم الفهم الواقعي والموضوعي للذات مع تقبل المظاهر المختلفة للذات سواء كانت ايجابية أو سلبية (نقاط القوة ونقاط

موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	استليد من ملاحظات الآخرين عن
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	أشعر بأنني مهم في كل المواقف
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	أشعر بأنني ذكي
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	أشعر بتعداد قاعدتي أحيانا
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	قيامي بتصرفات خاطئة لا يغير شعوري اتجاه نفسي
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	قدراتي محدودة للقيام بالمطلوب مني
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	شعوري بأهميتي مرتبط بحب المقربين لي
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	تحقيق أهدافي يشعرتني بالسعادة
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	كفاءتي تسمح لي بالقيام بأعمال التخطيط والتنظيم
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	إحساسي بذاتي يعتمد كثيرا على مقارنتي بالشخص الآخرين
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	أعتقد أنني جدير بالاهتمام لمجرد أنني إنسان
موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة	أززعج من ردود الفعل السلبية اتجاه تصرفاتي

التالي

شكل رقم (10): صورة توضح كيفية اجراء عملية التقييم

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

عند الإجابة على كل الاسئلة في هذه الصفحة ينتقل بعدها الى الاختبار الذي يليه بالضغط على أيقونة "التالي" ويقوم بإجرائه إلى غاية الانتهاء من كل المقاييس المضمنة في البرنامج الى أن تظهر لديه الرسالة التالية والتي تشير إلى الانتهاء من عملية التقييم بنجاح كما في الشكل التالي:



شكل رقم (11): صورة توضح نهاية عملية التقييم بنجاح

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

بعد الانتهاء من مرحلة التقييم يقوم النظام الالكتروني بنقل الموظف تلقائيا إلى صفحة جديدة تحتوي على نتائج إجاباته كما هي موضحة في الشكل التالي:

النتيجة	الخاصية
17.20	تقبل الذات
14.40	الاتزان الانفعالي
14.33	الالتزام العام
14.67	أسلوب الادراك
13.00	ضبط النفس
13.20	الكفاءة العامة
14.00	التطوير الذاتي
14.67	الاستقلالية
17.60	أسلوب تسيير العلاقات
16.80	التحكم البيئي
16.00	الضغط النفسي المهني
14.15	السعادة
17.33	السلوكيات الايجابية
15.18	المعدل :

ملف المعلومات الشخصية :

الاسم الكامل : خاضر صالح	تاريخ الميلاد : 1984-03-12	الجنس : ذكر
الوظيفة : عضو فرقة	المستوى الدراسي : جامعي	الخبرة : 8 سنوات

شكل رقم (12): صورة توضح عرض نتائج الموظف

التواصل مع الأخصائي:

يتيح النظام الالكتروني للموظف بعد انتهاءه من إجراء التقييمات وتحصله على النتائج التي تتضمن ملاحظاته، التواصل المباشر مع الأخصائي بشكل مباشر عن طريق أيقونة موجودة في أعلى البرنامج تسمى "تواصل مع الأخصائي"، فتظهر لديه صفحة خاصة بالتواصل كما تتيح له خاصية معرفة توفر الأخصائي حالياً أو لا كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (13): صورة توضح كيفية التواصل مع الأخصائي

تشغيل الناظم الالكتروني للمرة الثانية:

يسمح النظام الالكتروني للموظف عند تشغيل النظام للمرة الثانية بالدخول مباشرة، حيث تظهر لديه نافذة الدخول المباشر دون الحاجة للتسجيل فقد تم ذلك في المرة الأولى حيث يمكنه الولوج باستخدام معلومات التسجيل المسبقة، كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل رقم (14): صورة توضح إعادة الدخول للمرة الثانية

2. بالنسبة للمشرف:

يحتوي النظام الالكتروني على لوحة تحكم خاصة بالمشرف أو المسؤول داخل المنظمة، وتتيح له إمكانية الولوج إلى النظام عن طريق لوحة تحكم خاصة به ، وذلك عن طريق الضغط على أيقونة في أعلى يمين النظام الالكتروني تسمى "دخول المشرف" حيث يمكنه مشاهدة نتائج الموظفين وعرض ملفاتهم كما في الشكل التالي:

المعلومات الشخصية	التقدير المتحصل عليه	إسم الموظف
عرض الملف		بن شريك عمر
عرض الملف	درجّة عالية	بكـاي ميلود
عرض الملف	درجّة عالية	منصور داود
عرض الملف	درجّة جيدة	مسعودان مخلوف
عرض الملف	درجّة جيدة	زعتـر نور الدين
عرض الملف	درجّة ضعيفة	قـيرع قـتـحي
عرض الملف	درجّة ضعيفة	عـسـروي مختـار
عرض الملف	درجّة ضعيفة	فرحات عبد الرحمان
عرض الملف	درجّة جيدة	رثيمي عمر
عرض الملف	درجّة جيدة	خاضر صالح
عرض الملف	درجّة جيدة	ضيفي بشير
عرض الملف	دون المتوسط	قرينعي أحمد
عرض الملف	دون المتوسط	بن سالم عيسى
عرض الملف	درجّة عالية	مني عبد الحفيظ

شكل رقم (15): صورة توضح لوحة التحكم الخاصة بالمشرف

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

كما يمكنه النظام من التواصل المباشر مع المختص لتقديم الاقتراحات أو التساؤلات كما في الشكل التالي :



شكل رقم (16): صورة توضح كيفية تواصل المشرف مع المختص

3. بالنسبة للمختص:

يعتبر المختص المحرك الرئيسي للنظام الالكتروني داخل بيئة العمل حيث يقوم بمجموعة من المهام التي تأتي ضمن اختصاصه، لذلك فإن المراقبة المستمرة لأداء الموظفين وإجاباتهم تعتبر أولوية بالنسبة له، كما يضطلع المختص بمهام الاجابة على التساؤلات المقدمة من طرف الموظفين أو المسؤولين وتعديل النظام بما يراه مناسباً وبشكل دوري، لهذا فإن النظام الالكتروني يمكنه من مجموعة مهام خاصة به تبدأ عند تشغيله للنظام لأول مرة كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (17): صورة توضح كيفية ولوج المختص للنظام الالكتروني

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

ليقوم بعدها بالضغط على الأيقونة باللون الأخضر المسماة "اضغط هنا لتبدأ" ليتم نقله إلى خطوات المرحلة الأولى الخاصة بعملية التسجيل والتي تتضمن معلوماته الشخصية كما هو موضح في الشكل التالي:

صحتك النفسية

الإتصال بالشبكة : متصل

عربي

صحتك النفسية

- مرحلة التسجيل -

قم بإدراج معلوماتك الشخصية لإنشاء حساب خاص بك

اسم المؤسسة

تنويه: يرجى كتابة إسم المؤسسة بدقة لأنه يظهر في الوثائق المطبوعة

اللقب

الإسم

البريد الإلكتروني

كلمة السر

إسم المستخدم

تسجيل

شكل رقم (18): صورة توضح مرحلة تسجيل المختص في النظام الالكتروني

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

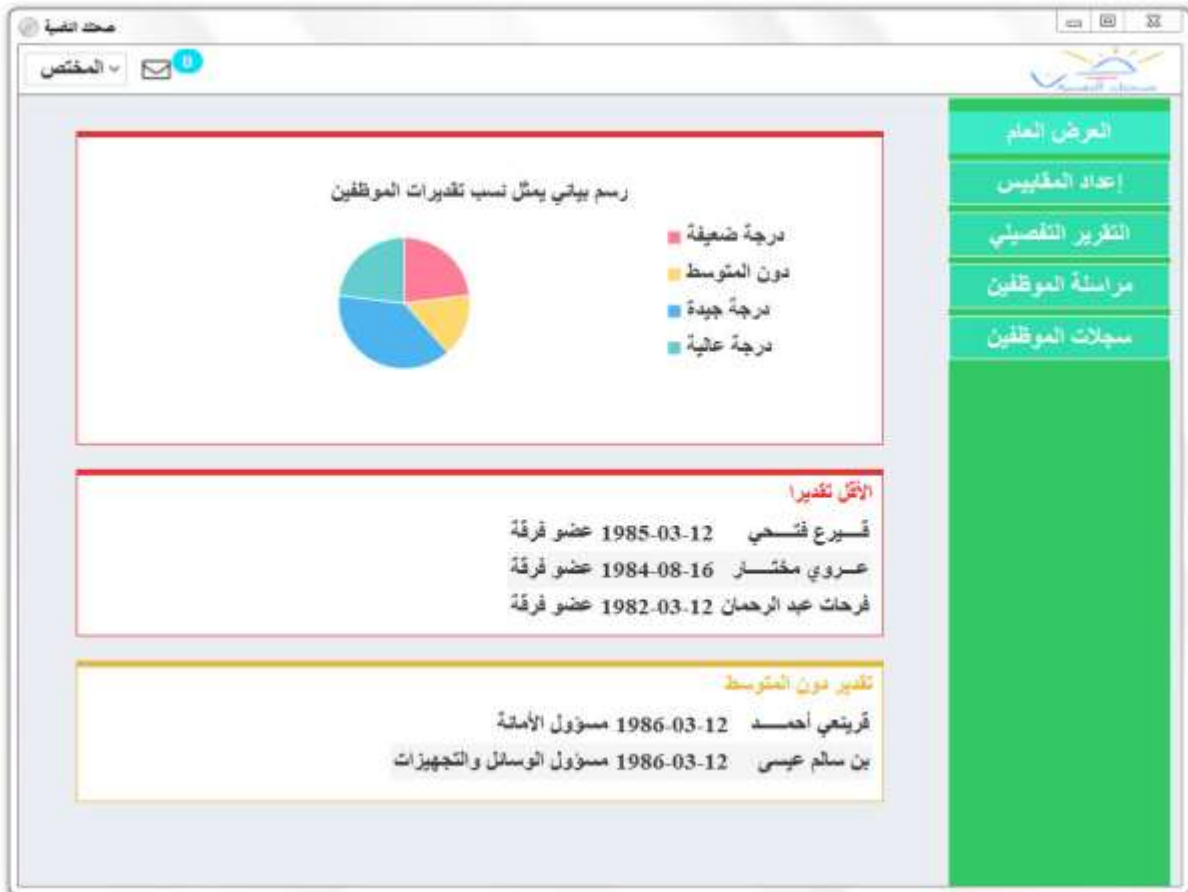
بمجرد انتهاء المختص من تسجيل بياناته الشخصية وضغطه على أيقونة "تسجيل" يقوم النظام بإظهار نجاح عملية التسجيل، كما تظهر لديه أيقونة خاصة بعملية الدخول إلى لوحة التحكم الخاصة به بالضغط على أيقونة "اضغط هنا لتبدأ" كما يشعره النظام الالكتروني بقدرته على الادارة الشاملة لملفات الموظفين وامكانية اطلاعه على نتائجهم التفصيلية، طباعتها أو تصديرها إلى برامج قاعدية مساعدة كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (19): صورة توضح تسجيل المختص بنجاح ودخول لوحة التحكم

أ. العرض العام:

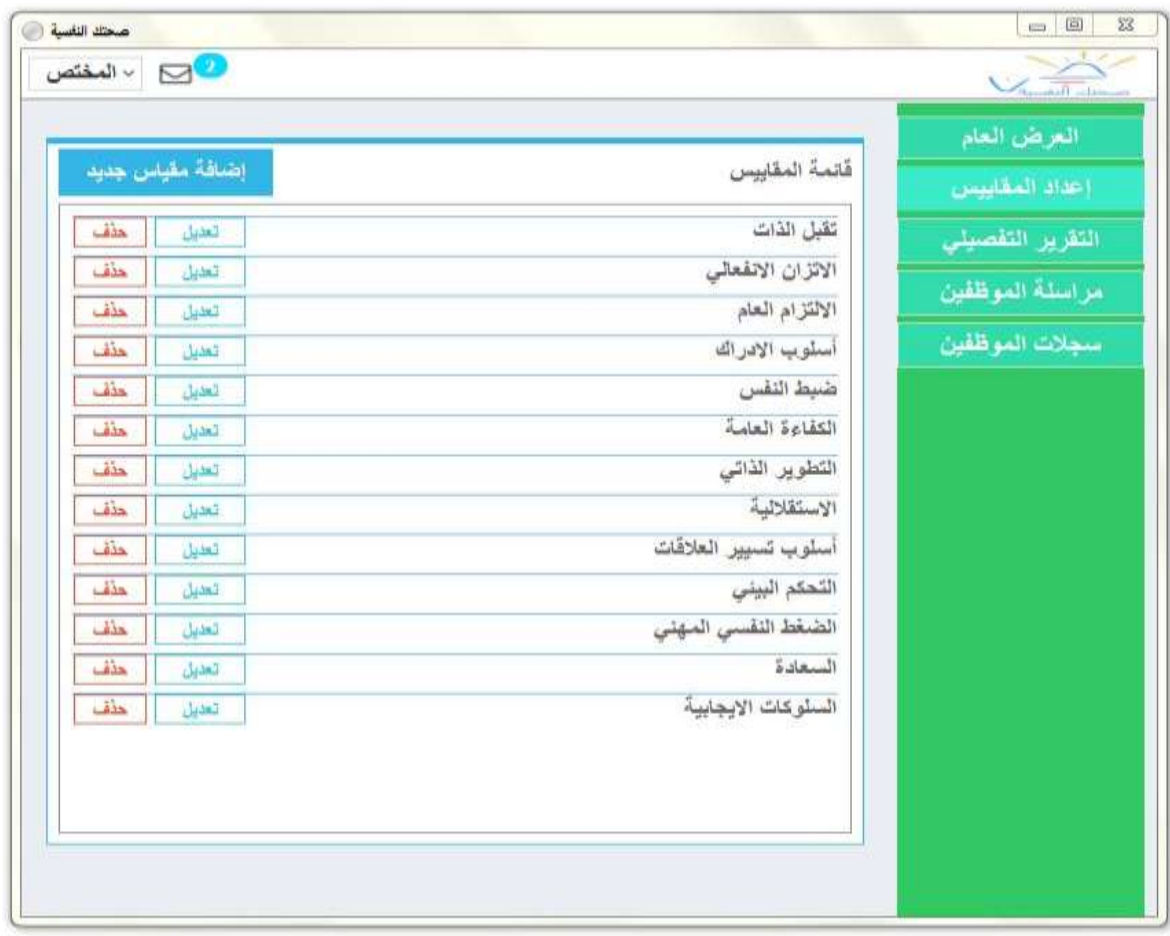
تمثل نافذة العرض العام ملخص أداء كل الموظفين داخل المنظمة، حيث تعرض هذه النافذة الرسوم البيانية لنسب وتقديرات الموظفين مما يعطي التصور الصحيح لحالة الموارد البشرية نفسيا وما يترتب على ذلك داخل منظماتهم، كما تسمح للمختص بمعرفة الوضعية النفسية للموظفين بشكل تفصيلي وبأولوية للذين يسجلون نسب متدنية في مقاييس الصحة النفسية مرتبين ترتيبا تصاعديا من الأضعف إلى المتوسط، هذا الترتيب يصنف الموظفين أصحاب التقديرات الضعيفة على أنهم حالات طارئة تستوجب التدخل السريع من قبل المختص والمشرفين قبل تفاقم وتآزم الأوضاع النفسية وتأثيرها على أدائهم داخل وخارج المنظمة، وتليها قائمة بأسماء الموظفين متوسطي التقدير إلى الأفضل والشكل التالي يبين ذلك:



شكل رقم (20): صورة توضح عرض التقديرات والحالات الخاصة للموظفين

ب. إعداد المقاييس:

تمثل نافذة إعداد المقاييس بوابة دخول المختص إلى قاعدة بيانات النظام الالكتروني فهي تسمح له بإضافة اختبارات أو مقاييس أو تعديلها بما يراه مناسباً للمنظمة، إن عملية تقييم الموارد البشرية عملية دورية ومستمرة تتطلب مراعاة البيئة والظروف المحيطة كما تتطلب تحيين أو تزويد النظام بالمستجدات المطلوبة في عملية التقييم ولذلك قام الباحث بإضافة نافذة على الشكل التالي:



شكل رقم (21): صورة توضح نافذة تعديل أو إضافة مقاييس واختبارات

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

تتيح النافذة المعروضة في الشكل السابق للمختص اختيار المقياس المراد تعديله وتسمح له خاصية النظام بالمرور إليه في نافذة خاصة تتضمن اسم المقياس وتعريفه و طريقة ادخال عبارات وبنود المقياس والبدائل كما هو موضح في الشكل التالي:

صحتك النفسية

المختص

Form

عنوان المقياس

الوصف

سؤال الأسئلة

تقبل الذات

المعامل

هو مستوى الرضا عن الذات، ويضم الفهم الواقعي والموضوعي للمعامل للذات مع تقبل المظاهر المختلفة للذات سواء كانت ايجابية أو سلبية (نقاط القوة ونقاط الضعف)

2.00

سليمي

أستفيد من ملاحظات الآخرين عني X

أشعر بأنني مهم في كل المواقف X

أشعر بأنني ذكي X

أشعر باتعدام فائدتي أحيانا [-] X

قيامي بتصرفات خاطئة لا يغير شعوري اتجاه نفسي X

حفظ خروج

شكل رقم (22): صورة توضح بالتفصيل طريقة تعديل أو تضمين مقياس جديد

ج. التقرير التفصيلي:

يسمح النظام الالكتروني للمختص بمشاهدة وطباعة التقارير الفصلية والدورية لعملية تقييم الموظفين من أجل استغلالها بما يخدمهم ويخدم المنظمة ككل كما هو موضح في الشكل التالي:

اسم المقياس	علامة البعد	معامل البعد	العلامة X البعد	النسبة المئوية	تقدير البعد
تقبل الذات	17.20	2	34.40	86.00%	درجة عالية
الالتزام الانفعالي	10.67	2	21.33	53.33%	درجة جيدة
الالتزام العام	14.33	2	28.67	71.67%	درجة جيدة
أسلوب الإدارة	12.00	2	24.00	60.00%	درجة جيدة
ضبط النفس	12.33	2	24.67	61.67%	درجة جيدة
الكفاءة العامة	13.20	2	26.40	66.00%	درجة جيدة

المعدل النهائي: 14.29 التقدير النهائي: درجة جيدة

طباعة

شكل رقم (23): صورة توضح التقرير الفصلي للموظف

الفصل الخامس: اجراءات الدراسة الميدانية

كما يسمح النظام الالكتروني بعرض كشف نتائج كل موظف من أجل مراقبتها أو وضعها في ملفه ويمكن طباعتها مباشرة من النظام الالكتروني كما هو موضح في الشكل التالي:

كشف تقييم الصحة النفسية للموظف

المؤسسة : مخبر استراتيجيات الوقاية ومكافحة المخدرات

تاريخ الميلاد : 1984-03-12

الاسم واللقب : عمر رتيمي

الوظيفة : عضو فرقة

الجنس : ذكر

الخبرة : 7 سنوات

المستوى : جامعي

تقدير البعد	النسبة المئوية	العلامة في البعد	معامل البعد	علامة البعد	إسم المقياس
درجة عالية	86.00%	34.40	2	17.20	تقبل الذات
درجة جيدة	53.33%	21.33	2	10.67	الاتزان الانفعالي
درجة جيدة	71.67%	28.67	2	14.33	الالتزام العام
درجة جيدة	60.00%	24.00	2	12.00	أسلوب الادراك
درجة جيدة	61.67%	24.67	2	12.33	ضبط النفس
درجة جيدة	66.00%	26.40	2	13.20	الكفاءة العامة
درجة جيدة	64.00%	25.60	2	12.80	التطوير الذاتي
درجة جيدة	66.67%	26.67	2	13.33	الاستقلالية
درجة عالية	88.00%	35.20	2	17.60	أسلوب تسيير العلاقات
درجة عالية	89.33%	35.73	2	17.87	التحكم البيئي
درجة عالية	77.33%	30.93	2	15.47	الضغط النفسي المهني
درجة جيدة	58.46%	23.38	2	11.69	السعادة
درجة عالية	86.67%	34.67	2	17.33	السلوكات الايجابية
درجة جيدة		التقدير	14.29		المعدل العام

شكل رقم (24): صورة توضح كشف تقييم الصحة النفسية

د. مراسلة الموظفين:

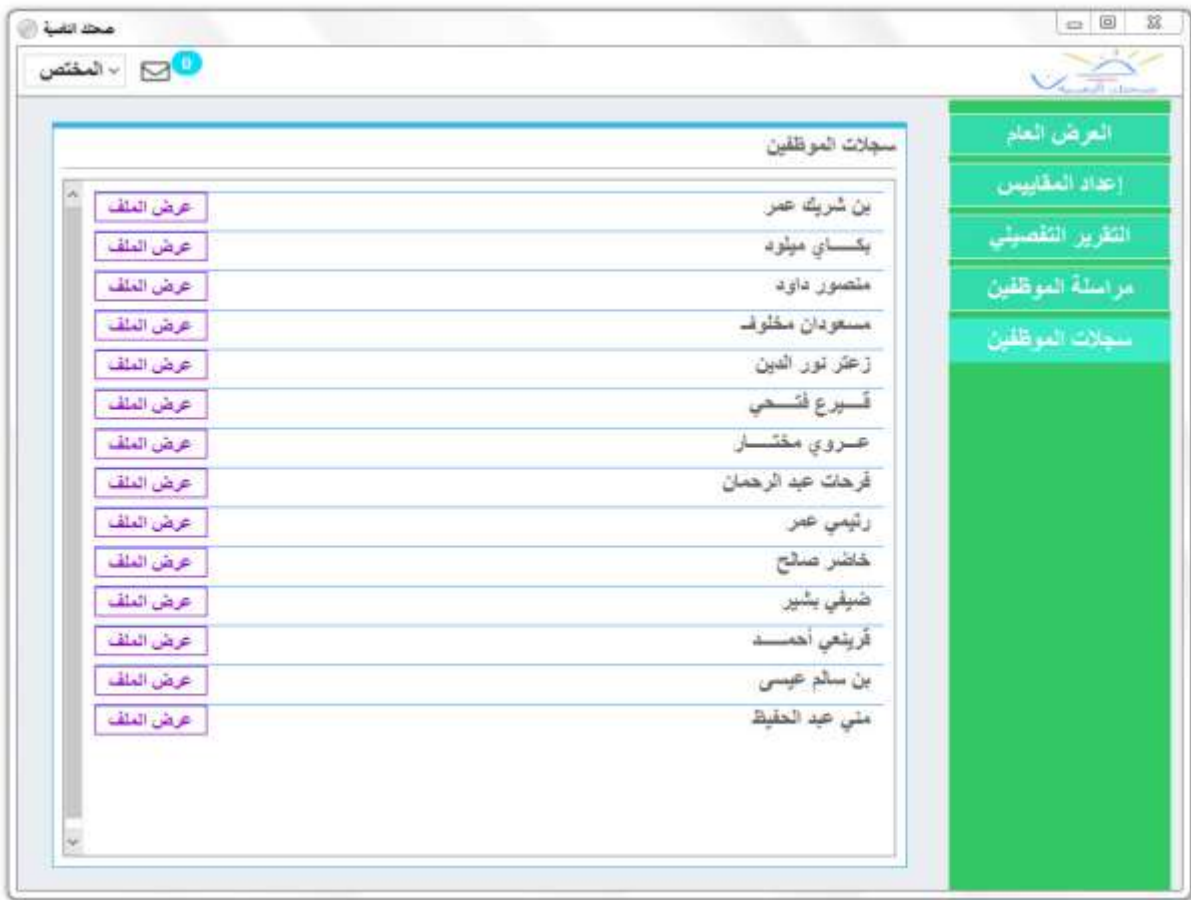
يمكن للمختص مراسلة الموظفين أو محاورتهم من أجل مقابلتهم أو توجيههم أو الاجابة على تساؤلاتهم من خلال التواصل المباشر معهم من خلال النظام الالكتروني، حيث يظهر لديه حالة كل الموظفين من حيث تواجدهم في النظام أو لا كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (25): صورة توضح كيفية تواصل المختص بالموظفين

هـ. سجلات الموظفين:

يسمح النظام الإلكتروني للمختص داخل المؤسسة بالاطلاع على ملفات الموظفين ووضعياتهم وكذلك معلوماتهم الشخصية عن طريق نافذة خاصة، كما يسمح النظام الإلكتروني للمختص بتعديل ملفات الموظفين في حالة تغيير وضعيتهم الصحية أو ظهور مستجدات خلال مرافقتهم، كما يمكن للمختص حذف ملفات الموظفين في حالة انتهاء علاقة العمل (الاستقالة، التقاعد... الخ) والشكل التالي يبين ذلك:



شكل رقم (26): صورة توضح كيفية الوصول إلى الملفات الشخصية للموظفين

و. التواصل مع المشرف:

يقوم من خلالها المختص داخل المنظمة بمراسلة المشرفين والمسؤولين من أجل إبداء الرأي حول موظف معين أو تقديم اقتراحات أو أفكار تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية عن طريق التواصل المباشر ، ويقوم المختص كذلك بمراسلة الموظفين من أجل تقديم النصائح أو التوجيه أو الاجابة على تساؤلات الموظفين كما هو موضح في الشكل التالي:



شكل رقم (27): صورة توضح كيفية تواصل المختص مع المشرف

ز. إعادة استغلال النظام:

يمكن للمختص إعادة تشغيل النظام الإلكتروني مباشرة عن طريق تسجيل معلومات الدخول ودون اللجوء إلى عملية التسجيل، بحيث يصبح معرّفاً بالنسبة للنظام بعد تسجيله الأول وامتلاكه لإسم مستخدم وكلمة مرور خاصين به كما هو مبين في الشكل التالي:



شكل رقم (28): صورة توضح كيفية إعادة دخول المختص للنظام الإلكتروني

تقييم النظام الإلكتروني:

قام الباحث بتوزيع المقياس على مجموعة الموظفين بعد تطبيقهم للنظام الإلكتروني من أجل معرفة أهم المعايير الأرغونومية التي تضمنها النظام الإلكتروني بالإضافة إلى الجزء المتعلق بقدرة النظام على تقييم الصحة النفسية، ومن خلال إجاباتهم على بنود المقياس يتم حساب واستخراج أهم النتائج التي من خلالها يتم معرفة مدى ملاءمة وفعالية النظام في تقييم الصحة النفسية، كذلك مدى ملاءمة البرنامج وفعاليته وسهولته وأهم المعايير الأرغونومية التي ينبغي أن تتوفر في النظام.

أساليب المعالجة الإحصائية:

قام الباحث باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بما يتوافق وطبيعة موضوع الدراسة ومتغيراتها وبما يخدم مع فرضياتها، وهذه الأساليب هي كالتالي:

- النسب المئوية والتكرارات والمتوسطات الحسابية لمعرفة تكرار ووصف بيانات المتغيرات.
- معاملات الارتباط (بيرسون، سبيرمان) ومعامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات المقاييس.
- التحليل العاملي (الاستكشافي، التوكيدي) لدراسة الصدق البنائي للمقاييس.
- نموذج أموس المتكامل لدراسة الارتباطات والعلاقات بين عوامل النموذج البنائي.

خلاصة:

تكمن خلاصة هذا الفصل في الاجراءات التي قام بها الباحث من خلال مجموعة العملية التي تسمح بالتأكد من التحليل العاملي لمقاييس الدراسة والخصائص السيكومترية لها وفي الجزء الثاني تعرض الباحث إلى النموذج المقترح من خلال تعريفه وتعريف خلفيته ومواطن القوة فيه وفي الأخير تعرض الباحث للنظام الالكتروني مبررا أهدافه واجراءات بناءه وكيفية عمله ومدعما هذه الاجراءات بمجموعة من الصور والاشكال التي تشرح ذلك، بالإضافة إلى الأساليب الاحصائية التي اعتمدها في دراسته للوصول إلى النتائج.

الفصل السادس:

عرض وتحليل ومناقشة

نتائج الدراسة

تمهيد:

تعرضنا في الفصل السابق إلى اجراءات الدراسة الاستطلاعية و الدراسة الأساسية حيث حاولنا تفصيل الطرق والأساليب المعتمدة في الدراسة الاستطلاعية من خلال معالجة أدوات الدراسة وضبطها، كما قمنا في الدراسة الأساسية بعرض تفصيلي للنموذج المقترح وماهيته بالإضافة إلى شرح النظام الالكتروني محل الدراسة من خلال التعريف به واجراءات بناءه وطريقة عمله واستغلاله، وسنحاول في هذا الفصل التحقق من النموذج المقترح الكلي والنماذج القياسية المكونة له، كما نستعرض النتائج المتعلقة بالنظام الالكتروني من أجل قراءتها لتحليلها ومناقشتها على ضوء فرضيات الدراسة، لنختم بعد ذلك بأهم ما توصنا إليه من نتائج.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

من خلال ما جاء في أدبيات موضوع الدراسة ومن أجل تحقيق أهدافها قام الباحث بصياغة مجموعة من الفرضيات الجزئية تتعلق بمحاولة الاجابة على النموذج المفترض والمقترح للصحة النفسية، وكذلك النظام الالكتروني من حيث قدرته على تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية والانتهااء عند الاجابة على الفرضية الرئيسية في الدارسة وفيما يلي عرض للنتائج حسب ترتيب الفرضيات:

1- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى:

بغرض التحقق من الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على :

النموذج البنائي المفترض (المقترح) يحقق شروط حسن المطابقة في تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية .

قام الباحث باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) من أجل التحقق من حسن مطابقة النموذج المقترح و هذا من خلال اتباع الخطوات التالية:

1- الاطلاع على الموروث النظري ذو العلاقة بمختلف متغيرات النموذج و قد تم هذا من خلال ما تقدم في الجانب النظري و حتى إجراءات الدراسة الميدانية.

2- بناء النموذج على ضوء الموروث النظري إن وجد أو وفق المفهوم المؤطر للنموذج وهذا تم بالفعل والنموذج المقترح يظهر كفرضية في الشكل رقم (01).

3- التحقق من البنية العاملية للمتغيرات الأساسية للدراسة (أبعاد الصحة النفسية موضوع دراستنا) عن طريق التحليل العملي الاستكشافي و هي الخطوة التي تمت في فصل إجراءات الدراسة الميدانية.

4- التحقق من حسن مطابقة النماذج القياسية و هي النماذج المتعلقة بأبعاد الصحة النفسية كل بعد على حدى والمكونة للنموذج البنائي الكلي عن طريق التحليل العاملي التوكيدي.

5- التحقق من حسن مطابقة النموذج الكلي.

6- اجراء التعديلات المناسبة على ضوء فحص البواقي و مؤشرات التعديل، في حالة عدم استيفاء النموذج لشروط حسن المطابقة.

و مما تقدم سننطلق مباشرة في الخطوة الرابعة بعد أن نسلط الضوء على أهم النقاط المتعلقة بمنهجية النمذجة بالمعادلات البنائية.

1) نموذج القياس في النمذجة بالمعادلات البنائية:

من أجل القيام بالمعادلة البنائية للنموذج النظري والذي يمثل بعض أو كل المعادلات البنائية، والتي تتكون من المتغيرات الكامنة ومؤشرات قياسها ليحدد العلاقة فيما بينها (الهنداوي، 2007، ص14) قام الباحث بتحليل النماذج القياسية لكل متغير من متغيرات الدراسة على حدى من خلال التحليل العاملي التوكيدي وهو ما يمثل تكملت لعملية التحليل العاملي الاستكشافي للمقاييس، كما قام بالتحليل العاملي التوكيدي للنماذج الجزئية المكونة لجهاز عمليات الصحة النفسية (الصحة العاطفية، الصحة المعرفية، الصحة الاجتماعية)، وذلك من أجل التأكد من المقاييس والنماذج الجزئية قبل المرور إلى النموذج الكلي المفترض في الدراسة.

ومن أجل ذلك سيتم اعتماد الأساليب التالية في عملية النمذجة:

1. النموذج العاملي (التحليل العاملي التوكيدي) CFA.

2. نموذج أموس المتكامل AMOS أو المعادلة البنائية.

من خلال عملية النمذجة قام الباحث بالمطابقة بين النموذج المفترض (المقترح) في دراسته والبيانات المجمعة خلال عملية القياس من خلال مجموعة من المحكات (المؤشرات)، حيث تنقسم إلى قسمين:

1/ مؤشرات حسن المطابقة **Godness of Fit Indices** : يختلف الباحثين في تحديد المؤشرات الواجب اعتمادها في حسن مطابقة النماذج، إلى أنهم يشتركون في مجموعة من المؤشرات، وقد اعتمد الباحث مؤشرات حسن المطابقة كما يذكرها (Hox,1998,p355) من خلال مؤشرات حسن المطابقة التالية:

أ. مربع كاي $cmin$ والذي ينبغي أن يكون أصغر ما يمكن (قيمة غير دالة).

ب. مؤشر حسن المطابقة **GFI**، **Godness of Fit Indices**.

ج. مؤشر حسن المطابقة المعدل **AGFI**، **Ajusted Godness of Fit Indices**.

د. مؤشر المطابقة النسبي **RFI**، **Relatif Fit Indices**.

هـ. مؤشر المطابقة المقارن **CFI**، **Comparative Fit Indices**.

و. مؤشر المطابقة المعياري **NFI**، **Normative Fit Indices**.

ز. مؤشر الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب **Root Mean Square Error Of Proximate**، **RMSEA**.

ح. مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي **RMR**، **Root Mean Square Residuel**.

2/ مؤشرات التعديل **Modification Indices** : وتأتي من خلال الطريقة والاجراءات التي يسمح بها البرنامج ويلجأ إليها الباحث من أجل تعديل أو حذف المؤشرات (الفقرات) التي لا تعطي أحسن مطابقة للنموذج مع البيانات ولكي تكون كاي تربيع **Chi-square** غير دالة إحصائياً، أي صغر قيمتها المحسوبة لأقل ما يمكن الوصول إليه، والجدول التالي يوضح ذلك:

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (206): يوضح المؤشرات المعتمدة في النموذج الكلي ومحكات حسن المطابقة

أحسن مطابقة	المؤشر	
أصغر ما يمكن (غير دالة)	مربع كاي Cmin أو χ^2	مؤشرات المطابقة المطلقة
Df	درجات الحرية df	
0.000	مستوى الدلالة	
Cmin/df <5	النسبة Cmin/df	
RMSEA =0 تطابق تام، RMSEA <0.05 أفضل تطابق	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA	
SRMR =1 مطابقة تامة، SRMR >0.08 أحسن مطابقة	جذر متوسط مربعات البواقي المعياري SRMR	
قيمة ECVI المفترض > ECVI المستقل	الصدق المتوقع الزائف ECVI	مؤشرات المطابقة الاقتصادية
GFI =1 مطابقة تامة، GFI >0.90 أحسن مطابقة	مؤشر جودة المطابقة GFI	
NFI =1 مطابقة تامة، NFI >0.90 أحسن مطابقة	مؤشر المطابقة المعياري NFI	
CFI =1 مطابقة تامة، CFI >0.95 أحسن مطابقة	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	
AGFI =1 مطابقة تامة، AGFI >0.90 أحسن مطابقة	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI	
قيمة AIC المفترض > AIC المستقل	محك المعلومات AIC	مؤشرات المطابقة المقارنة
TLI =1 مطابقة تامة، TLI >0.90 أحسن مطابقة	مؤشر توكر-لويس TLI	
IFI =1 مطابقة تامة، IFI >0.90 أحسن مطابقة	مؤشر المطابقة المتزايد IFI	

المصدر: نقلا عن (الكبيسي، 2012)، (Hewitt et al, 2004)

من أجل القيام بعملية النمذجة قام الباحث بإتباع القاعدة التالية: "يرفض النموذج ويعدل في حالة عدم صحة العلاقة المفترضة بين المتغيرات المتضمنة في النموذج بسبب عدم وقوع محكات المؤشرات المذكورة سابقا في المدى الملائم لكل منها، ويقبل النموذج عكس ذلك" (Byrne, 2010, p3)، وقد اختار الباحث هذه الطريقة نظرا لتداولها وتأكيد استعمالها من طرف العديد من الباحثين خاصة في أبحاث علوم التربية وعلم النفس والاقتصاد والطب.. الخ، هذا وقد اعتمد الباحث على البرامج الاحصائية الحديثة في استخدامه من أجل نمذجة المعادلات البنائية مراعيًا أحدث نسخها وعلى حسب توفرها لديه وهي:

أ. البرنامج الإحصائي أموس AMOS v23، والذي يعمل ببرنامج SPSS كواجهة تطبيق.

ب. الحزم الإحصائية لبرنامج SPSS v22.

2) مراحل حسن مطابقة النماذج العاملية القياسية:

من أجل إجراء حسن مطابقة النموذج الكلي المفترض (المقترح) للصحة النفسية قام الباحث بالخطوات التالية:

1. الخطوة الأولى: التحليل العاملي الاستكشافي لمقاييس الدراسة:

قام الباحث بعد اطلاعه على الدراسات والبحوث النظرية المتعلقة بالصحة النفسية باقتراح مقاييس تشكل أبعاد النموذج المقترح، حيث جاءت الدراسة في ثلاثة عشر (13) مقياس يشكلون أبعاد ومظاهر الصحة النفسية، ليقوم بعد ذلك بإجراء التحليل العاملي لكل مقياس من أجل استكشاف البنية العاملية من حيث مستوى الدلالة وتشعب البنود بعوامل المقياس الموضوعية لأجله، وهو ما تم إنجازه في الدراسة الاستطلاعية.

2. الخطوة الثانية: الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة:

بعد الانتهاء من إجراءات البنية العاملية الاستكشافية للمقاييس، وتحديد البنود والعوامل لكل مقياس، قام الباحث بدراسة الخصائص السيكومترية للمقاييس لضمان نتائج دقيقة وصادقة مع إمكانية تعميمها، وذلك عن طريق دراسة الصدق بأنواعه (المحكمين، الاتساق الداخلي، التمييزي) وكذلك مستوى ثبات كل مقياس من أجل المرور إلى التحليل العاملي التوكيدي، وهو ما تم إنجازه في الدراسة الاستطلاعية.

3. الخطوة الثالثة: اختبار حسن مطابقة النماذج القياسية:

قام الباحث في هذه الخطوة باختبار حسن مطابقة النماذج القياسية لكل مقياس على حدى من خلال التحليل العاملي التوكيدي CFA من أجل تحديد مدى موائمة النماذج القياسية من خلال مجموعة من المؤشرات، حيث تكون محكات لحسن مطابقة النماذج القياسية كالتالي:

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

الجدول رقم (207): يوضح المحكات المعتمدة لحسن مطابقة النماذج القياسية

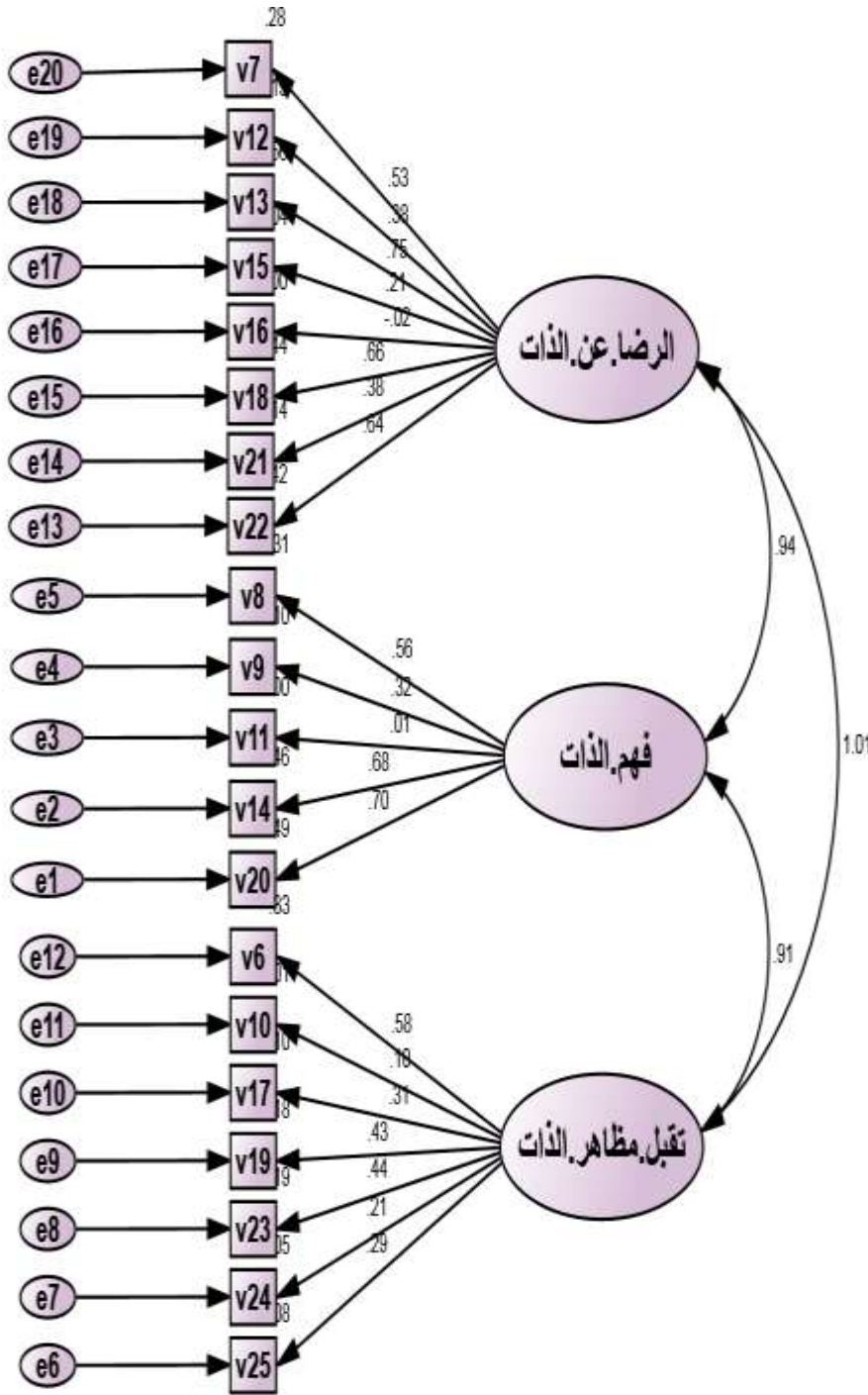
المؤشر	محك حسن مطابقة
مربع كاي المعياري NC	$C_{min}/df < 5$
مؤشر حسن المطابقة GFI	$GFI > 0.90$
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	$NFI > 0.90$
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA	$0.05 < Rmsea < 0.08$

المصدر: من إعداد الباحث واستناد إلى (تيغزة، 2012)، (الكبيسي، 2012)، (Hewitt et al, 2004)

يختلف الباحثين بشكل كبير في المحكات الواجب اعتمادها عند مطابقة النماذج القياسية، فهناك من يرى أن حجم العينة أو عدد المتغيرات المشاهدة (الفقرات والبنود) أو طبيعة الدراسة تؤثر في المحكات المطلوبة وتختلف من دراسة إلى أخرى، ولكنهم يشتركون في تحديد مجموعة من المحكات الرئيسية التي تمكن من معرفة مدى موائمة النماذج القياسية إذ تمثل أهم محك لكل مؤشر من مؤشرات المطابقة المطلقة ومؤشرات المطابقة الاقتصادية بالإضافة إلى مؤشرات المطابقة المقارنة، وقد اعتمدها الباحث في عملية التحليل العاملي التوكيدي من أجل مطابقة النماذج القياسية في دراسته، وقد جاءت كالتالي:

أولاً: مقياس تقبل الذات Self-acceptance Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس تقبل الذات والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (29) النموذج العاملي (القياسي) لتقبل الذات

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

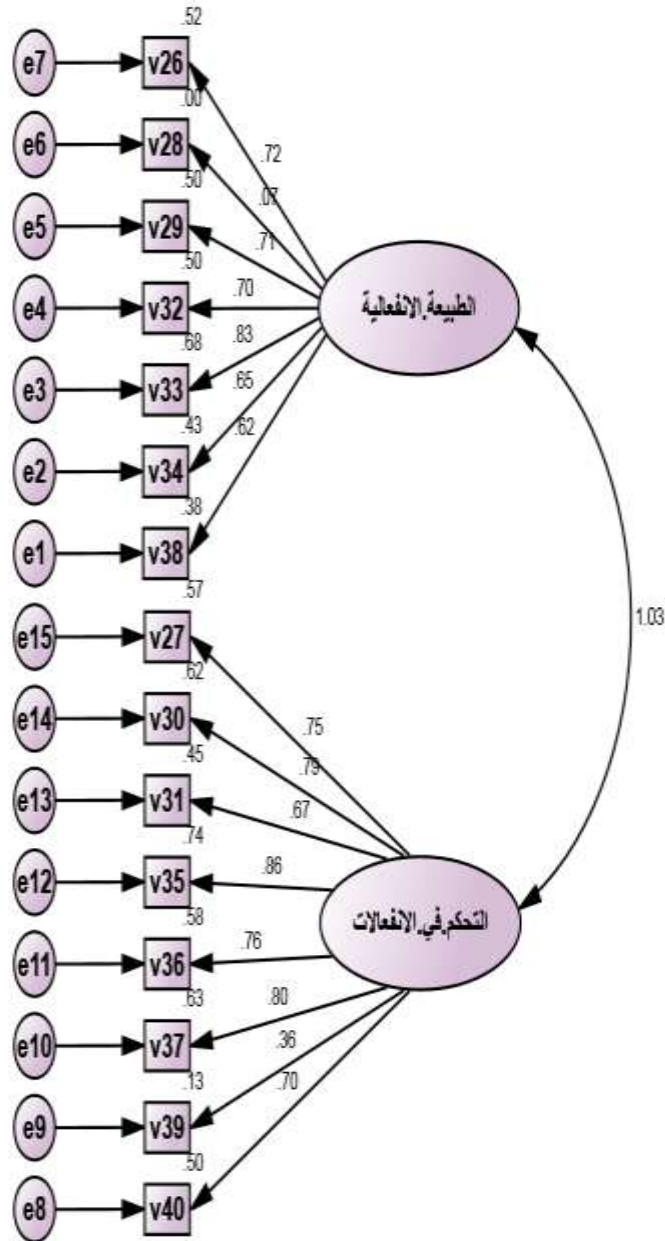
الجدول رقم (208): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس تقبل الذات

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
حسن المطابقة	4.595	مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.857	مؤشر حسن المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.684	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.054	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي

من خلال عرض الجدول (208) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي لتقبل الذات نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 4.595 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.857 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.684 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.054 وهي قيمة حسنة.

ثانياً: مقياس الاتزان الانفعالي **Emmotional balance Scale**

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس الاتزان الانفعالي والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (30) النموذج العاملي (القياسي) للاتزان الانفعالي

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

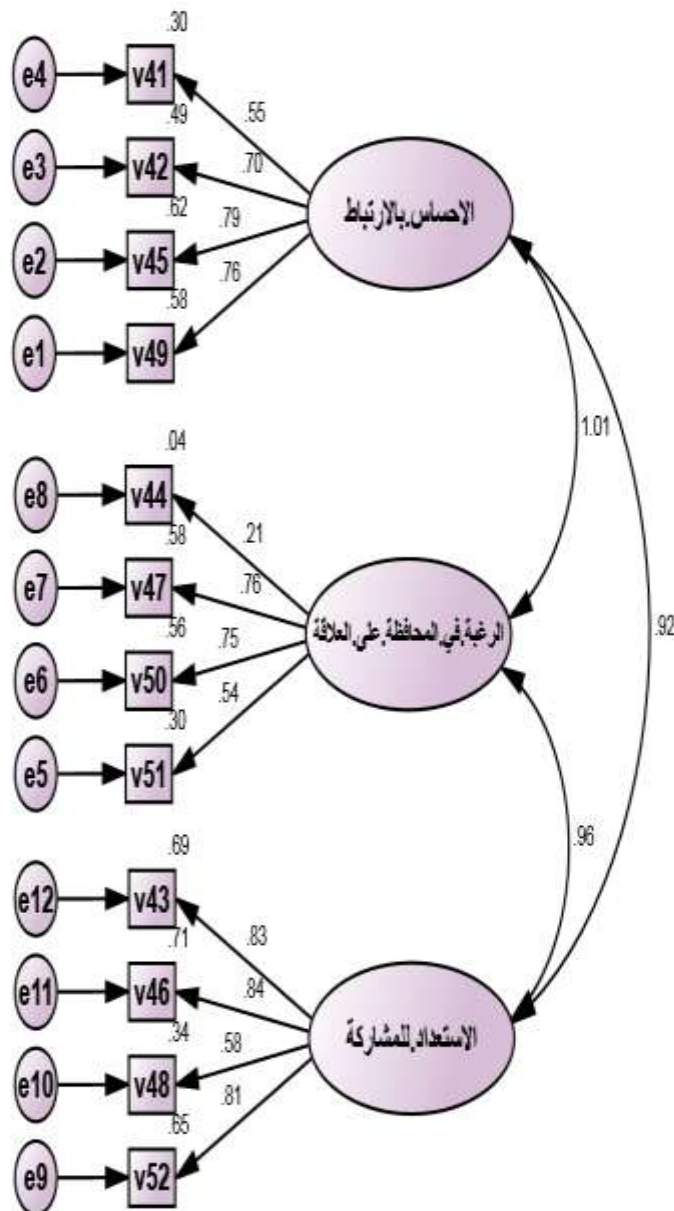
الجدول رقم (209): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الاتزان الانفعالي

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
حسن المطابقة	3.165	مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.896	مؤشر حسن المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.868	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.051	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي

من خلال عرض الجدول (209) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للاتزان الانفعالي نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 3.165 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.896 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.868 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.051 وهي قيمة حسنة.

ثالثاً: مقياس الالتزام العام General Commitment Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس الالتزام العام والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (31) النموذج العاملي (القياسي) للالتزام العام

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

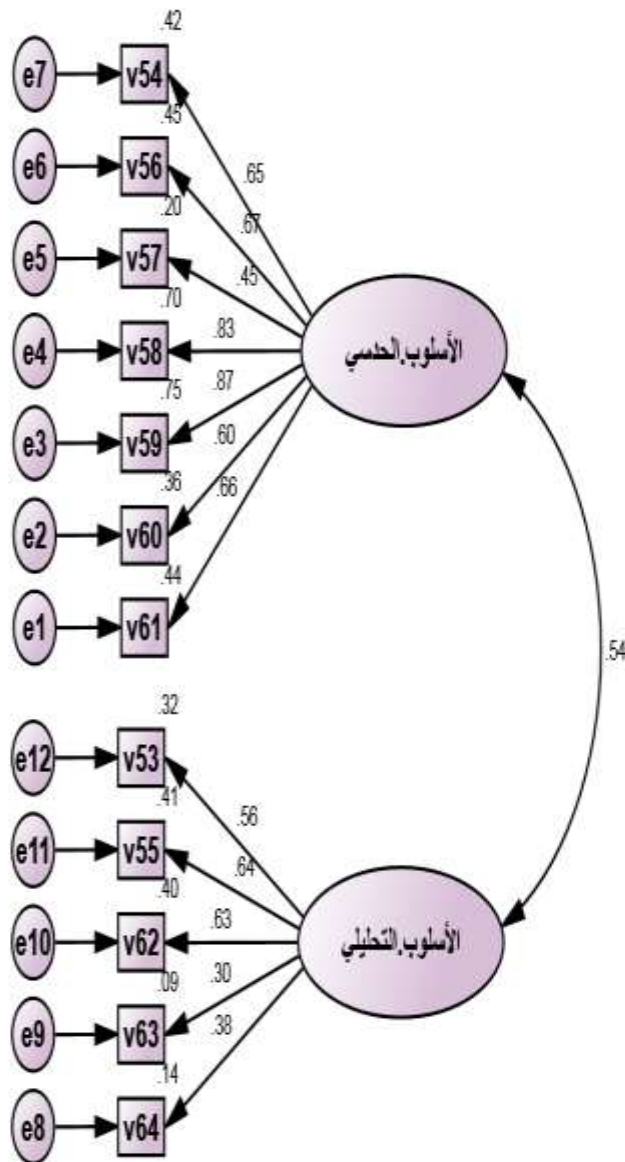
الجدول رقم (210): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الالتزام العام

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
حسن المطابقة	2.919	مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.612	مؤشر حسن المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.912	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.064	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي

من خلال عرض الجدول (210) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للالتزام العام نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 2.919 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.612 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.912 وهي جيدة، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.064 وهي قيمة جيدة.

رابعاً: مقياس أسلوب الإدراك Cognitive style Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس أسلوب الإدراك والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (32) النموذج العاملي (القياسي) لأسلوب الإدراك

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس الموضحة في الشكل السابق قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس والجدول التالي يوضح ذلك:

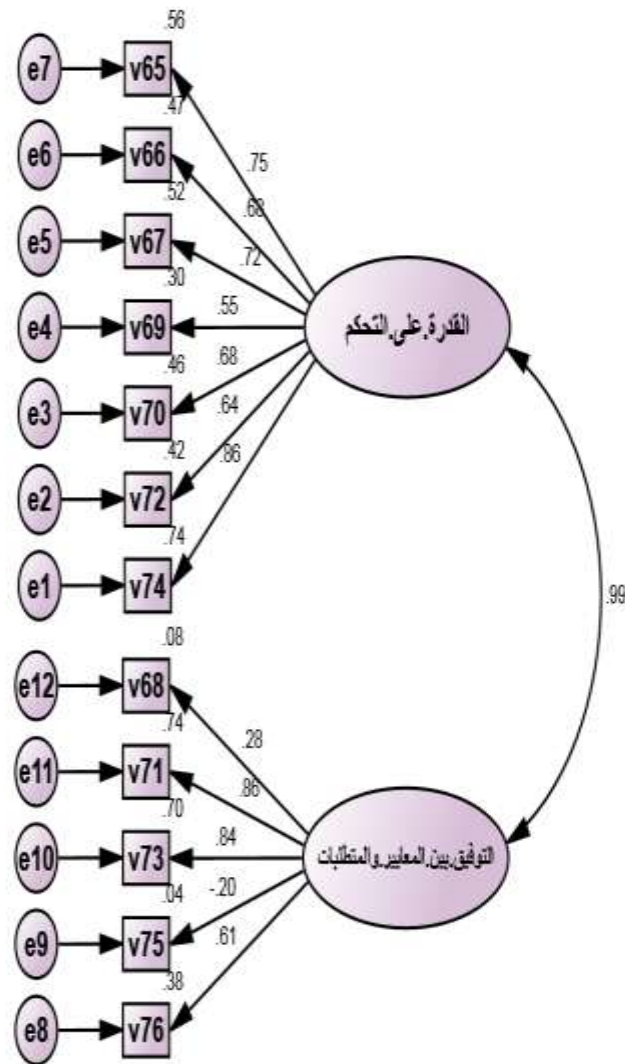
الجدول رقم (211): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس أسلوب الادراك

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
حسن المطابقة	2.171	مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.746	مؤشر حسن المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.927	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.069	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي

من خلال عرض الجدول (211) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي لأسلوب الادراك نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 2.171 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.746 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.927 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.069 وهي قيمة حسنة.

خامسا: مقياس ضبط النفس Self-control Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس ضبط النفس والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (33) النموذج العاملي (القياسي) لضبط النفس

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

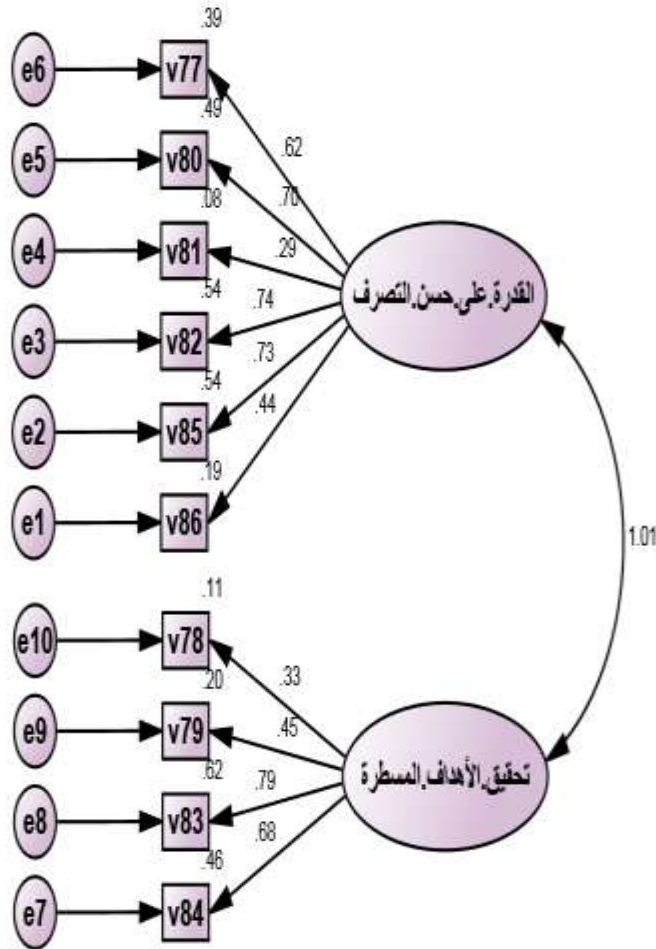
الجدول رقم (212): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس ضبط النفس

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	2.706	حسن المطابقة
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.729	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.766	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي	0.078	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (212) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي لضبط النفس نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 2.706 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.729 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.766 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.078 وهي قيمة حسنة.

سادسا: مقياس الكفاءة العامة General Competence Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس الكفاءة العامة والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (34) النموذج العاملي (القياسي) للكفاءة العامة

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

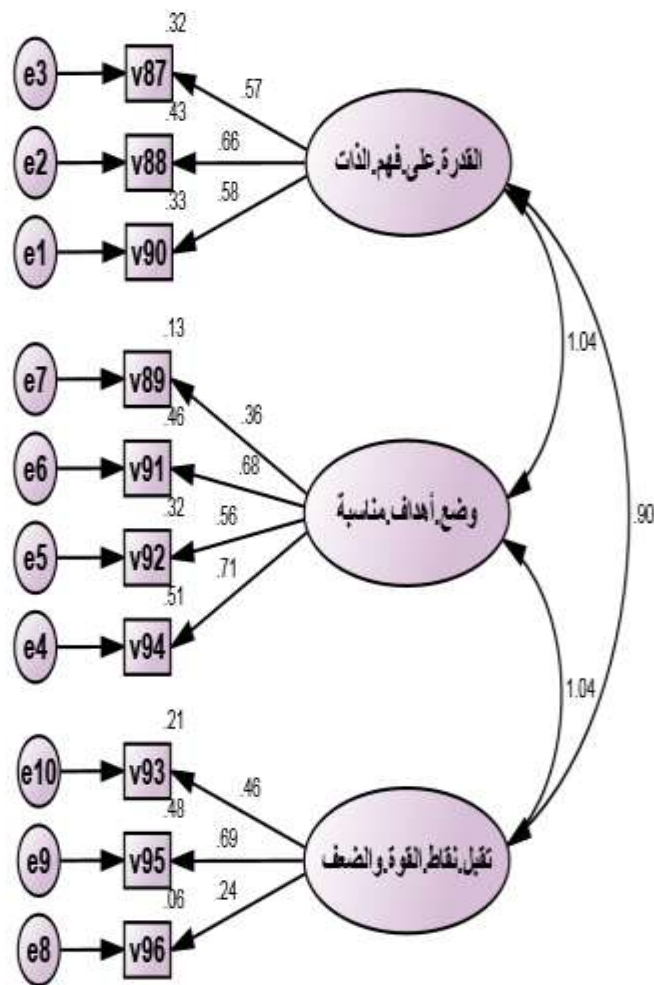
الجدول رقم (213): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الكفاءة العامة

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
حسن المطابقة	3.975	مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.734	مؤشر حسن المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.673	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.074	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي

من خلال عرض الجدول (213) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للكفاءة العامة نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 3.975 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.734 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.673 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.074 وهي قيمة حسنة.

سابعاً: مقياس التطوير الذاتي Self-development Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس التطوير الذاتي والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (35) النموذج العاملي (القياسي) للتطوير الذاتي

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

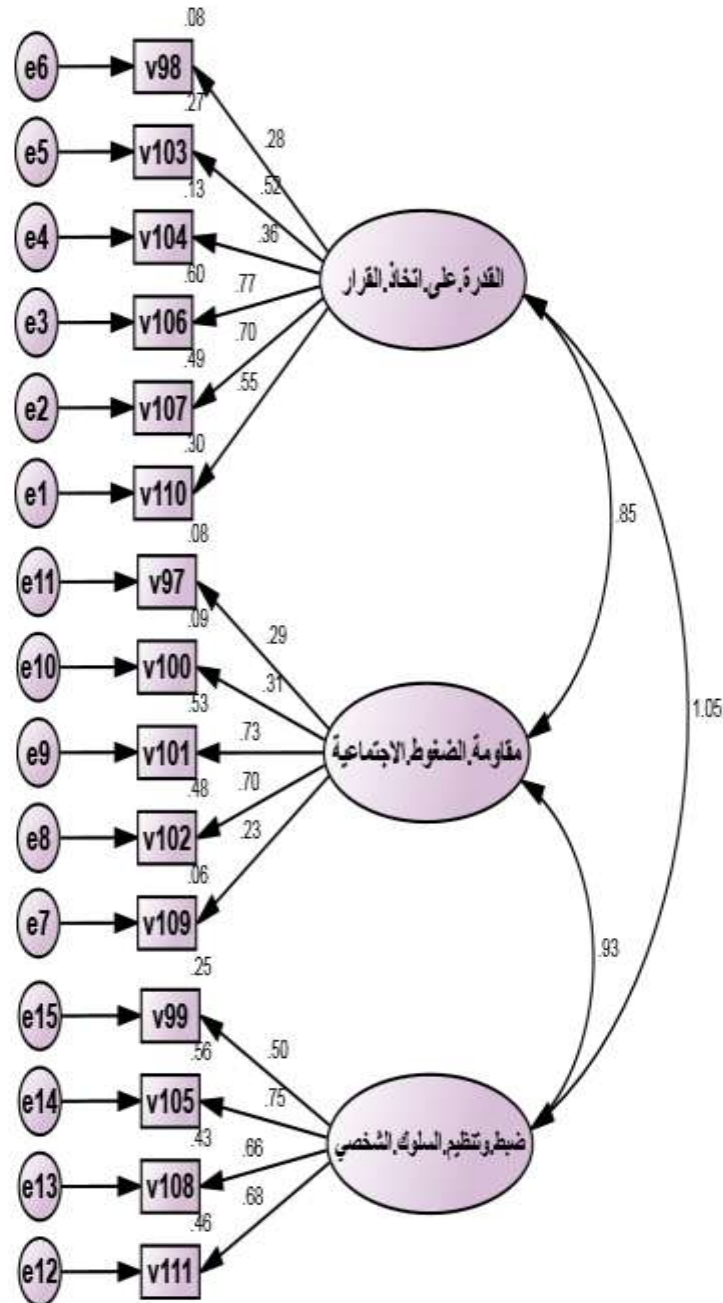
الجدول رقم (214): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس التطوير الذاتي

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
حسن المطابقة	3.556	مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.715	مؤشر حسن المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.855	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.071	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي

من خلال عرض الجدول (214) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للتطوير الذاتي نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 3.556 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.715 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.855 وهي جيدة لتجاوزها 0.6، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.071 وهي قيمة حسنة.

ثامنا: مقياس الاستقلالية **Autonomy Scale**

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس الاستقلالية والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (36) النموذج العاملي (القياسي) للاستقلالية

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

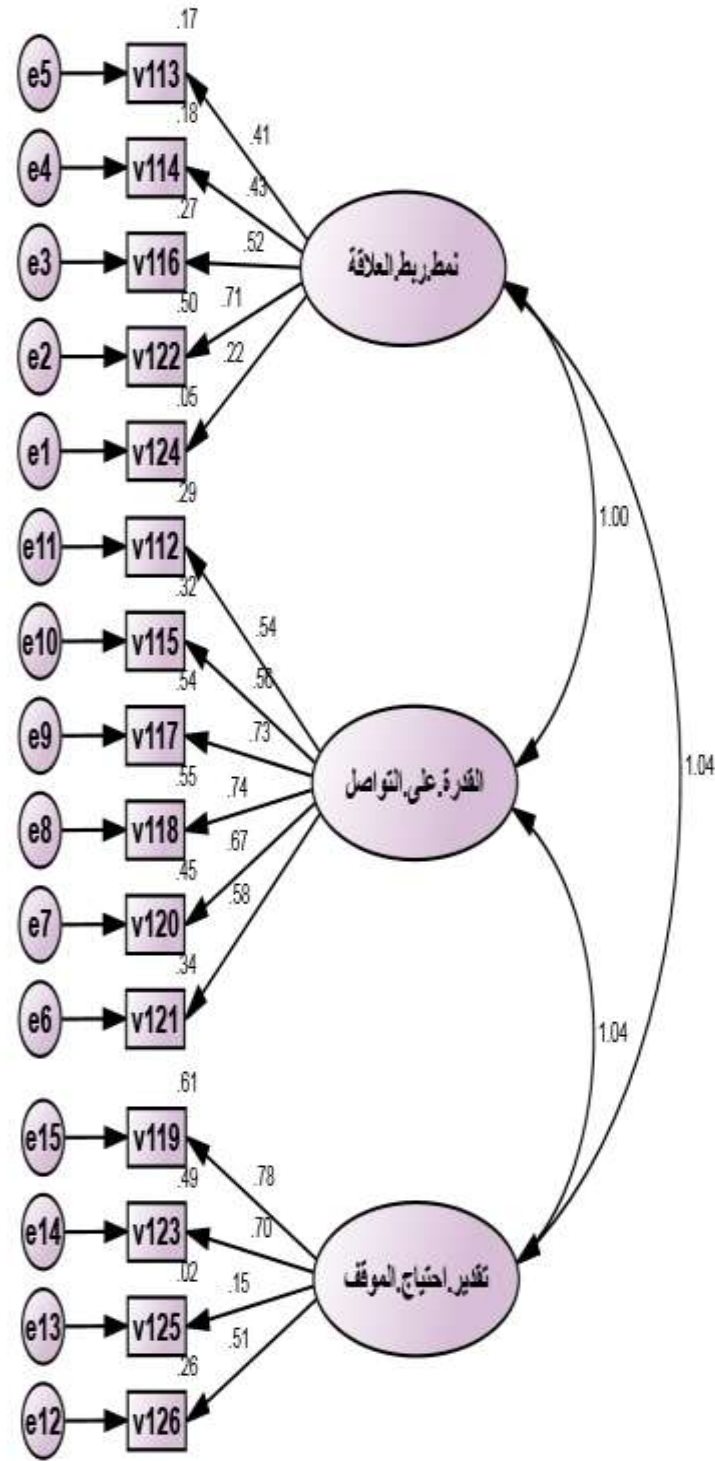
من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (215): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الاستقلالية

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	1.884	حسن المطابقة
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.857	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.864	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي	0.059	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (215) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للاستقلالية نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 1.884 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاء مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.857 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.864 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.059 وهي قيمة حسنة.

تاسعا: مقياس أسلوب تسيير العلاقات Style of relations management Scale من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس أسلوب تسيير العلاقات والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (37) النموذج العاملي (القياسي) لأسلوب تسيير العلاقات

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

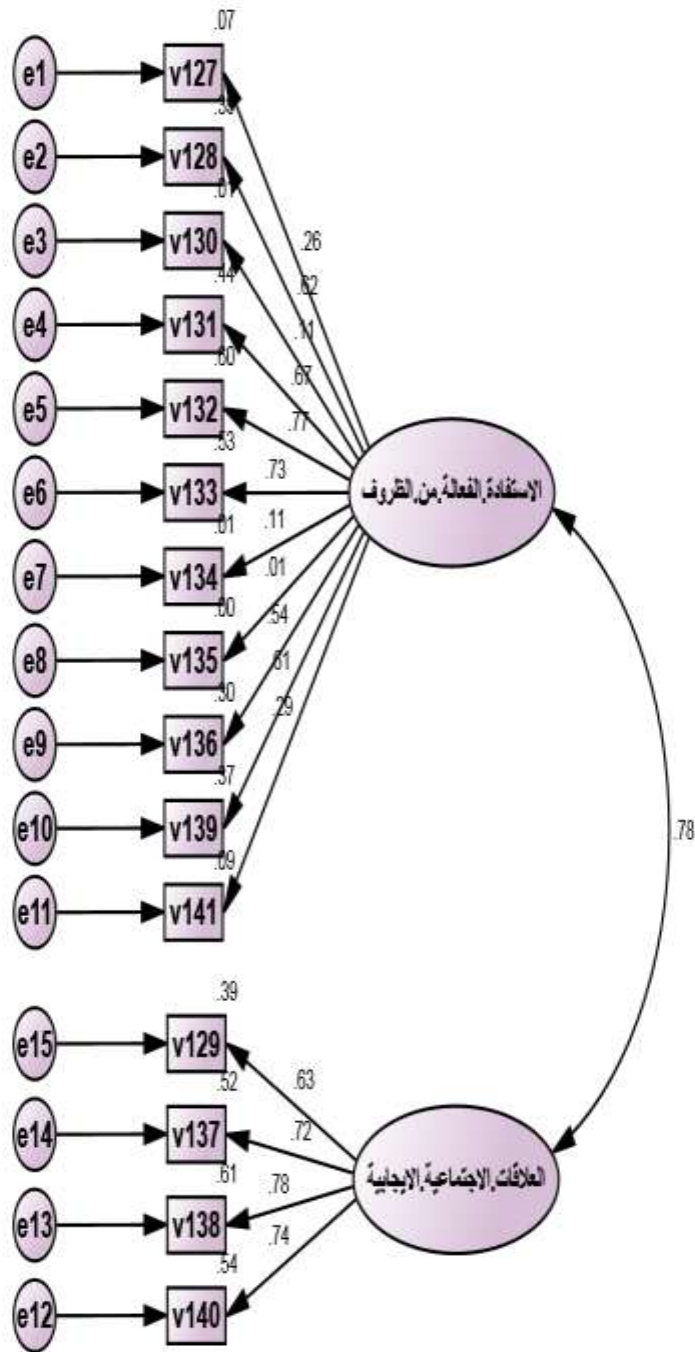
الجدول رقم (216): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	4.033	حسن المطابقة
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.832	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.936	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي	0.062	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (216) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي لأسلوب تسيير العلاقات نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 4.033 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.832 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.936 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.062 وهي قيمة حسنة.

عاشرا: مقياس التحكم البيئي Environmental mastery Scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس التحكم البيئي والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (38) النموذج العاملي (القياسي) للتحكم البيئي

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

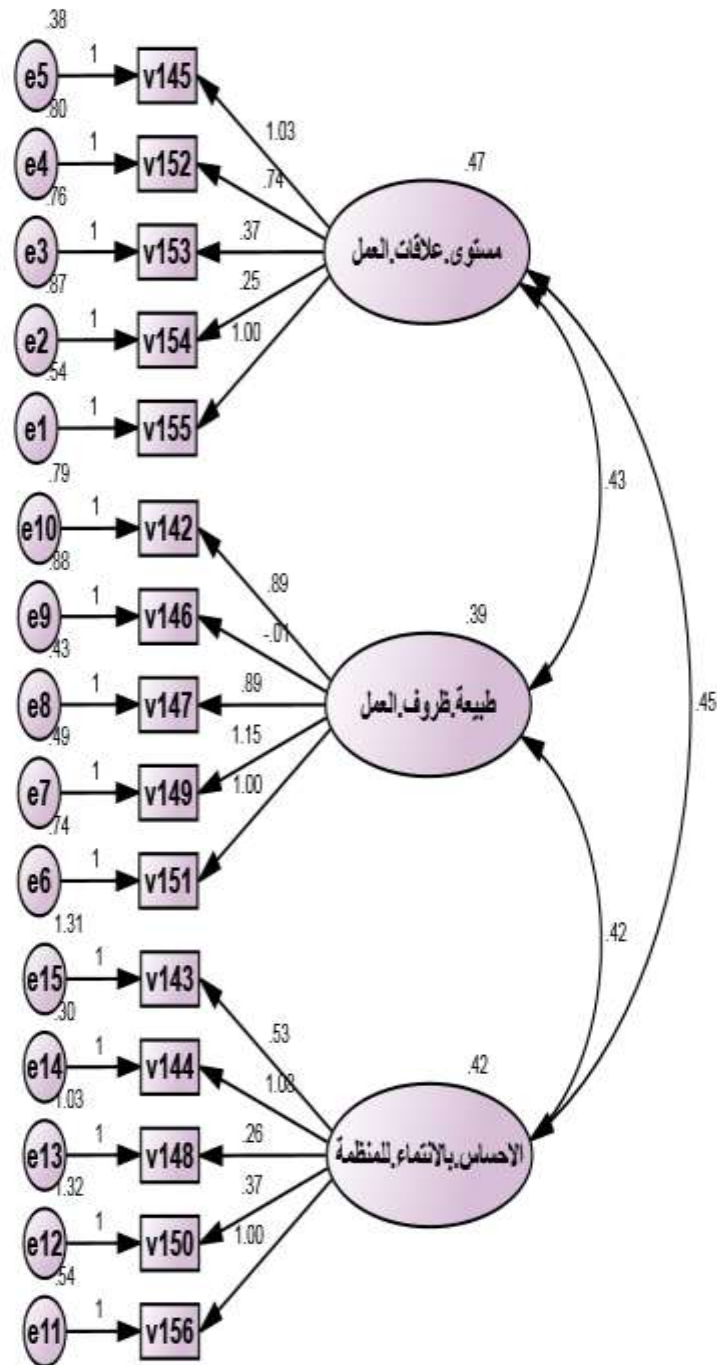
الجدول رقم (217): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس التحكم البيئي

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	2.709	حسن المطابقة
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.947	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.901	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي	0.073	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (217) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للتحكم البيئي نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 2.709 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.947 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.901 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.073 وهي قيمة حسنة.

الحادي عشر: مقياس الضغط النفسي Psychological stress scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس الضغط النفسي والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (39) النموذج العاملي (القياسي) للضغط النفسي

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

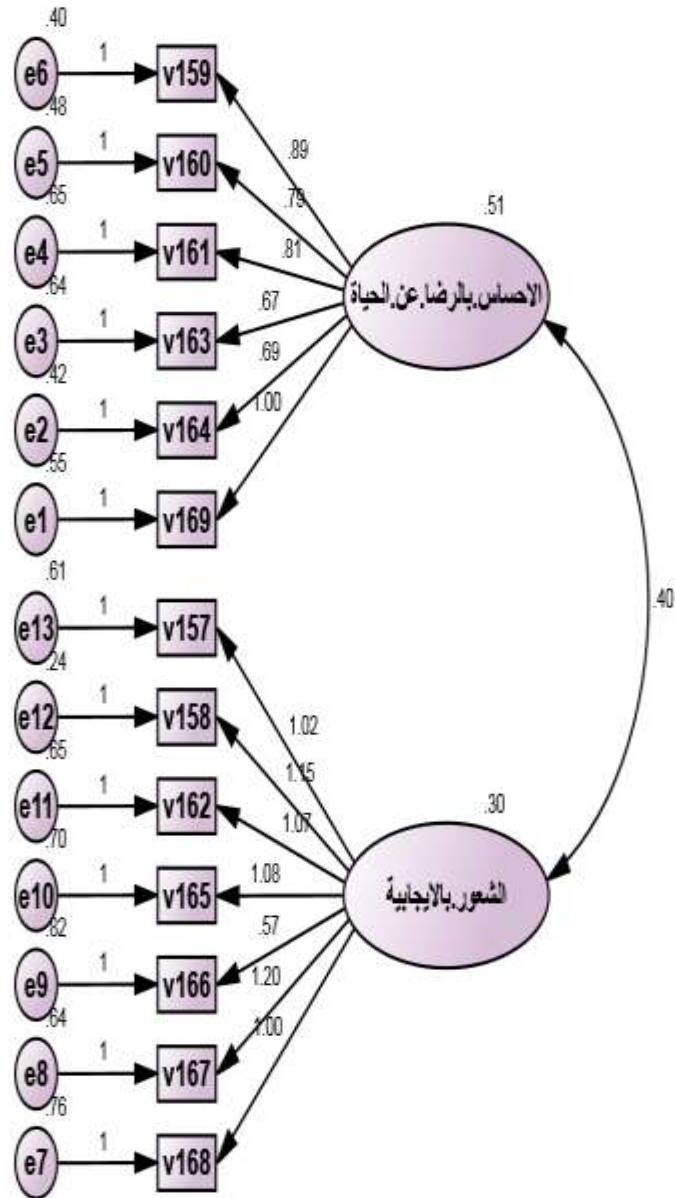
الجدول رقم (218): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الضغط النفسي

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	2.559	حسن المطابقة
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.918	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.894	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي	0.068	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (218) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للضغط النفسي نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 2.559 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.918 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.894 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.068 وهي قيمة حسنة.

الثاني عشر: مقياس السعادة Happiness scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس السعادة والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (40) النموذج العاملي (القياسي) للسعادة

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس، قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

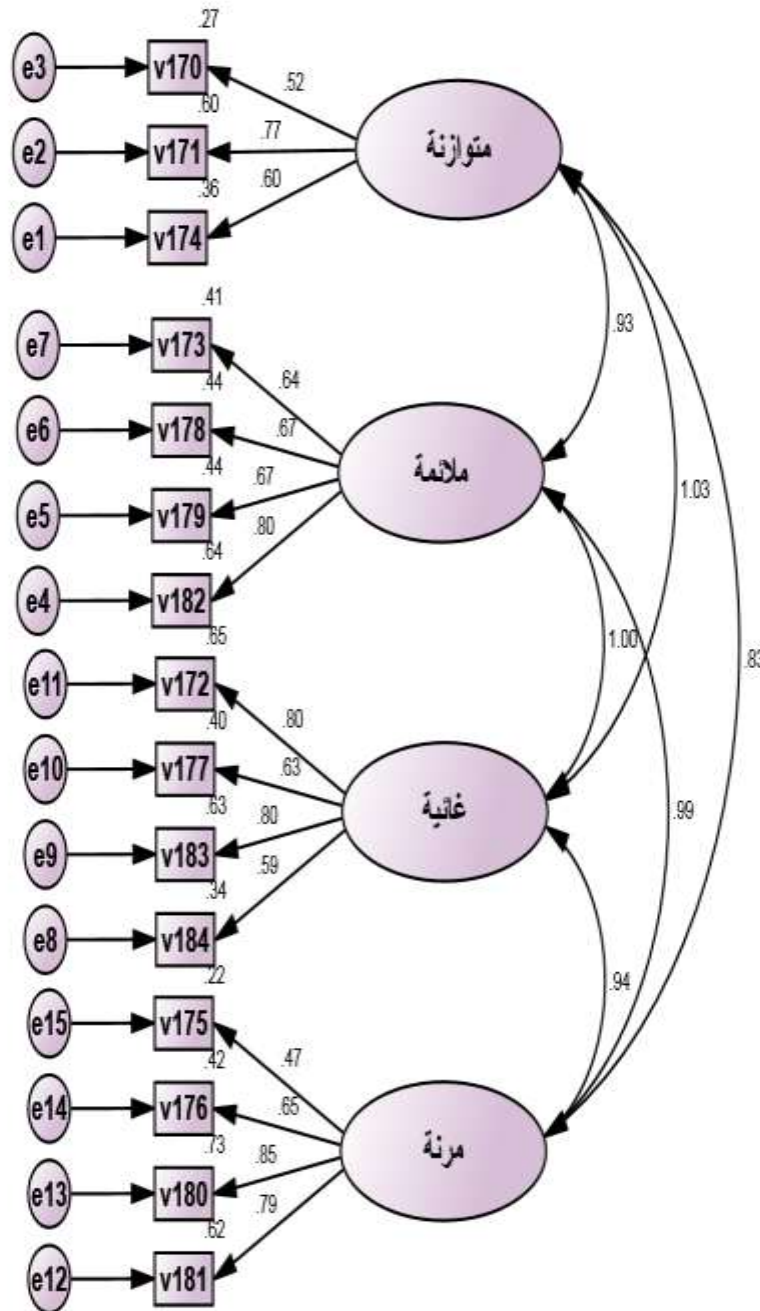
الجدول رقم (219): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس السعادة

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	3.560	حسن المطابقة
مؤشر حسن المطابقة GFI	0.949	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.911	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA مؤشر رمسي	0.075	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (219) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للسعادة نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 3.560 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد و جاء مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.949 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.911 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.075 وهي قيمة حسنة.

الثالث عشر: مقياس السلوكيات الايجابية positive behaviours scale

من خلال الجانب النظري وخطوات التحليل العاملي الاستكشافي ودراسة الخصائص السيكومترية، توصلنا إلى بناء النموذج العاملي لمقياس السلوكيات الايجابية والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (41) النموذج العاملي (القياسي) للسلوكيات الايجابية

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

من خلال مخرجات عملية التحليل العاملي التوكيدي للمقياس قام الباحث بمطابقة مؤشرات النموذج مع المعايير العلمية من أجل التحقق من صحة النموذج العاملي للمقياس، والجدول التالي يوضح ذلك:

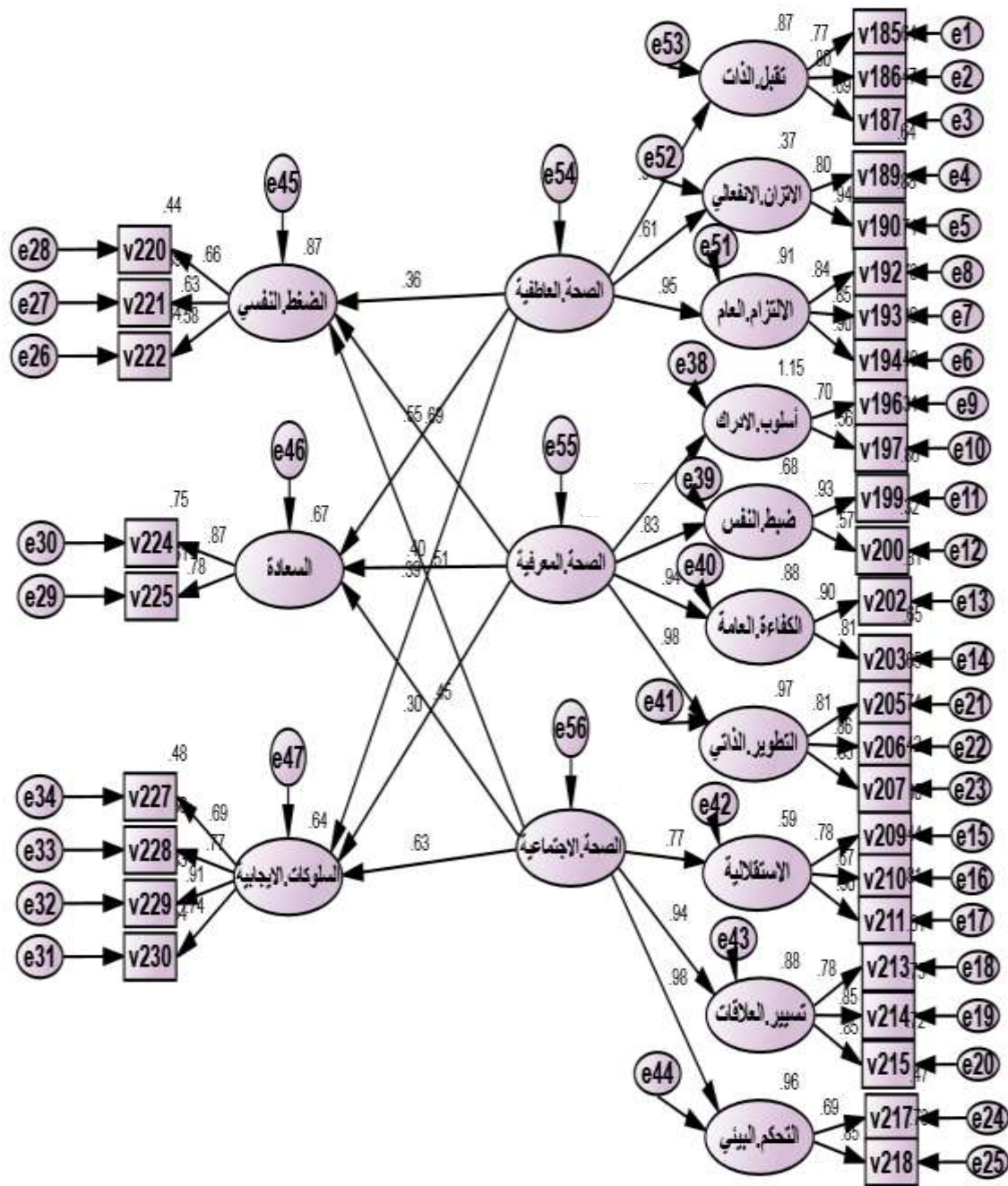
الجدول رقم (220): يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس السلوكيات الايجابية

مؤشر المطابقة	القيمة المحسوبة	القرار
مربع كاي المعياري NC	2.702	حسن المطابقة
مؤشر جودة المطابقة GFI	0.604	حسن المطابقة
مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI	0.648	حسن المطابقة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA - مؤشر رمسي	0.079	حسن المطابقة

من خلال عرض الجدول (220) للمؤشرات المعتمدة والمستخرجة من نظام AMOSv23 من أجل مطابقة النموذج القياسي للسلوكيات الايجابية نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة حسنة، حيث جاء مربع كاي المعياري (NC) بقيمة 2.702 وهي أقل من 5 وهذا مؤشر جيد، كما جاءت مؤشر حسن المطابقة (GFI) بقيمة قدرها 0.604 وهي قيمة جيدة لأنها أكبر من 0.5 وتقترب من القيمة النموذجية (1)، أما بخصوص قيمة مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي (CFI) فقد جاءت بقيمة 0.648 وهي جيدة لتجاوزها 0.6 المعيارية، أما الجذر التربيعي لخطأ الاقتراب (RMSEA) فيجب أن تقع قيمته بين 0.05 و 0.08 وقد بلغت قيمته في النموذج 0.079 وهي قيمة حسنة.

1) اختبار حسن مطابقة النموذج البنائي الكلي المفترض (المقترح) للصحة النفسية:

بعد الانتهاء من مرحلة والتأكد من حسن مطابقة النماذج القياسية العاملية الموظفة في الصحة النفسية قام الباحث ببناء النموذج الكلي المفترض والذي يجمع الأبعاد المقترحة والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم (42) النموذج البنائي المتكامل المفترض (المقترح) للصحة النفسية

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بالرجوع لقيم التحليل المستخرجة عن طريق برنامج AMOSv23، ومن خلال نتائج البيانات يمكننا التحقق من حسن مطابقة النموذج من خلال قيم المؤشرات المحسوبة مقارنة بمحكات المطابقة الحسنة التي اعتمدها الباحث كما جاء في السابق، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (221): يوضح مؤشرات حسن مطابقة النموذج البنائي للصحة النفسية

القرار	القيمة المحسوبة	مؤشر المطابقة
عدم حسن المطابقة	5683.517	مربع كاي Cmin أو χ^2
//	1642	درجات الحرية df
عدم حسن المطابقة	0.000	مستوى الدلالة
حسن المطابقة	3.461	النسبة Cmin/df أو مربع كاي المعياري NC
حسن المطابقة	0.072	جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA
حسن المطابقة	0.0741	جذر متوسط مربعات البواقي المعياري SRMR
حسن المطابقة	14.233	الصدق المتوقع الزائف ECVI
حسن المطابقة	0.810	مؤشر جودة المطابقة GFI
حسن المطابقة	0.612	مؤشر المطابقة المعياري NFI
حسن المطابقة	0.561	مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي CFI
حسن المطابقة	0.738	مؤشر حسن المطابقة المصحح AGFI
حسن المطابقة	9812.185	محك المعلومات AIC
حسن المطابقة	0.948	مؤشر توكر-لوبيس TLI
حسن المطابقة	0.877	مؤشر المطابقة المتزايد IFI

يتضح من خلال الجدول رقم (221) لمؤشرات حسن المطابقة (Goodness of Fit) للنموذج أنه دال عند مستوى دلالة أقل من 0.01، وهذا عكس شرط حسن مطابقة النموذج في عدم وجود الدلالة الاحصائية للحكم بحسن المطابقة، ولكننا لن نأخذ بهذا المستوى نظراً لحجم العينة الكبير والذي يؤثر في مستوى الدلالة، أما بالنسبة لمؤشر مربع كاي المعياري (CN) فقد بلغت قيمته 3.461 وهي أقل من القيمة 05 الذي يجب أن يكون أقل منها وهذا ما يعبر عن حسن المطابقة في النموذج، أما جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

(RMSEA) فقد بلغ 0.07 وهي قيمة تدل على حسن المطابقة لوقوعها بين 0.05 و 0.08 كشرط لتحقيق حسن المطابقة، فيما جاء جذر متوسط مربعات البواقي المعياري (SRMR) بقيمة 0.07 وهو مؤشر جيد إذ يجب أن يكون أقل من 0.08 كشرط لقبول حسن المطابقة، وتمثل هذه المؤشرات الجزء الأول للحكم بحسن مطابقة النموذج البنائي وهي مؤشرات المطابقة المطلقة.

أما مؤشرات المطابقة الاقتصادية فقد جاء المؤشر الأول وهو الصدق المتوقع الزائف (ECVI) بقيمة 14.233 في النموذج الافتراضي وهي أقل من قيمته في النموذج المستقل والتي بلغت 22.651 وهو الشرط المطلوب لحسن المطابقة، أما قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) فقد جاءت قيمته 0.810 وهي قيمة جيدة كمعيار لحسن المطابقة، فيما جاء مؤشر المطابقة المعياري (NFI) بقيمة 0.612 وهي قيمة حسنة، وجاء مؤشر المطابقة المقارن (CFI) بقيمة 0.561 وهي قيمة حسنة كذلك، أما مؤشر المطابقة المصحح (AGFI) فبلغت قيمته 0.7 وتعتبر قيمة حسنة لأن شرط حسن المطابقة لهذا المؤشر هو أن يتعدى 0.6، وجاء مؤشر محك المعلومات (AIC) في هذا النموذج بقيمة 5926.417 وهي أصغر من قيمته في النموذج المستقل التي جاءت بقيمة 9812.185 وهو المطلوب لتحقيق حسن مطابقة النموذج.

وفي ما يخص مؤشرات المطابقة المقارنة فقد جاء مؤشر توكر.لويس (TLI) بقيمة 0.948 وهي قيمة جيدة لأنها تجاوز المعيار المحدد قيمته وهو 0.9 كمؤشر لحسن المطابقة، أما مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) فقد بلغت قيمته 0.877 وهي قيمة جيدة وتدل على حسن مطابقة النموذج البنائي.

يمكننا أن نستنتج من خلال هذه المؤشرات أن النموذج البنائي يتوفر على أغلب معايير حسن المطابقة وهذا يدل على عدم التباين والاختلاف بين الاطار النظري والبيانات المحصلة و بالتالي نقبل الفرضية الجزئية الأولى التي تنص على:

"النموذج البنائي المفترض (المقترح) يحقق شروط حسن المطابقة في تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية"

تحليل التأثيرات بين مكونات الجهاز النفسي ومظاهره:

من خلال الشكل السابق رقم (42) يمكن القول بأن مكونات الجهاز النفسي (عاطفية، معرفية، اجتماعية) تؤثر في مظاهر الصحة النفسية (الضغط النفسي، السعادة، السلوكات الايجابية) وذلك من خلال نلاحظه في الشكل بحيث تمثل الأسهم ذات الاتجاه الواحد تأثيرها، والشكل يوضح أن كل القيم جاءت دالة إحصائياً في مستوى التأثير، ، والتي يجب أن تتعدى قيمتها 0.20 وأن تقل عن 0.80 حتى تعبر عن العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (222): قيم ومستويات الدلالة لتأثير أبعاد الصحة النفسية على بعضها

	Estimate	S.E.	C.R.	P
الصحة العاطفية <--- الضغط النفسي	.362	.098	2.403	***
الصحة العاطفية <--- السعادة	.551	.051	11.581	***
الصحة العاطفية <--- السلوكات الايجابية	.393	.070	14.344	***
الصحة المعرفية <--- الضغط النفسي	.688	.046	8.933	***
الصحة المعرفية <--- السعادة	.397	.049	5.794	***
الصحة المعرفية <--- السلوكات الايجابية	.304	.091	3.428	***
الصحة الاجتماعية <--- الضغط النفسي	.514	.077	6.212	***
الصحة الاجتماعية <--- السعادة	.453	.064	3.699	***
الصحة الاجتماعية <--- السلوكات الايجابية	.630	.073	11.127	***

من خلال النتائج في الجدول رقم (222) نلاحظ أن أبعاد الصحة النفسية (عمليات الصحة النفسية) تؤثر في (مظاهر الصحة النفسية)، وقد جاءت قيم التأثير كلها دالة إحصائياً وهو دليل على أن الجهاز النفسي يتفاعل من خلال العلاقة بين أبعاده.

تمثل نتائج ومخرجات النموذج البنائي الكلي للصحة النفسية الذي اقترحه الباحث اجابة على التباين الذي عرفه مفهوم الصحة النفسية منذ عقود، فدراسة الصحة النفسية على أساس أنها مركب أو حالة انفعالية (Diener,Suh,Lucas&Smith,1999) أو أنها مجموعة من المركبات السلوكية والدافعية (Ryff,1989 ;Ryff&Keyes,1995 ;Warr,1987,1994)

ويمكن أن يشتمل من خلال النموذج الذي جاء على أساس الجمع بين كل المكونات التي تشكل أبعاد الصحة النفسية من خلال الجهاز النفسي ومخرجاته.

ويرجع الباحث هذه النتائج لكونها جاءت لتعتبر على أن مكونات الجهاز النفسي عناصر مستقلة في حد ذاتها ولكنها تكمل وتتأثر في بعضها كأجزاء عاطفية أو معرفية أو اجتماعية على حسب سياق ودرجة تأثيرها، فقد جاءت النتائج لتظهر علاقة كل بعد مع الأبعاد الأخرى فتقبل الذات كجزء من مكونات الصحة العاطفية يتوافق مع جاءت به دراسات (Ryff & Lee, 2001; Chamberlain & Haaga, 2001) ودراسة (Bradburn, 1969) (Folkman, 1989) للالتزام الانفعالي كمكون عاطفي لدى الفرد، في ما تأتي دراسات الالتزام العام في مواقف مختلفة بين من يتناولها كبعد تنظيمي يتكون من خلال درجة الارتباط المادي وبين من يراها أكبر من ذلك كالتزام عاطفي للفرد يدفعه للبذل أكثر من أي شيء آخر وهو ما يظهر من خلال اجابات ونتائج دراستنا هذه.

وتتمثل الصحة المعرفية كما جاءت في دراستنا على أسلوب إدراك الفرد وضبط النفس وكفاءته العامة ومستوى تطويره لذاته، وقد جاءت النتائج لتظهر قدرة هذه الأبعاد على تمثيل الصحة المعرفية من خلال المخرجات التي تقيس القدرات المعرفية التي اشتمل عليها الباحث والتي جاءت مقسمة ولكنها متوافقة مع مجموعة من الدراسات السابقة التي تضمنت إحدى هذه الأبعاد وتطرحها على أساس فردي غير مرتبط ببعضه البعض ولكنها تتوافق في نتائجها كإحدى أجزاء ومكونات الصحة المعرفية كدراسة (Shan, 2005) لأسلوب الإدراك ودراسة كل من (Whitney & Nicholas, 2012; Dorothee, 2015) لضبط النفس ودراسة كل من (Jerusalem And Schwarze, 1995; Jennifer & others, 2010) لموضوع الكفاءة العامة، وقد جاءت دراسة (أبو الهاشم، 2012) ودراسة (Christine, 2012) لتظهر قدرة التطوير الذاتي للفرد في تعزيز صحته النفسية.

أما بالنسبة للصحة الاجتماعية والتي تتكون من خلال أبعاد الاستقلالية وأسلوب تسيير العلاقات بالإضافة إلى بعد التحكم البيئي فقد جاءت النتائج لتعبر عن خاصية كل جزء في

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

تكوين الصحة النفسية الاجتماعية وتكاملها في ما بينها لتحديد قدرة الفرد الاجتماعية المرتبطة بدرجة تحكمه في محيطه بمستوى ايجابي من الاستقلالية التي تسمح له باتخاذ قراراته وتنظيم سلوكه مع المحافظة على علاقاته بما يخدمه، وتمثل هذه النتائج تعزيزا لدراسات الباحثين لأبعاد الصحة الاجتماعية كدراسة (ryff&Lee,2001) للاستقلالية والتمكن البيئي كجزء أساسي لتحقيق الصحة النفسية ودراسة أسلوب تسيير العلاقات من قبل (Abu Mansor et all,2012) والذي يظهر من خلالها دور أسلوب تسيير العلاقات في تحقيق الصحة النفسية للفرد داخل بيئة العمل من خلال مجموعة العلاقات الاجتماعية التي تجمعها بمحيطه.

إن النتائج التي جاءت بها دراستنا هذه تظهر خاصية التفاعل بين مكونات الجهاز النفسي من خلال الصحة العاطفية والمعرفية والاجتماعية لتشكل في ما بينها مدخلات الصحة النفسية التي تدعم التصور الذي يقول بأن الصحة النفسية هي مجموعة من المركبات والأبعاد كدراسة (Ryff,1989 ;Warr,1994, Van Horn et al,2004) ولكنها تختلف معها من حيث عدد الأبعاد وتمثيلها لكل مكون بين ما هو عاطفي أو معرفي أو اجتماعي.

كما سمحت نتائج الدراسة بوضع تصور حول الدراسات المتداولة في الصحة النفسية من خلال مظاهرها فقط وهو ما يعتمد على بعض الباحثين إذ يرون أن الصحة النفسية يمكن قياسها عن طريق دراسة مستويات الضغط النفسي لدى الفرد فقط وهو ما جاء به بعض الباحثين من خلال دراستهم للضغط النفسي كانعكاس وحيد لمستوى الصحة النفسية خاصة في بيئات العمل كدراسة (VanderElst,2011 ;Michel&Michel,2002 ; Rebica and All,2011)، أو من يرون أن الصحة النفسية لا تكون إلا من خلال قدرة الفرد على الشعور بالسعادة وإدراكه لذلك وهو ما تطرحه جامعة Oxford من خلال مقياس (The Oxford Happiness Questionnaire) الذي يعبر على الصحة النفسية على أنها اجابة الفرد على درجة شعوره بالسعادة.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

ويرجع الباحث النتائج الايجابية لدراسته من حيث قدرة النموذج المقترح على تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية للتناول الذي اعتمده كمقاربة متعددة الأبعاد تتظافر وتتفاعل في ما بينها وتظهر من خلال مستويات تحكم الفرد في الضغوط الحياتية والظرفية وشعوره بالسعادة بالإضافة إلى سلوك الفرد الايجابي في محيطه ، وترتبط بقدرة الفرد على التوافق مع نفسه ومع المجتمع الذي يعيش فيه إذ يؤدي به إلى التمتع بحياة خالية من التأزم والاضطراب ومليئة بالتحمس والايجابية التي تعني رضا الفرد عن ذاته وتقبلها، فلا يبدو منه ما يدل على عدم التوافق الاجتماعي ويسلك سلوكا معقولا يدل على اتزانه انفعاليا وعاطفيا وعقليا.

2- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية:

بغرض التحقق من الفرضية الجزئية الثانية التي تنص على أن :

تصميم (الجانب الشكلي) للنظام الالكتروني المقترح جيد من وجهة نظر الموارد البشرية

للإجابة على هذه الفرضية والتحقق من صحتها قام الباحث بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية 3، وذلك لمعرفة متوسط إجابات الأفراد ومقارنته بالمتوسط الفرضي، وعليه كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (223): نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الثانية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
جودة التصميم	5.481	0.721	3	44.025	163	0.000

من خلال نتائج الجدول رقم (223) نلاحظ أنّ متوسط إجابات أفراد العينة من الموارد البشرية يقدر بـ: 5.481 وهو أكبر من القيمة الاختبارية المقدر بـ: 3، وبلغت قيمة اختبار t.test 44.025 بانحراف معياري 0.721 وبدرجة حرية 163 وبنسبة دلالة بلغت 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وعليه يمكن القول بتحقق الفرضية القائلة بأن تصميم (الجانب الشكلي) للنظام الالكتروني المقترح جيد من وجهة نظر الموارد البشرية.

يُرجع الباحث حكم اجابات الأفراد على تصميم النظام الالكتروني بالجودة من وجهة نظرهم إلى مطابقته للمعايير الأرغونومية الخاصة بعملية تصميم (الجنب الشكلي) من حيث تمتعه بخصائص مريحة ومساعدة من ناحية الواجهة والألوان والخطوط، كما أن النظام الإلكتروني محل الدراسة يراعي سهولة الأشكال والرسوم بشكل بسيط ومريح يجنب مستعمله التعقيد، كما يراه المختصين في مجال الأرغونوميا وأرغونوميا المواقع والأنظمة والبرامج الالكترونية تحديدا أمثال Tricot و fazlon .

كما يمكن أن ترجع هذه النتائج الايجابية في نتائج اجابات المبحوثين على جودة التصميم إلى التوزيع السليم للأيقونات من ناحية ظهورها في شاشة الجهاز كما جاء في دراسات (Joseph,2008 ; Cédric,2004) والتي ترى أن التصميم الجيد يجب أن يتضمن توزيع المحتوى بشكل مريح من حيث المكان وكذلك عدم الاكتظاظ مما يسمح للفرد باستغلال المحتوى بطريقة جيدة وسليمة.

وتمثل التعليمات التي تضمنها النظام من خلال الايقونات التي تظهر بشكل خاص خلال مراحل الاستعمال بأشكال وألوان مختلفة جزءا مهما من نقاط قوته وهو ما يريح مستعمله من حيث المساعدة في توجيهه للتعديل أو التصحيح عند الاقتضاء بما يتلاءم ما الوضعيات المطلوبة وهو ما استغله الباحث لزيادة الجاذبية نحو استعمال الموارد البشرية لنظام "صن".

3- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة:

بغرض التحقق من الفرضية الجزئية الثالثة التي تنص على أن :

النظام الالكتروني المقترح مفيد من وجهة نظر الموارد البشرية.

للإجابة على هذه الفرضية والتحقق من صحتها قام الباحث بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية 3، وذلك لمعرفة متوسط إجابات الأفراد ومقارنته بالمتوسط الفرضي، وعليه كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (224): نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الثالثة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الإفادة	5.493	0.704	3	45.307	163	0.000

من خلال نتائج الجدول رقم (224) نلاحظ أنّ متوسط إجابات أفراد العينة من الموارد البشرية يقدر بـ: 5.493 وهو أكبر من القيمة الاختبارية المقدرة بـ: 3، وبلغت قيمة اختبار t.test 45.307 بانحراف معياري 0.704 وبدرجة حرية 163 ونسبة دلالة بلغت 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وعليه يمكن القول بتحقق الفرضية القائلة بأن النظام الالكتروني المقترح مفيد للموارد البشرية.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

وعليه يمكن القول أن اجابات الموارد البشرية على مبدأ توفر عنصر الإفادة في النظام الالكتروني من وجهة نظرهم يرجع إلى تلبية احتياجات الأفراد للتقييم والتواصل مع المشرفين والمختصين في وقت واحد، فخاصية ربح الوقت التي يوفرها النظام تعتبر مهمة جدا في بيئة العمل كما يرى ذلك مجموعة من رواد الارغونوميا في دراستهم (Renaud2011; Bastien et Tricot,1997) على أن التصميم المفيد يجب أن يراعي مجموعة من الخصائص أهمها توفير الجهد وبتكلفة أقل، والمساهمة في رفع ونشر ثقافة التواصل بين مستعملي الأنظمة والمواقع الالكترونية.

ويمثل توفير الجهد أحد أهم العناصر الواجب مراعاتها أثناء بناء الأنظمة الالكترونية من أجل استغلال التكنولوجيا بما يخدم مستعملها ومواكبة مع التسارع الكبير الناجم عن الثورة التكنولوجية، بالإضافة إلى ضرورة تقليل التكاليف من خلال جمع عدد من العمليات أو المراحل التقليدية في نظام إلكتروني يساهم في تحسين الأداء ويختصر الوقت وهو ما تم أخذه بعين الاعتبار أثناء انجاز دراستنا هذه.

4- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة:

بغرض التحقق من الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على أن:

النظام الالكتروني المقترح مرن وسهل الاستخدام من وجهة نظر الموارد البشرية

للإجابة على هذه الفرضية والتحقق من صحتها قام الباحث بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية 5.5، وذلك لمعرفة متوسط إجابات الأفراد ومقارنته بالمتوسط الفرضي، وعليه كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (225): نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الرابعة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المرونة وسهولة الاستخدام	10.213	1.207	5.5	50.002	163	0.000

من خلال نتائج الجدول رقم (225) نلاحظ أنّ متوسط إجابات أفراد العينة من الموارد البشرية يقدر بـ: 10.213 وهو أكبر من القيمة الاختبارية المقدرة بـ: 5.5، وبلغت قيمة اختبار t.test 50.002 بانحراف معياري 1.207 وبدرجة حرية 163 وبنسبة دلالة بلغت 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وعليه يمكن القول بتحقق الفرضية القائلة بأن النظام الالكتروني المقترح مرن و سهل الاستخدام من وجهة نظر الموارد البشرية.

وعليه يمكن القول بأن النظام الإلكتروني يراعي السهولة أثناء استخدامه من طرف الموارد البشرية وأن هذه النتائج جاءت موافقة لتطلعات الباحث ، حيث قام أثناء تصميمه للنظام على مراعاة اهتمامات المستخدم من خلال إظهار مجموعة من التوجيهات أثناء عملية التقييم بما يناسب كل موقف، كما أن الباحث عمل من أجل إظهار التنبيهات عند وقوع المستخدم في الخطأ من أجل تداركها وهو ما يتوافق مع دراسة وتوصيات (Bastien et Scapin,1993).

كما قام الباحث باعتماد إعطاء الحرية للمستخدم أثناء اختيار البدائل التي يريدها في الاجابة وهو ما جاء في دراسات كل من (Florance & Odile, 2001; Nicole Lompré,2001)، واطافة إلى ذلك تم الاعتماد في تصميمه للنظام على وضوح العناوين وتجانسها مع المحتوى المعرفي للدراسة مع عدم اغفال خاصية الاستجابة بسرعة لمجموعة العمليات والأوامر التي يتلقاها النظام من قبل المستخدم سواء كان مختصا أو موظفا، كما يتميز النظام بتجانس العناوين مع الأوامر المطلوبة أثناء استغلاله.

ويمثل مبدأ راحة المستعمل عند أول استعمال أحد النقاط المهمة التي اعتمدها الباحث عند تصميمه من خلال التميز بواجهة مريحة تسمح بفهم آلية عمل النظام وطريقة الاجابة بالإضافة إلى الغرض من النظام في حد ذاته وهو ما جاء به Falzon من خلال ضرورة التركيز على تصور الأفراد أثناء الاستعمال الأول للأنظمة والمواقع الالكترونية بالعمل على ترك انطباع ايجابي عند أول استهلاك للمحتوى الإلكتروني.

5- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الخامسة:

بغرض التحقق من الفرضية الجزئية الخامسة التي تنص على أن:

النظام الالكتروني المقترح مرضي للموارد البشرية

للإجابة على هذه الفرضية والتحقق من صحتها قام الباحث بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية 2.5، وذلك لمعرفة متوسط إجابات الأفراد ومقارنته بالمتوسط الفرضي، وعليه كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (226): نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الخامسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا	4.689	0.581	2.5	48.198	163	0.000

من خلال نتائج الجدول رقم (226) نلاحظ أنّ متوسط إجابات أفراد العينة من الموارد البشرية يقدر بـ: 4.689 وهو أكبر من القيمة الاختبارية المقدر بـ: 2.5، وبلغت قيمة اختبار t.test 48.198 بانحراف معياري 0.581 وبدرجة حرية 163 وبنسبة دلالة بلغت 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وعليه يمكننا القول بأن فرضيتنا التي جاءت بفكرة أن النظام الالكتروني المقترح مرضي للموارد البشرية قد تحققت.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

وعليه يمكن أن نقول أن النظام الإلكتروني قد حقق رضا المستخدمين وهم الموارد البشرية، وهذا يمكن أن يكون محصلة لعمل الباحث من خلال تصميمه على أساس اكتساب رضا الموارد البشرية بتوفير الخصائص المطلوبة والتي ذكرت في دراسة (Stéphanie Jeane-Duabias, 2014)، والتي تحث على إضفاء المتعة قدر الإمكان لراحة المتعامل مع المواقع أو الأنظمة الإلكترونية.

إن المعايير التي وضعها كل من Bastien et Scapin في هذا الجانب قد ركزت على ضرورة فهم احتياجات المستخدمين وتوفير المحتويات داخل الأنظمة والمواقع بما يخدم الشريحة أو الفئة المستهدفة، بالإضافة إلى تصميم الواجهة كمدخل وتعريف أولي للنظام الإلكتروني يجب أن يضيف آليات تسمح براحة ورضا المستخدمين وتعطي ردود فعل أولية إيجابية وهذا ما يمكن أن نقول أنه تحقق بناء على نتائج دراستنا.

كما يشير معيار الجودة (ISO-9241) المتعلق بأرغونوميا المواقع والبرامج والأنظمة الإلكترونية إلى ضرورة تحقيق رضا المتعاملين عن طريق توفير المبادئ الأساسية كالسهولة والمرونة لتحقيق الرضا، مع جمع كل ذلك للوصول إلى متعة المستخدم كأقصى درجات وأهداف الأنظمة لكي تجمع بين رضاها من عملها المقدم ورضا مستعملها كهدف تصبو إلى إرضاءه، وهو ما يمكن الباحث أن يتبينه لأن الجزء الأول المتعلق به قد وصله عند تحقيقه رضا الموارد البشرية والمستخدمين للنظام الإلكتروني لتقييم الصحة النفسية محل الدراسة.

6- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية السادسة:

بغرض التحقق من الفرضية الجزئية السادسة التي تنص على أن:

النظام الالكتروني المقترح آمن و غير خطير من وجهة نظر الموارد البشرية.

للإجابة على هذه الفرضية والتحقق من صحتها قام الباحث بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية 1.5، وذلك لمعرفة متوسط إجابات الأفراد ومقارنته بالمتوسط الفرضي، وعليه كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (227): نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية السادسة

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الأمان و عدم الخطورة	2.646	0.504	1.5	29.098	163	0.000

من خلال نتائج الجدول رقم (227) نلاحظ أنّ متوسط إجابات أفراد العينة من الموارد البشرية يقدر بـ: 2.646 وهو أكبر من القيمة الاختبارية المقدرة بـ: 1.5، وبلغت قيمة اختبار t.test 29.098 بانحراف معياري 0.504 وبدرجة حرية 163 وبنسبة دلالة بلغت 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وعليه يمكن القول بتحقق الفرضية القائلة بأن النظام الالكتروني المقترح آمن و غير خطير من وجهة نظر الموارد البشرية.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

بناء على النتائج ومن خلال تحليلها يمكن للباحث القول أن النظام المصمم قد وصل إلى مستويات جيدة من الأمان وعدم الخطورة، ولعل اجابات الأفراد تعكس خصائص الأمان التي اعتمدها الباحث من حيث سرية المعلومات وكيفية التسجيل والولوج للنظام، بالإضافة إلى آلية تخزين المعلومات ضمن نطاق عالمي آمن يسمح باسترجاعها عند الحاجة أو عند أي طارئ يمكن أن يحدث.

إن مبدأ الأمان وعدم الخطورة التي استعمله الباحث أثناء التصميم والذي جاءت به عدة دراسات مثل دراسة: (Bastien and Scapin,1993.André Tricot and Falzon,2012.ISO 9241,2003.all) قد حقق النتائج المطلوبة للنظام الالكتروني في هذا الجانب وهي احساس المستخدم أو الموارد البشرية بأنهم غير معرضين للخطر أو مراقبين، فهذا المعيار يمكن أن يسبب ضعفا كبيرا للأنظمة الالكترونية ويمكن أن يؤدي إلى التخلي عن استعماله أو استبداله بأنظمة أخرى أكثر أمانا خاصة وأن أغلب الأنظمة متصلة بالشبكات الخارجية كالإنترنت وهو ما يجعلها فضاء مفتوحا قابلا للاختراق.

7- عرض و مناقشة و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرئيسية:

بغرض التحقق من الفرضية الرئيسية التي تنص على أن :

النظام الالكتروني المقترح فعال في تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية.

للإجابة على هذه الفرضية والتحقق من صحتها قام الباحث بحساب اختبار t.test لعينة واحدة بقيمة اختبارية 6، وذلك لمعرفة متوسط إجابات الأفراد ومقارنته بالمتوسط الفرضي، وعليه كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (228): نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الرئيسية

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاختبارية	قيمة ت T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
تقييم الصحة النفسية	37.189	2.857	6	68.067	164	0.000

من خلال نتائج الجدول رقم (228) نلاحظ أنّ متوسط إجابات أفراد العينة من الموارد البشرية يقدر بـ: 37.189 وهو أكبر من القيمة الاختبارية المقدرة بـ: 6، وبلغت قيمة اختبار t.test 68.067 بانحراف معياري 2.857 وبدرجة حرية 164 وبنسبة دلالة بلغت 0.000 وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

وعليه يمكن القول بتحقق الفرضية الرئيسية التي نقول أن النظام الالكتروني المقترح فعال في تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية.

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

ويرجع الباحث هذه النتائج إلى توفر النظام على الأبعاد المجزأة في مقاييس الصحة النفسية وبطريقة مرتبة ومرئية بوضوح مما ساعد الموارد البشرية على معرفة ماهية الصحة النفسية ومكوناتها، فاكتشاف الصحة النفسية في حد ذاته بالنسبة لمجموعة كبيرة من الموارد البشرية هو أمر جديد بحكم التناولات الفلسفية للموضوع وابتعادها عن تناول المتخصص للصحة النفسية كجهاز نفسي يتفاعل داخل الانسان بطريقة ديناميكية، ولعل مجموعة كبيرة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الصحة النفسية (الشافعي، 2002؛ آمنة، 2003؛ Carolin, 2007؛ Fred, 2007؛ Arnold 2010 and Maureen؛ نزيه، 2008؛ بدري، 2010؛ Rebica and All, 2011) قد ركزت على بعد واحد كمكون للصحة النفسية مثل الضغط النفسي وهو ما قام الباحث بجانبه في دراسته للصحة النفسية، كما أن اجابات الموارد البشرية قد أظهرت الحاجة لمثل هذه الأنظمة والبرامج التي تعالج الجوانب الاجتماعية والنفسية من خلال تقييمها واقتراح الحلول والبدائل وبالتالي المساهمة في التسيير الفعال عبر رعاية الموظفين بشكل دوري ومستمر.

كما أن الموظف وباعتباره الجزء الأهم في المنظمة يحتاج إلى عمليات تقييم مستمرة يبرز فيها عن مدى استعداداته وقدراته النفسية والجسدية لأداء وظيفته، فالصحة النفسية تعبر عن تفاعل المكونات الداخلية للموظف مع البيئة المحيطة بعدة متغيرات يجب مراعاتها أثناء دراسة أو تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية وهذا ما جاءت به كل من دراسات (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Warr, 1987, 1994) بالإضافة إلى مساهمة الصحة النفسية في خلق البيئة الابداعية التي توفر الظروف الايجابية للموارد البشرية التي تتسم بفاعلية الأداء كما جاء في تقرير (Report Health Service Executive (HSE), Dublin North East ;2011) والذي أكد على ضرورة خلق بيئة ايجابية من أجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء في العمل.

إن اجابات الأفراد بكون النظام قد ساهم في فهمهم لأبعاد الصحة النفسية يمكن رده إلى مجموعة المقاييس التي تضمنها النظام الالكتروني من حيث تصور البنود للتكوين النفسي

الفصل السادس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

للموارد البشرية، فطبيعة الأفراد تسمح بوجود استعدادات مختلفة من شخص إلى آخر وهو ما يتيح وجود ميولات وحاجات متنوعة قابلة للتغيير حسب المواقف والظروف التي يعيشها الفرد (فهمي، 1990) وهو ما احتواه النظام الإلكتروني للمساعدة والمساهمة في تعرف الموارد البشرية على حقيقة الصحة النفسية بكونها مجموعة من المركبات التي تمثل الأبعاد والمظاهر، فالأبعاد هي مجموعة من المكونات التي تتفاعل في ما بينها داخل الجهاز النفسي للموارد البشرية لتترجم من خلال سلوكيات الفرد.

تمثل اجابات جزء كبير من الموارد البشرية وهو المسؤولين وأصحاب المنظمات على قدرة النظام على تقييم الصحة النفسية يمكن أن يرجع إلى خاصيته المرنة، بحكم قدرة المسؤول على التواصل المباشر مع الموظفين بشكل مستمر من خلال النظام المقترح كتطبيق استراتيجي يستفيد منه في عملية التقييم والمراقبة والتدخل إن الضرورة من أجل التعديل أو التثمين أو اقتراح البدائل والحلول التي يراها مناسبة، ويمثل النظام تكملة أنظمة التطبيق الادارية التي تساعد في أتمتة المهام الروتينية وتساهم في تطويرها.

وتعتبر القدرة على وضع خطط مستقبلية استشرافية من بين النقاط التي اعتمدها الباحث أثناء تصميمه لنظام الكتروني يسمح تقييم الصحة النفسية للموارد البشرية وهو ما يمكن أن يساهم في تجنب المنظمات لأسوء السيناريوهات من خلال استغلاله كأداة استراتيجية تساعد وتساهم في التسيير الرشيد للمسار الوظيفي لمواردها البشرية من خلال إعطاء المورد البشري الدور المحوري في المؤسسة وما يمكن أن ينعكس على الموظف من خلال احساسه بأهميته داخل المنظمة.

خلاصة عامة واستنتاجات:

خلصت هذه الدراسة إلى نتائج مرضية بالنسبة للباحث فبعد الخطوات التي قام بها والمتمثلة في اقتراح تعريف مبتكر للصحة النفسية وفق مقارنة ايجابية تناول المفهوم على أساس أن الصحة النفسية هي مركب دينامي تفاعلي لدى الفرد ينشأ من خلال العلاقة بين مجموعة من المكونات وتداخلها ويظهر من خلال سلوكيات وملاحظة وشعور داخلي.

تمثل الأبعاد التي اقترحها الباحث من خلال مجموعة المقاييس كيان الصحة النفسية للموارد البشرية و تراعي توجهات الباحثين حتى وإن كنا نشهد على اختلافهم في تعريف الصحة النفسية بين من يرى أنها حالة الخلو من المرض، وبين من يرى أنها أقصى تجليات السعادة والرفاهية للفرد وكذلك اختلافهم في كونها مجموعة من الاحكام الانفعالية أو أنها مركبات غير انفعالية.

إن إدراك الفرد لتكوينه النفسي من خلال معرفته لمجموعة العوامل التي تشكل جهازه النفسي وكيفية تحقيق التوازن والتكيف يعد إنجازا في حد ذاته، فالدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الصحة النفسية قد أغفلت في أغلبها فكرة الواقعية والشمولية في تعريف الصحة النفسية، هذا ما حاول الباحث تجنبه من خلال قياس الصحة النفسية بشكل كلي عن طريق دراسة المكونات العاطفية والمعرفية والاجتماعية.

لقد أظهرت نتائج المقاييس المعدة من طرف الباحث من خلال مخرجات التحليل العاملي والاستكشافي قدرتها على تمثيل الظاهرة محل الدراسة، فنتائج الاختبارات جاءت ايجابية وتسمح بالتعبير عن الصحة النفسية للموارد البشرية، ويمثل النموذج البنائي الكلي للعلاقة بين تلك الأبعاد عملية التفاعل بينها حيث أظهرت نتائج مؤشرات حسن مطابقتها في تمثيل العلاقة بين أبعاد الصحة النفسية، هذه الأبعاد التي اقترحها الباحث للصحة النفسية والتي تتشكل من خلال التعبير عن الجهاز النفسي ومظاهر الصحة النفسية.

إن النتائج المحققة من خلال حسن مطابقة النموذج لتمثيل العلاقة بين الأبعاد يؤدي بنا إلى مجموعة من الاستنتاجات الجزئية في الدراسة وتتمثل في:

- الصحة النفسية هي تفاعل مجموعة من المركبات.
- اختلاف الجهاز النفسي من شخص إلى آخر لا يعني الشذوذ أو عدم تحقيق الصحة النفسية، وإنما يمكن تحقيق التكيف ولو باختلاف في الجزء من الكل.
- الصحة النفسية هي سيرورة ونتاج عن مركبين أساسيين هما الجهاز والمظاهر.

أما الجزء الثاني من الدراسة والمتعلق بالنظام الالكتروني ومدى قدرته على التقييم فقد جاءت النتائج ايجابية لصالح القدرة على التقييم، ولعل هذه النتائج تعكس مدى ارتباط الأفراد بالتكنولوجيا في وقتنا الحالي واستهلاكهم للمحتويات الالكترونية بشكل كبير لحد التورط في بعض الأحيان خاصة مع المواقع الاجتماعية كالفيسبوك وتويتر وغير ذلك.

إن تصميم النظام الالكتروني وفق معايير أرغونومية علمية قد سهل من مهمة البحث، حيث يرى الباحث أن التصميم الذي يركز على سهولة الاستخدام ومرونته يضيف نوعاً من المتعة لدى استغلال النظام الالكتروني، كما جاءت نتائج الدراسة الخاصة بالنظام موافقة لمبدأ الرضا والافادة في تصميم الأنظمة الالكترونية ولعل أهمها اختصار الوقت والجهد، مع الشعور بالأمان وعدم الخطر أثناء التعامل مع النظام الالكتروني.

إن النظام الالكتروني لتقييم الصحة النفسية للموارد البشرية يمكن أن يدعم وبقوة الأنظمة والتطبيقات الاستراتيجية للمنظمات التي تسمح بالمشاركة الالكترونية، وتقدم العروض الخاصة داخل العمل أو تساهم في عمليات التقييم المختلفة السلوكية والمهارية، بالإضافة إلى ذلك يمكن للنظام الالكتروني أن يكمل مجموعة التطبيقات الادارية المتوفرة كتطبيقات الأجور والضمان التي تساعد على أتمته المهام الروتينية للمنظمات.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع باللغة العربية:

الكتب والرسائل:

1. أبو مغايز يحيى محمد، الحكومة الإلكترونية: ثورة على العمل الإداري التقليدي، مكتبة الملك فهد، الرياض، السعودية . 2004.
2. أبو أمونة يوسف محمد، واقع ادارة الموارد البشرية e-HRM في الجامعات الفلسطينية النظامية، قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة، فلسطين، 2009.
3. أشرف محمد عبد الغني، الصحة النفسية بين الإطار النظري والتطبيقات الإجرائية، حورس الدولية، القاهرة، مصر، 2008.
4. أديب محمد الخالدي، المرجع في الصحة النفسية، دار وائل، عمان، الأردن، الطبعة 03، 2009.
5. أرجايل مايكل، سيكولوجية السعادة، ترجمة فيصل عبد القادر يونس ومراجعة شوقي جلال، دار غريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1993.
6. العاسمي رياض نائل، علم النفس الايجابي السريري، دار الاعصار العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الجزء 01، 2016.
7. العمري سعيد معلا، المتطلبات الإدارية والأمنية لتطبيق الإدارة الإلكترونية، جامعة نايف العربية للعلوم، الرياض، السعودية، 2003.
8. الكبيسي عامر خضير، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 2005.
9. الوادي بلال محمود حسين، المعرفة والإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها المعاصرة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2011.
10. أمجد بوزيان تيغزة، التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي - مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS و LISEREL، دار المسيرة للنشر، عمان، الأردن، 2012.
11. بشير العلاق، الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم، دار اليازوري، عمان، الأردن، بدون طبعة، 2008.
12. بوحفص عبد الكريم ، الأساليب الإحصائية وتطبيقاتها يدويا وباستخدام برنامج SPSS ، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2013.

13. جبر محمد صدام، الموجة الإلكترونية القادمة: الحكومة الإلكترونية، معهد الإدارة العامة، مسقط، عمان، 2002.
14. جمال نادر أبودلو، الصحة النفسية، دار أسامة، عمان، الأردن، الطبعة الأولى 2009.
15. جيمز أوهيكس جونيور، نظم المعلومات الإدارية، تعريب حسين علي الفلاحي، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 1408هـ.
16. حنان عبد الحميد العناني، الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، الأردن، الطبعة 03، 2005.
17. خضير كاظم حمود وياسن كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة 01، 2007.
18. سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة 03، 2008.
19. سامر جميل رضوان، الصحة النفسية، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة 02، 2007.
20. سامر جميل رضوان، الصحة النفسية، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة 03، 2009.
21. سامر جميل رضوان ، أثر الكفاءة الذاتية في خفض مستوى القلق، مجلة دراسات نفسية، الجزائر، العدد 3 الجزء 1، الصفحة 9-33.
22. سليمان سناء، السعادة والرضا أمنية عالية وصناعة راقية، علم الكتب للنشر، القاهرة، مصر، ط1، 2010.
23. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة 02، 2006.
24. سميرة مطر المسعودي، معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، معهد البحوث الدراسات العربية، جامعة الدول العربية، مصر، 2018.
25. صالح مهدي محسن العمري و طاهر محسن منصور الغالب، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة 02، 2008.
26. ياسين غالب سعد، الإدارة الإلكترونية وآفاق تطبيقاتها الإلكترونية، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، 2005.

المجلات والدوريات العلمية:

27. صالح شعبان عايدة، الشعور بالسعادة وعلاقته بالتوجه نحو الحياة لدى عينة من المعاقين حركيا المتضررين من العدوان الإسرائيلي على غزة، مجلة جامعة الأقصى، غزة، فلسطين، المجلد السابع عشر، العدد 01، 2013.
28. عبد السلام محمد عبد الغفار، مقدمة في الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007.
29. عبد السلام معيوف علي، امكانية تطبيق الادارة الالكترونية بالمنظمات الليبية دراسة ميدانية على مديري الادارات بالمنظمات الصناعية الليبية، جامعة بنغازي، ليبيا، 2007.
30. عبد الباري إبراهيم درة وزهير نعيم الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة 02، 2010.
31. عبد الوهاب أماني، السعادة النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية لدى عينة من المراهقين من الجنسين، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية النوعية، جامعة بنها، مصر، العدد 01. من ص 254-308، 2006.
32. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2001.
33. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، الطبعة 02، 2009.
34. عمر وصفي عقيلي، الإدارة المعاصرة، دار زهران للنشر، عمان، الأردن، بدون طبعة، 2009.
35. كفاقي علاء الدين والنيال مايسة، سيكولوجية السعادة دراسات نظرية وتطبيقية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2008.
36. محمد سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار المسيرة، عمان، الأردن، الطبعة 01، 2009.

37. مجيد الكرخي، التخطيط الإستراتيجي، دار المناهج للنشر، عمان، الأردن، بدون طبعة، 2009.
38. مصطفى فهمي، دراسات في سيكولوجية التكيف، القاهرة، مصر، الطبعة الثالثة، 1995.
39. مصطفى محمود وآخرون، المعجم الوسيط، المكتبة الإسلامية، اسطنبول، تركيا، 1982.
40. هوبكنز برايان وماركهام جيمس، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006.
41. أبوهاشم السيد محمد، النموذج البنائي للعلاقة بين السعادة النفسية والعوامل الخمسة الكبرى، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر، 2010، الصفحة 268-350.
42. البهاص سيد، العفو كمتغير وسيط بين العوامل الخمسة الكبرى للشخصية والشعور بالسعادة لدى طلبة الجامعة، مجلة الإرشاد النفسي، العدد 23، ص 327-378، 2009.
43. الشراوي السيد محمد، نموذج مقترح بناء المناهج في مصر واستخدامه في تقويم وبناء المناهج المدرسية، أطروحة دكتوراه بجامعة الزقازيق، مصر، 1979.
44. الجندي أمسية السيد، مصادر الشعور بالسعادة وعلاقتها بالذكاء الوجداني لطلاب كلية التربية، جامعة الإسكندرية، المجلة المصرية للدراسات النفسية، المجلد 19، العدد 62، 2009.
45. الحمادي بسام عبد العزيز، وليد سليمان الحميضي، الحكومة الإلكترونية في المملكة العربية السعودية: الخطط والمبادرات، الندوة الدورية العاشرة في مجال الخدمة المدنية بدول مجلس التعاون الخليجي، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية 2004.
46. السبيعي مناحي عبد الله، إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في الإدارة العامة للمرور من وجهة نظر العاملين فيها، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2005.
47. المرسي منى مختار، بناء مقياس السعادة في شغل وقت الفراغ لدى كبار السن من الجنسين، مجلة أسبوط للعلوم والفنون، مصر، 2007.

48. النيال مايسة أحمد وخميس ماجدة علي، السعادة وعلاقتها ببعض المتغيرات النفسية والشخصية لدى عينة من المسنين والمسنات - دراسة سيكومترية مقارنة، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب، السنة التاسعة، العدد 36، ص 22-1995، 40.
49. الهميلي يوسف جاسم. واقع الاستفادة من الحاسب الآلي في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية المعوقات والحلول، ندوة الحاسب الآلي في الأجهزة الحكومية الواقع والتطلعات ، معهد الإدارة العامة، الرياض السعودية، 2003.
50. جان نادية سراج، الشعور بالسعادة وعلاقته بالتدين والدعم الاجتماعي والتوافق الزوجي والمستوى الاقتصادي والحالة الصحية، مجلة دراسات نفسية، العدد 04، ص 601-648، 2008.
51. عمر بن شريك وعبد الرحمان شنيخر، مقترح نموذج نظري للصحة النفسية، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة الجلفة، الجزائر، المجلد 03، العدد 2017، 12.
52. عمور عيسى عمر، مشروع البحث الأولي، محاضرات في مقياس المنهجية غير منشورة، جامعة المسيلة، الجزائر.
53. متلوي أحمد، الشعور الذاتي بالسعادة كدالة لكل من الجنس والعمل والذكاء الانفعالي وقوة الأنا، بحوث المؤتمر الخامس لكلية التربية بكفر الشيخ، مصر، 2006.
54. محمود اسماعيل محمد ريان، الاتزان الانفعالي وعلاقته بكل من السرعة الادراكية والتفكير الابتكاري، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، 2006.
55. مفتي محمد حسن، الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها: نموذج إداري جديد، المجلة العربية، الرياض، السعودية، 89، 2004، ص 13.

56. Cambridge International Dictionary of English.
57. Longman Dictionary of Contemporary English.
58. André Tricot, Fabienne Plégat-Soutjis, Jean-François Camps, Alban Amiel, Gladys Lutz, et al. **Utilité, utilisabilité, acceptabilité: interpréter les relations entre trois dimensions de l'évaluation des EIAH.** Strasbourg, France,2003.
59. André Tricot , **L'évaluation ergonomique des TICE**, IUFM de Midi-Pyrénées,Laboratoire Travail & Cognition CNRS, EPHE & Université de Toulouse,France.
60. Anindita Bhattacharya, Charu Gupta, and Seema Mehrotra, **Intentional Self Development: A Relatively Ignored Construct**, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, Vol.39, No.1, 18-25,2013
61. Bastien, J.M.C., Scapin, D. (1993) **Ergonomic Criteria for the Evaluation of Human-Computer interfaces.** Institut National de recherche en informatique et en automatique, France.
62. Bandura, A. **Self-efficacy: The exercise of control.** New York: Freeman,1997.
63. Bradburn N.M. **The structure of psychological well-being.** Chicago: Aldine ,1969
64. Bisseret A. Sebillotte S. et Falzon P. 1999 , **Tehniques pratiques pour l'étude des activités expertes**, Touse, Octarés.
65. Carol D. Ryff and Corey Lee M. Keyes , **The Structure of Psychological Well-Being Revisited**, Journal of Personality and Social Psychology, 1995, Vol. 69, No. 4,719-727
66. Carol D. Ryff.. **Possible selves in adulthood and old age: A tale of shifting horizons.** Psychology and Aging, (1991), 6, 286-295.
67. Carol D. Ryff. **Psychological well-being in adult life.** Current Directions in Psychological Science, (1995), 4, 99-104.

68. Cem Alpay, Alan Hedg. **Development of an ergonomics checklist for the evaluation of medical tablet personal computers**, 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, Turkey, Procedia Manufacturing 3 (2015) 21 – 28.
69. Cédric Bach.**Elaboration et validation de Critères Ergonomiques pour les Interactions Homme-Environnements Virtuels**, Sciences de l'Homme et Société, Université de Metz, 2004.
70. Christopher. J (1999). **Situating Psychological Well-Being: Exploring The Cultural Roots Of Its Theory and Research**, Journal of Counseling and Development, 77, 141-152.
71. Critères ergonomiques. <http://www.ergolab.net/articles/tous-les-articles.html>, dernière visite le 14.12.2016
72. Dave A F Haaga, Jhon M Champerlain. **Unconditional Self-Acceptance and Psychological Health**, Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy · September 2001.
73. Dawn Anderson-Butcher, Anthony J. Amorose, Leeann M. Lower, **The Case for the Perceived Social Competence Scale II**, Sage Journal, 2014, 9.
74. Détienne F. 1998, **Génie logiciel et psychologie de la programmation**, Paris, Editions Hermés.
75. Desmoulins, C., Marquet, P., Bouhineau, D. **Environnements Informatiques pour l'Apprentissage Humain** ,Strasbourg, France. ATIEF ; INRP, pp.391-402, 2003.
76. Dorothee Horstkötter, **The many measurements of self-control: How re-operationalized self-control compares**, Sage Journal, Vol 25, Issue 1, 2015
77. Emma Parry, Shaun Tyson, Doone Selbie, Ray Leighton. **HR and Technology: Impact and Advantage**.UK: cipd, 2007, p8.
78. Ed diener. John f.helliwell. Daniel Kahneman, **International Differences in Well-Being**, Oxford University PRESS, 2000.

79. Florence Millerand & Odile Martial. **Guide pratique de conception et d'évaluation ergonomique de sites Web**, Centre de Recherche Informatique de Montréal, Canada, 2001.
80. Guy Fletcher, **The Philosophy of Well-Being**, Routledge, London, UK, 2016.
81. Gonzalez. M, Casas, F & Conders, G. **A Complexity approach to psychological well-being in adolescence: Major strengths and methodological issues**. Social Indicator Research, 80.267-295. (2007).
82. Grzegorz Dahlke, Milena Drzewiecka, **Conception of the quantification of subjective ergonomic criteria in the network thinking method**, 6th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (AHFE 2015) and the Affiliated Conferences, AHFE 2015.
83. Hanna Wersbe, Roselind Lieb, Andrea H. Meyer, Patrizia Hofer, Andrew T. Gloster, **The link between stress, well-being, and psychological flexibility during an Acceptance and Commitment Therapy self-help intervention** University of Basel, Switzerland, 2017.
84. Hasan L. and Abuelrub E., **“Usability Test Report for IAJIT OpenConf Journal Management System,”** Technical Report, Colleges of Computing and Information Society, Association of Arab Universities, Zarqa Private University, Jordan, 2010.
85. HALL.G, **A primer of freudian psychology**, New York, The world publishing co, 1959.
86. Hoollanage E. et Bye A. **« Principles for modelling function allocatin »**, International Journal of Human-Computer Studies, 52, 253-265, 2000.
87. Instone, K. **Site Usability Heuristics for the Web**, http://www.webreview.com/1997/10_10/strategists/10_10_97_2.shtml, 1997.

88. Joan E. van Horn, Toon W. Taris, Wilmar B. Schaufeli, Paul J.G.Schreurs
.The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers .Journal of Occupational and Organizational Psychology (2004) 77, 365–375 .
89. Jason R. and Baldwin, “**A Social Requirement Theory of Moral Obligation,**” University of Notre Dame, Indiana December 2008.
90. Joseph et al.,**rabid emotional and social adoption to the depression – happiness scale,** psychology & psychotherapy, theory resear & practice,2004, pp463-478
91. Joseph Xiong, **Une méthode d’inspection automatique de recommandations ergonomiques tout au long du processus de conception des applications Web,** DOCTORAT DE L’UNIVERSITÉ DE TOULOUSE , l’Université Toulouse III - Paul Sabatier,France,2008.
92. Joseph T. Cooper ,Janice C. Molloy a, Jacqueline A. Swanson, **The Assessment of Commitment: Advantages of a Unidimensional, Target-Free Approach,**Jourales Appl Psychol,2013.
93. Kwesi Amponsah-Tawiah, Justice Mensah, **Occupational Health and Safety and Organizational Commitment:Evidence from the Ghanaian Mining Industry,**Organization and Human Resource Management Department, University of Ghana Business School, University of Ghana, Accra, Ghana, Safety and Health at Work 7 , 225-230,2016.
94. Kyunghwa Kwak, **Self-Development and Relationships through Acculturation,**Sage journals, Vol 16, Issue 3, 2010.
95. L’ergonomie-informatique.
<http://www.ergolab.net/articles/ergonomie-informatique.html>,
 derniere visite le 14.05.2017.
96. Maslach, C. **Burnout: A multi-dimensional perspective.** In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), **Professional burnout:**

Recent developments in theory and research (pp. 19–32).
Washington, DC: Taylor and Francis.1993

97. Michael Armstrong. **Human Resource Management Practice**.
8th ed. Great Britain: Kogan Page Limited,2001,P 875.

98. Nielsen, J., & Landauer, T. K. (1993, 24-29 April), **A mathematical model of the finding of usability problems**, Paper presented at the INTERCHI'93 Conference on Human Factors in Computing Systems, New York, NY.

99. Nielsen, J. 1994. « Heuristic evaluation », dans Nielsen, J., Mack, R.L. (Eds.), **Usability Inspection Methods**, John Wiley & Sons, New York, NY. [en ligne]
http://www.useit.com/papers/heuristic/heuristic_list.html

100. Nigel Bevan, **ISO and Industry Standards for User Centred Design**, Serco Usability Services, UK,2000.

101. Pierre falzon. 2012, **Ergonomie**, Presses Universitaires de France.

102. Pierre, F. et Ludivine,M .2007, **Les objectifs de L'ergonomie**, Presses Universitaires de France.

103. Quy Nguyen Huy , **Emotional Balancing of Organizational Continuity and Radical Change: The Contribution of Middle Managers**, Sage Publications, Vol. 47, No. 1, pp. 31-69,2002.

104. Rebecca J. Reichard , Stefanie K. Johnson, **Leader self-development as organizational strategy**, The Leadership Quarterly, Volume 22, Issue 1, Pages 33-42,2011

105. Ravden, S. et G. Johnson. 1995, **Evaluating Usability of Human Computer Interfaces. A Practical Method**, Ellis Horwood limited.

106. Report Health Service Executive (HSE), Dublin North East ;2011.

107. Renaud Blanch. **Critères Ergonomiques pour l'Évaluation d'Interfaces Utilisateurs d'après**, Université Joseph Fourier, Polytech'Grenoble & UFR IMAG 2011.

108. Ruel Hubb, Bondarouk Tanya and Van der Velde Mandy.**the Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from Quantitative Study in a Dutch Ministry**, employee relation. Vol 29.No 3. 2007, pp 280-291.
109. Robitschek Christine. **Personal growth initiative: The construct and its measure**. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, ,30, 183-198. 1998.
110. Ross A. Thompson,**Emotional Regulation and Emotional Development**, Educational Psychology Review, Vol. 3, No. 4, 1991.
111. *Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, Richard M. Steers and Peter Warr*, **THE PSYCHOLOGY OF COMMITMENT, ABSENTEEISM, AND TURNOVER**, Employee-Organization Linkages ,2001
112. Sayani Ghosh, Swamy.D.R, **A Literature Review on Organizational Commitment – A Comprehensive Summary**, Sayani Ghosh Int. Journal of Engineering Research and Applications, pp.04-14,2014
113. Srivastava Shashank. **Shaping Organization with E-HRM**. International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol 1. No1. 2010.pp 3-4.
114. Steve Foster. **An Exploratory Analysis of e-HRM in the Context of HRM Transformation**. University of Hertfordshire.2008.P2.
115. Stephen Jaros, **Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues**, The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No.4 ,2007.
116. Shilpa Varma, Gopal R. **The Implications of Implementing Electronic-Humane Resource Management (E-HRM) Systems in Companies**. Journal of Information Systems and Communication, Vol2, Issue 1, 2011, pp 10-29.

117. Scapin, D. 1989. **Guidelines for User Interface Design : Knowledge Collection and Organization**, Rapport ITHACA.INRIA.89.D12.03, Institut National de Recherche en Informatique et en Automatique, Rocquancourt.
118. Shane Frederick, **Cognitive Reflection and Decision Making**, Journal of Economic Perspectives—Volume 19, Number 4—Fall 2005—Pages 25–42.
119. Shuang Ren, Ngan Collins ,Ying Zhu , **Leadership self-development in China and Vietnam**, Asia Pacific Journal of Human Resources, Volume 52, Issue 1, 2014.
120. Sperandio J.C .1987. « **L’ergonomie du travail informatisé** », in C.Levy-Leboyer J.C. Sperandio (éd), Traité de psychologie du travail, paris, PUF, 161-176.
121. Stephanie.Jean-Daubias, **Évaluation des IHM et ergonomie**, université lyon1.france.
122. Tardieu, Rochfeld A. et Colleti 1986, La méthode MERISE , principes et outils, t.1et2, Paris, Les Editions d’organisation.
123. Tkach, C. & Lyubomirsky,. **How do People Pursue Happiness ? Relating Personality, Happiness, Increasing, Strategies, and Well-Being**. Journal of Happiness Studies, 2006,7, 183-225.
124. Tangney, J.P., Baumeister, R.F., Boone, A.L, **High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success**, Journal of Personality 72:2, April 2004.
125. Veenhoven, R. **Happiness**, the psychologist,16,128-129,2003
126. Warr, P. B. **Work, unemployment, and mental health**. Oxford: Oxford University Press ,1987.
127. Warr, P. B. **The measurement of well-being and other aspects of mental health**. Journal of Occupational Psychology, 63, 193–210,1990
128. Warr, P. B. **Decision latitude, job demands, and employee well-being**. Work and Stress,4, 285–294,1990

129. Warr, P. B. **A conceptual framework for the study of work and mental health.** *Work and Stress*, 8, 84–97,1994.

130. Ximena B. Arriaga,Christopher R. Agnew, **Being Committed: Affective ,Cognitive, and Conative Components of Relationship Commitment** ,Purdue University,Sage Journals,V27,2001.

فهرس الجداول

فهرس الجداول		
الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
165	المجالات التي يمكن توفيرها من خلال الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	01
174	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المؤسسة	02
174	توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	03
175	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير السن	04
175	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير المستوى التعليمي	05
176	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الخبرة المهنية	06
179	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس تقبل الذات	07
179	طريق تصحيح مقياس تقبل الذات	08
180	يبين دلالة اختبار "برينتل" لمقياس تقبل الذات	09
181	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس تقبل الذات	10
183	يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس تقبل الذات	11
184	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشعبات قبل التدوير لمقياس تقبل الذات	12
185	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشعبات بعد التدوير لمقياس تقبل الذات	13
188	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد لمقياس تقبل الذات	14
188	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد لمقياس تقبل الذات	15
189	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الرضا عن الذات) لمقياس تقبل الذات	16
189	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (فهم الذات) لمقياس تقبل الذات	17
190	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تقبل مظاهر الذات) لمقياس تقبل الذات	18
191	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس تقبل الذات	19
191	معاملات ثبات مقياس تقبل الذات	20
192	معاملات ثبات محاور مقياس تقبل الذات	21
193	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس الاتزان الانفعالي	22
194	طريقة تصحيح - الاتزان الانفعالي	23

196	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس الاتزان الانفعالي	24
197	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس الاتزان الانفعالي	25
197	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس الاتزان الانفعالي	26
198	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس الاتزان الانفعالي	27
199	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الاتزان الانفعالي	28
202	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الاتزان الانفعالي	29
202	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاتزان الانفعالي	30
202	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الطبيعة الانفعالية) لمقياس الاتزان الانفعالي	31
203	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (التحكم في الانفعالات) لمقياس الاتزان الانفعالي	32
204	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي - الاتزان الانفعالي	33
205	معاملات ثبات مقياس الاتزان الانفعالي	34
205	معاملات ثبات محاور مقياس الاتزان الانفعالي	35
206	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس الالتزام العام	36
207	طريق تصحيح مقياس الالتزام العام	37
209	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس الالتزام العام	38
210	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس الالتزام العام	39
210	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس الالتزام العام	40
211	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس الالتزام العام	41
212	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الالتزام العام	42
214	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الالتزام العام	43
215	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الالتزام العام	44
215	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاحساس بالارتباط) لمقياس الالتزام العام	45

215	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الرغبة في المحافظة على العلاقة) لمقياس الالتزام العام	46
216	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الطبيعة الانفعالية) لمقياس الالتزام العام	47
216	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الالتزام العام	48
217	معاملات ثبات مقياس الالتزام العام	49
217	معاملات ثبات محاور مقياس الالتزام العام	50
219	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس أسلوب الادراك	51
219	طريقة تصحيح مقياس أسلوب الادراك	52
221	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس أسلوب الادراك	53
222	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس أسلوب الادراك	54
223	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس أسلوب الادراك	55
224	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس أسلوب الادراك	56
225	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس أسلوب الادراك	57
227	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس أسلوب الادراك	58
227	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس أسلوب الادراك	59
228	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الأسلوب الحدسي) لمقياس أسلوب الإدراك	60
228	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الأسلوب التحليلي) لمقياس أسلوب الإدراك	61
229	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس أسلوب الادراك	62
230	معاملات ثبات مقياس أسلوب الإدراك	63
230	معاملات ثبات محاور مقياس أسلوب الإدراك	64
231	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس ضبط النفس	65

232	طريق تصحيح مقياس ضبط النفس	66
234	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس ضبط النفس	67
235	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس ضبط النفس	68
235	يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس ضبط النفس	69
236	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس ضبط النفس	70
237	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس ضبط النفس	71
239	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس ضبط النفس	72
240	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس ضبط النفس	73
240	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على التحكم) لمقياس ضبط النفس	74
241	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (التوفيق بين المعايير ومتطلبات الموقف) لمقياس ضبط النفس	75
241	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس ضبط النفس	76
242	معاملات ثبات مقياس ضبط النفس	77
242	معاملات ثبات محاور مقياس ضبط النفس	78
244	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس الكفاءة العامة	79
244	طريق تصحيح مقياس الكفاءة العامة	80
246	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس الكفاءة العامة	81
247	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس الكفاءة العامة	82
247	يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس الكفاءة العامة	83
248	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس الكفاءة العامة	84
249	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الكفاءة العام	85

251	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الكفاءة العامة	86
251	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الكفاءة العامة	87
252	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على حسن التصرف في المواقف) لمقياس الكفاءة العامة	88
252	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تحقيق الأهداف المسطرة) لمقياس الكفاءة العامة	89
253	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الكفاءة العامة	90
253	معاملات ثبات مقياس الكفاءة العامة	91
254	معاملات ثبات محاور مقياس الكفاءة العامة	92
255	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس التطوير الذاتي	93
255	طريق تصحيح مقياس التطوير الذاتي	94
257	يبين دلالة اختبار "برينتل" لمقياس التطوير الذاتي	95
258	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس التطوير الذاتي	96
259	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس التطوير الذاتي	97
260	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس التطوير الذاتي	98
261	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس التطوير الذاتي	99
263	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس التطوير الذاتي	100
263	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس التطوير الذاتي	101
263	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على فهم الذات) لمقياس التطوير الذاتي	102
264	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (وضع أهداف مناسبة) لمقياس التطوير الذاتي	103
264	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تقبل نقاط القوة والضعف) لمقياس التطوير الذاتي	104

265	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس التطوير الذاتي	105
266	معاملات ثبات مقياس التطوير الذاتي	106
266	معاملات ثبات محاور مقياس التطوير الذاتي	107
267	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس الاستقلالية	108
269	طريق تصحيح مقياس الاستقلالية	109
270	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس الاستقلالية	110
271	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس الاستقلالية	111
272	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس الاستقلالية	112
273	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس الاستقلالية	113
275	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس الاستقلالية	114
275	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الاستقلالية	115
275	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الاستقلالية	116
276	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على اتخاذ القرار) لمقياس الاستقلالية	117
276	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (مقاومة الضغوط الاجتماعية) لمقياس الاستقلالية	118
276	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (ضبط وتنظيم السلوك الشخصي) لمقياس الاستقلالية	119
277	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الاستقلالية	120
278	معاملات ثبات مقياس الاستقلالية	121
278	معاملات ثبات محاور مقياس الاستقلالية	122
279	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	123
280	طريق تصحيح مقياس أسلوب تسيير العلاقات	124
282	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	125

282	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	126
283	يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	127
284	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	128
285	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	129
286	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس أسلوب تسيير العلاقات	130
288	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس أسلوب تسيير العلاقات	131
288	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (نمط ربط العلاقة) لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	132
289	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (القدرة على التواصل) لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	133
289	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (تقدير احتياج الموقف) لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	134
290	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	135
290	معاملات ثبات مقياس أسلوب تسيير العلاقات	136
291	معاملات ثبات محاور مقياس أسلوب تسيير العلاقات	137
292	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس التحكم البيئي	138
292	طريق تصحيح مقياس التحكم البيئي	139
294	يبين دلالة اختبار "برينتل" لمقياس التحكم البيئي	140
295	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس التحكم البيئي	141
296	يبين قيم الشيوخ بعد الاستخراج لمقياس التحكم البيئي	142
297	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس التحكم البيئي	143
298	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس التحكم البيئي	144

300	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس التحكم البيئي	145
300	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس التحكم البيئي	146
301	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاستفادة الفعالة من الظروف) لمقياس التحكم البيئي	147
301	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (العلاقات الاجتماعية الايجابية) لمقياس التحكم البيئي	148
302	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس التحكم البيئي	149
303	معاملات ثبات مقياس التحكم البيئي	150
303	معاملات ثبات محاور مقياس التحكم البيئي	151
305	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس الضغط النفسي	152
305	طريق تصحيح مقياس الضغط النفسي	153
308	يبين دلالة اختبار "برينلت" لمقياس الضغط المهني	154
308	البيان الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس الضغط النفسي	155
309	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس الضغط المهني	156
310	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس الضغط المهني	157
311	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) بعد التدوير لمقياس الضغط المهني	158
313	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس الضغط المهني	159
314	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس الضغط النفسي	160
314	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (مستوى علاقات العمل) لمقياس الضغط المهني	161
315	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (طبيعة ظروف العمل) لمقياس الضغط المهني	162
315	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاحساس بالانتماء للمنظمة) لمقياس الضغط المهني	163
316	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس الضغط المهني	164
317	معاملات ثبات مقياس الضغط المهني	165
317	معاملات ثبات محاور مقياس الضغط المهني	166

318	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس السعادة	167
319	طريق تصحيح مقياس السعادة	168
321	يبين دلالة اختبار "برينتل" لمقياس السعادة	169
321	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس السعادة	170
322	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس السعادة	171
323	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات قبل التدوير لمقياس السعادة	172
324	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) أو التشبعات بعد التدوير لمقياس السعادة	173
326	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس السعادة	174
326	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس السعادة	175
327	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الاحساس بالرضا عن الحياة) مقياس السعادة	176
327	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (الشعور بالايجابية) مقياس السعادة	177
328	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي لمقياس السعادة	178
329	معاملات ثبات مقياس السعادة	179
329	معاملات ثبات محاور مقياس السعادة	180
330	التفريق بين العبارات الايجابية والسلبية لمقياس السلوكات الايجابية	181
330	طريق تصحيح مقياس السلوكات الايجابية	182
333	يبين دلالة اختبار "برينتل" لمقياس السلوكات الايجابية	183
333	يبين قيمة MSA في الخلايا القطرية لمقياس السلوكات الايجابية	184
334	يبين الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر لمقياس السلوكات الايجابية	185
335	يبين قيم الشبوع بعد الاستخراج لمقياس السلوكات الايجابية	186
336	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) قبل التدوير لمقياس السلوكات الايجابية	187
337	يبين مصفوفة المكونات (العوامل) بعد التدوير لمقياس السلوكات الايجابية	188
339	يبين نتائج الصدق الظاهري (صدق المحكمين) لأبعاد مقياس السلوكات الايجابية	189
340	معامل الارتباط بيرسون لبيان صدق الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس السلوكات الايجابية	190
340	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (متوازنة) مقياس السلوكات الايجابية	191

341	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (ملائمة لمتطلبات الموقف) مقياس السلوكيات الايجابية	192
341	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (غائية) مقياس السلوكيات الايجابية	193
341	معامل ارتباط البنود بالمحور التي تنتمي إليه (مرنة) مقياس السلوكيات الايجابية	194
342	اختبار t.test لعينتين مختلفتين لمعرفة الصدق التمييزي مقياس السلوكيات الايجابية	195
343	معاملات ثبات مقياس السلوكيات الايجابية	196
343	معاملات ثبات محاور مقياس السلوكيات الايجابية	197
344	مؤسسات الدراسة الأساسية	198
346	توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب مؤسسة العمل	199
347	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	200
348	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير السن	201
349	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير المستوى التعليمي	202
350	يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الخبرة المهنية	203
356	يبين استبيان تقييم الفعالية	204
358	يبين مفتاح تصحيح استبيان الجانب الأروغونومي	205
394	يوضح المؤشرات المعتمدة في النموذج الكلي ومحكات حسن المطابقة	206
396	يوضح المحكات المعتمدة لحسن مطابقة النماذج القياسية	207
398	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس تقبل الذات	208
400	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الاتزان الانفعالي	209
402	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الالتزام العام	210
404	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس أسلوب الإدراك	211
406	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس ضبط النفس	212
408	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الكفاءة العامة	213
410	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس التطوير الذاتي	214
412	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الاستقلالية	215
414	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس أسلوب تسيير العلاقات	216

416	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس التحكم البيئي	217
418	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس الضغط النفسي	218
420	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس السعادة	219
422	يوضح مؤشرات حسن المطابقة لمقياس السلوكات الايجابية	220
424	يوضح مؤشرات حسن مطابقة النموذج البنائي للصحة النفسية	221
426	قيم ومستويات الدلالة لتأثير أبعاد الصحة النفسية على بعضها	222
430	نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الثانية	223
432	نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الثالثة	224
434	نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الرابعة	225
436	نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية الخامسة	226
438	نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الجزئية السادسة	227
440	نتائج اختبار t.test لعينة واحدة للتحقق من الفرضية الرئيسية	228

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال		
الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
17	النموذج المفترض (المقترح) للدراسة	01
164	مجالات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية	02
345	الفترة الزمنية لإنجاز الأطروحة	03
352	نسخة من النموذج المفترض (المقترح) للدراسة	04
361	الشعار المعتمد في النظام الإلكتروني	05
364	صورة توضح الواجهة الرئيسية للموظف	06
365	صورة توضح المرحلة الأولى المتعلقة بتسجيل الموظف	07
366	صورة توضح انتهاء عملية التسجيل بنجاح	08
367	صورة توضح بداية عملية التقييم	09
368	صورة توضح كيفية إجراء عملية التقييم	10
369	صورة توضح نهاية عملية التقييم بنجاح	11
370	صورة توضح عرض نتائج الموظف	12
371	صورة توضح كيفية التواصل مع الأخصائي	13
372	صورة توضح إعادة الدخول للمرة الثانية	14
373	صورة توضح لوحة التحكم الخاصة بالمشرف	15
374	صورة توضح كيفية تواصل المشرف مع المختص	16
375	صورة توضح كيفية ولوج المختص للنظام الإلكتروني	17
376	صورة توضح مرحلة تسجيل المختص في النظام الإلكتروني	18
377	صورة توضح تسجيل المختص بنجاح ودخول لوحة التحكم	19
378	صورة توضح عرض التقديرات والحالات الخاصة للموظفين	20
379	صورة توضح نافذة تعديل أو إضافة مقاييس واختبارات	21
380	صورة توضح بالتفصيل طريقة تعديل أو تضمين مقياس جديد	22
381	صورة توضح التقرير الفصلي للموظف	23

382	صورة توضح كشف تقييم الصحة النفسية	24
383	صورة توضح كيفية تواصل المختص بالموظفين	25
384	صورة توضح كيفية الوصول إلى الملفات الشخصية للموظفين	26
385	صورة توضح كيفية تواصل المختص مع المشرف	27
386	صورة توضح كيفية إعادة دخول المختص للنظام الإلكتروني	28
397	النموذج العملي (القياسي) لتقبل الذات	29
399	النموذج العملي (القياسي) للاتزان الانفعالي	30
401	النموذج العملي (القياسي) للالتزام العام	31
403	النموذج العملي (القياسي) لأسلوب الإدراك	32
405	النموذج العملي (القياسي) لضبط النفس	33
407	النموذج العملي (القياسي) للكفاءة العامة	34
409	النموذج العملي (القياسي) للتطوير الذاتي	35
411	النموذج العملي (القياسي) للاستقلالية	36
413	النموذج العملي (القياسي) لأسلوب تسيير العلاقات	37
415	النموذج العملي (القياسي) للتحكم البيئي	38
417	النموذج العملي (القياسي) للضغط النفسي	39
419	النموذج العملي (القياسي) للسعادة	40
421	النموذج العملي (القياسي) للسلوكيات الايجابية	41
423	النموذج البنائي المتكامل المفترض (المقترح) للصحة النفسية	42

الملاحق



جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم علم النفس والفلسفة



مقاييس متعلقة بدراسة الصحة النفسية للموارد البشرية

أخي الموظف أختي الموظفة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد ؛

بين يديك مجموعة من المقاييس من أجل دراسة أبعاد الصحة النفسية للموارد البشرية
وعليه نرجو من سيادتكم المحترمة التكرم بالإجابة على هذه الأسئلة بكل موضوعية، مع التأكيد أن جميع
الإجابات سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

توجيهات:

- قراءة العبارات جيدا قبل الإجابة؛
- وضع علامة (X) في الخانة التي تراها مناسبة؛
- الرجاء احترام الوقت للإجابة على الأسئلة المفتوحة كما هو مبين في المقاييس؛
- لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة؛
- عدم كتابة الاسم على هذه الوثيقة.
- بعض الوضعيات قد لا تنطبق على عملك الحالي لذا من فضلك أجب و كأنك في الموقف المفترض و المقترح.

الباحث

المحور الأول: بيانات شخصية عامة

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن: من 20 إلى 30 سنة من 30 إلى 40 سنة أكبر من 50 سنة
- 3- المؤهل العلمي: متوسط ثانوي جامعي دراسات عليا
- 4- الخبرة المهنية: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 15 سنة
- 5- المؤسسة (المديرية):

المحور الثاني: مقاييس الدراسة

أولاً: مقياس تقبل الذات

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					أستفيد من ملاحظات الآخرين عني	01
					أشعر بأنني مهم في كل المواقف	02
					أشعر بأنني ذكي	03
					أشعر بانعدام فائدتي أحيانا	04
					قيامي بتصرفات خاطئة لا يغير شعوري اتجاه نفسي	05
					قدراتي محدودة للقيام بالمطلوب مني	06
					شعوري بأهميتي مرتبط بحب المقربين لي	07
					تحقيق أهدافي يشعرني بالسعادة	08
					كفاءتي تسمح لي بالقيام بأعمال التخطيط والتنظيم	09
					إحساسي بذاتي يعتمد كثيرا على مقارنتي بأشخاص آخرين	10
					أعتقد أنني جدير بالاهتمام لمجرد أنني إنسان	11
					أنزعج من ردود الفعل السلبية اتجاه تصرفاتي	12
					وضعت أهدافا لنفسي لأثبت جدارتي	13
					أفعالي السيئة تقلل من قيمتي	14
					مهاراتي المتعددة تسهل مهماتي	15
					أهتم بمدح الآخرين لتصرفاتي	16
					أشعر أنني ذو قيمة حتى وإن انتقدني الآخرون	17
					أنزعج عند مقارنتي بالآخرين	18
					أستاء عند انتقادي من أي شخص	19
					أعتقد أن الحكم على قيمتي فكرة سيئة	20

الصحة النفسية للموارد البشرية

ثانيا: مقياس الاتزان الانفعالي

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبـارات	الرقم
					أعجز عن الجلوس هادئا في أغلب الأوقات	01
					غالبا ما أشعر بالتوتر	02
					أعتقد أنه لا يوجد موقف يهزني	03
					أرغب في الشجار عندما أكون متضايقا	04
					دائما ما أرد الإساءة بالإساءة	05
					لا أدرس جميع الاعتبارات قبل اتخاذ أي قرار	06
					أقل مجهود يشعرنني بالتعب	07
					يرتفع صوتي في أي نقاش	08
					كثيرا ما أشعر أن الحياة قاسية	09
					عند الغضب أعجز عن التحكم في تصرفاتي	10
					أفعالي غير متوقعة من الآخرين	11
					لا أستطيع كتم غضبي من أي موقف يزعجني	12
					من الصعب جدا أن أتأثر بمشاعر الآخرين	13
					لدي عادات فعالة للتعامل مع المواقف المزعجة	14
					أمتلك مهارة التعامل مع المواقف الحرجة بشكل يريحني	15

الصحة النفسية للموارد البشرية

ثالثا: مقياس الالتزام العام						
الرقم	العبـارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	أفتخر بإنجازاتي في العمل					
02	نجاحي يزداد بنجاح زملائي					
03	أنا في عون أي زميل إن إحتاجني					
04	ينتابني الشعور بضرورة ترك ما أعمل بسرعة					
05	أشعر أنني جزء مهم داخل الجماعة التي أنتمي إليها					
06	لا أبخل بأي شيء لتطوير وتحسين العمل					
07	أعتقد أن أخطاء زملائي قابلة للتدارك والتصحيح					
08	قد أشارك في أي نشاط يخدم المنظمة حتى لو كان غير رسمي					
09	أشعر أنني جزء من أي عمل أقوم به					
10	مهامي داخل المنظمة لها هدف ومعنى					
11	بقاء المنظمة من بقائي					
12	أحب المساهمة في نجاح الآخرين ولو دون مقابل					

رابعا: مقياس أسلوب الإدراك						
الرقم	العبـارات	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	غالبا ما أجيب على التساؤلات بدون تفكير معمق					
02	أتأمل في المواقف قبل اتخاذ القرار المناسب					
03	دائما ما أتسرع في الاجابة					
04	أحيانا أفكر طويلا قبل انجاز الأفعال					
05	ردودي سريعة ولكنها صائبة					
06	أفكر في كل شيء قبل التصرف					
07	أحلل المواقف في أغلب الأوقات					
08	غالبا ما تكون اختياراتي صحيحة					
09	تهمني تفاصيل الأشياء					
10	لا أبذل جهدا في التفكير قبل التصرف					

الصحة النفسية للموارد البشرية

					دائما ما أندم عن تسرعي في اتخاذ القرارات	11
					خبرتي تغنيني عن التفكير في عواقب الأمور	12

خامسا: مقياس ضبط النفس

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					يصعب علي التخلي عن بعض تصرفاتي الخاطئة	01
					كثيرا ما يتشتت تفكيري	02
					تصرفاتي غير متوقعة عند الغضب	03
					أرفض الأشياء التي تسيئ لي حتى وإن كانت ممتعة	04
					أستطيع مقاومة جميع الاغراءات	05
					أنضبط في كل ما هو مطلوب مني	06
					غالبا ما تلهيني المتعة والمرح عن إنجاز أعمالي	07
					غالبا ما أندم على أفعالي	08
					لأسباب شخصية قد أقوم بأشياء أدرك بأنها خاطئة	09
					غالبا ما أتصرف دون التفكير في خياراتي	10
					قد أساير ممارسات المجتمع حتى وإن خالفت وجهة نظري	11
					للعادات أثر في توجيه تصرفاتي	12

الصحة النفسية للموارد البشرية

سادسا: مقياس الكفاءة العامة						
معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبـارات	الرقم
					أحقق مبتغاي حتى بوجود عوائق	01
					غالبا ما أفضل في المواقف الجديدة	02
					تحقيق أهدافي عملية سهلة وبسيطة	03
					أعرف كيف أتصرف مع المواقف غير المتوقعة	04
					أجد صعوبة في التعامل مع الظروف المستجدة	05
					قدرتي على تحليل المواقف تساعدي في ايجاد الحلول المناسبة	06
					دائما ما أنجح في التعامل مع أي حدث	07
					حل مشاكلي لا يخسرني أصدقائي	08
					أختار البدائل المناسبة لكل موقف على حدى	09
					ليس لدي حلول مختلفة عند مواجهة المشكلات	10

سابعا: مقياس التطوير الذاتي						
معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبـارات	الرقم
					أجهل كيفية تغيير الأشياء في حياتي	01
					شعوري جيد اتجاه مكانتي في الحياة	02
					إذا أردت تغيير شيء ما في حياتي فإنني أبدأ التغيير مباشرة	03
					أعجز عن اختيار الدور الذي أجيد في مجموعة العمل	04
					أعرف ما أحتاج إليه للوصول إلى أهدافي	05
					ليس لدي خطة عمل محددة لمساعدتي في تحقيق أهدافي	06
					أعتقد أن إمكانياتي الحقيقية أكبر من انجازاتي	07
					أعرف ما هي إسهاماتي الشخصية في الحياة	08
					أدرك مواطن قوتي ونقاط ضعفي	09
					غالبا ما أصطدم بحقيقة قدرتي على فعل الأشياء	10

الصحة النفسية للموارد البشرية

ثامنا: مقياس الاستقلالية

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	أخذ قراراتي حتى وإن تعرضت للضغوط الاجتماعية					
02	أثق في أفكاري وإن خالفت أفكار الغير					
03	نظرة الآخرين من حولي تشعرني بالقلق					
04	غالبا ما أغير قراراتي إن عارضها زملائي					
05	دائما ما أعبّر عن آرائي وإن كانت عكس آراء الآخرين					
06	شعوري بالراحة أهم من قبولي عند الآخرين					
07	أجد صعوبة في إبداء الرأي حول الموضوعات المختلف فيها					
08	كثيرا ما أتأثر بأصحاب الآراء القوية					
09	أحكم على نفسي وفق اعتقادي حتى وإن خالف آراء الآخرين					
10	مواقفي ثابتة و لا أغيرها بسهولة					
11	لا تأثر مكانة الآخرين على قناعاتي					
12	أستفيد من تجارب الآخرين بما يخدمني					
13	لا أتحمل غضب الناس مني					
14	عندما اتخذ قرارات حول حياتي أترك رغبات الآخرين خارج الاعتبار					
15	أحس بالمسؤولية الشخصية عند أداء مهامي					

تاسعا: مقياس أسلوب تسيير العلاقات

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	معارض	معارض بشدة
01	من السهل علي المبادرة للتحدث مع الغرباء					
02	لا أستمع لما يقوله الآخرون عني من غير معارفي					
03	لا يثيرني حديث الناس في الأماكن العمومية حتى ولو كنت الشخص المخاطب					
04	تظهر علي الراحة الجسدية عند مخاطبة أي كان					
05	أحس أن لمظهري دور في قبولي مع الناس					
06	غالبا ما يرتاح الأشخاص عندي للتحدث معي					

الصحة النفسية للموارد البشرية

					أمتلك مهارة الإنصات لأي شخص	07
					أستطيع تغيير أسلوب الخطاب على حسب كل موقف	08
					يبوح لي الناس بمشاكلهم الخاصة حتى وإن كانوا لا يعرفونني	09
					أخذ كلام الناس على محمل الجد	10
					للثقة المتبادلة دور هام في العلاقات بين الناس	11
					أمتاز بالتسامح والليونة مع أصدقائي	12
					أجد صعوبة في المحافظة على علاقتي لمدة طويلة	13
					أنهي علاقتي بأي شخص إذا أساء لي	14
					أتجاوز عن بعض تصرفات أصدقائي غير اللائقة في سبيل المحافظة على العلاقة	15

عاشرا: مقياس التحكم البيئي						
معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					أغير من سلوكياتي من أجل تحقيق أهدافي	01
					دائما ما أتحمل المسؤولية الموكلة إلي في كل مهامي	02
					أمتاز بعلاقات اجتماعية جيدة مع جميع الأشخاص	03
					أواجه صعوبة في ترتيب أمور حياتي بطريقة مرضيني	04
					أدير واجباتي اليومية بشكل جيد	05
					أستطيع ترتيب أجواء تناسبني	06
					أدائي جيد في تسيير شؤوني الشخصية	07
					واجباتي اليومية تشعرني بالضغط	08
					متطلبات الحياة اليومية تصيبني بالإحباط	09
					لدي القدرة على تغيير المواقف السلبية بما يخدمني	10
					غالبا ما تكون قراراتي محترمة من طرف الجميع	11
					ثقة المحيطين بي تجعلني مرتاح	12
					أحاول الاستفادة من الظروف التي تخدمني بدرجة كبيرة	13
					علاقتي الطيبة مع الجميع تسهل قضاء حاجاتي اليومية	14
					لا أصارع الظروف التي أدرك أنها تغلبني	15

الصحة النفسية للموارد البشرية

الحادي عشر: مقياس الضغط النفسي (المهني)

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					ظروفي في العمل مناسبة للنجاح	01
					أحس أنني أكبر من وظيفتي	02
					مواظبتي في أداء عملي تشعرني بالارتياح	03
					علاقاتي طيبة مع جميع زملائي في العمل	04
					دائماً ما أنزعج من قلة التجهيزات ووسائل العمل	05
					غالبا ما أقوم بالانتهاء من مهامي في الوقت المحدد	06
					أعجز عن التعبير عن استيائي من العمل	07
					أستمتع بإنجاز مهامي	08
					أشعر أن مهنتي غير مناسبة لقدراتي	09
					أوقات العمل تناسبني	10
					غالبا ما يتم الثناء على أدائي في العمل	11
					تضايقني تصرفات زملائي نحوي	12
					غالبا ما أشعر بالإجهاد من العمل عند نهاية اليوم	13
					علاقتي مع رؤسائي في العمل جيدة	14
					أشعر أنني جزء مهم لنجاح منظمتي	15

الصحة النفسية للموارد البشرية

الثاني عشر: مقياس السعادة

معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبارة	الرقم
					أهتم جدا بالآخرين	01
					مشاعري حسنة اتجاه الجميع	02
					جوانب حياتي ممتعة	03
					أنا ملتزم دائما	04
					لا أشعر بمعنى الحياة	05
					ألتمس الجمال في العديد من الأشياء	06
					أحس أنني غير المسيطر على حياتي	07
					تأثيري جيد على الأحداث من حولي	08
					أشعر بالقدرة على اتخاذ قرارات جريئة	09
					لا أشعر بصحة جيدة	10
					حياتي غير سارة	11
					لا أعتقد أنني جذاب	12
					أستمتع بتجاريبي في الحياة	13

الصحة النفسية للموارد البشرية

ثامنا: مقياس السلوكيات الايجابية						
معارض بشدة	معارض	إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	العبـارات	الرقم
					أعامل الناس كما أحب أن يعاملوني	01
					أضع لنفسي أهداف واقعية يمكنني تنفيذها	02
					أسعي إلى إنجاز المطلوب مني على أحسن وجه	03
					من النادر أن تكون تصرفاتي مخالفة للمطلوب	04
					حياتي العاطفية مستقرة	05
					من النادر أن أتعنت عندما أكون مخطئا	06
					استفيد من خبرات وآراء الآخرين في تعديل تصرفاتي ومواقفي	07
					كل تصرفاتي واضحة النهاية	08
					غالبا ما آخذ بعين الاعتبار حيثيات المواقف عند التصرف	09
					تصرفاتي مرتبطة بما هو متعارف عليه بين الناس	10
					أغير تصرفاتي إذا اقتنعت بأنها خاطئة	11
					أستشير أصحاب الخبرة قبل انجاز مهامي	12
					أحاول جمع المعلومات الضرورية قبل اتخاذ أي قرار	13
					أراعي مبادئ في كل تصرفاتي	14
					غالبا ما أمتلك فكرة وتصور واضح لما سأفعله	15

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس تقبل الذات

نتائج اختبار بریتليت KMO تقبل الذات

Indice KMO et test de Bartlett	
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.739
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 5659.455
	ddl 190
	Signification .000

قيمة MSA تقبل الذات

Matrices anti-images

	1.ق	2.ق	3.ق	4.ق	5.ق	6.ق	7.ق	8.ق	9.ق	10.ق	11.ق	12.ق	13.ق	14.ق	15.ق	16.ق	17.ق	18.ق	19.ق	20.ق	
Covariance anti-image	1.ق	.846	.008	-.028	.001	-.004	-.040	-.084	-.007	-.118	.045	.044	.022	-.186	-.118	-.004	.035	-.016	.025	-.072	-.017
	2.ق	.008	.654	-.135	-.116	-.073	.016	-.090	.021	-.046	.026	.052	.020	-.110	.004	.001	-.045	-.039	-.032	-.015	-.126
	3.ق	-.028	-.135	.588	-.049	-.003	.022	.019	.074	-.151	-.065	.008	-.008	.050	.047	-.067	-.196	-.144	-.052	-.079	.013
	4.ق	.001	-.116	-.049	.821	.130	.059	.019	-.026	-.090	-.055	.011	.001	.031	-.032	-.001	.085	-.045	.003	.017	.144
	5.ق	-.004	-.073	-.003	.130	.792	-.200	-.076	.110	-.118	-.118	.007	.109	-.038	.052	-.094	.025	-.003	-.022	.036	.017
	6.ق	-.040	.016	.022	.059	-.200	.791	-.044	-.042	.115	.139	-.147	-.056	.079	.025	.017	.081	.024	-.091	-.005	-.096
	7.ق	-.084	-.090	.019	.019	-.076	-.044	.666	-.127	.038	.178	.045	-.060	-.012	-.084	.078	-.042	-.071	.013	.097	.079
	8.ق	-.007	.021	.074	-.026	.110	-.042	-.127	.422	-.139	-.163	.128	-.070	-.043	-.029	-.177	-.058	-.100	-.076	-.073	.053
	9.ق	-.118	-.046	-.151	-.090	-.118	.115	.038	-.138	.526	.132	-.115	-.023	-.001	.079	-.047	.007	.074	-.044	-.039	-.101
	10.ق	.045	.026	-.005	-.055	-.118	.139	.178	-.163	.132	.707	-.134	.028	-.019	.063	-.005	.075	.004	-.036	-.015	-.178
	11.ق	.044	.052	.008	.011	.007	-.147	.045	.129	-.115	-.134	.860	-.039	-.039	-.128	.009	-.029	-.048	-.002	-.022	.143
	12.ق	.022	.020	-.008	.001	.109	-.058	-.080	-.076	-.023	.028	-.039	.813	-.038	-.011	.002	-.093	-.006	-.115	.037	.027
	13.ق	-.186	-.110	.050	.031	-.039	.079	-.012	-.043	-.001	-.019	-.039	-.038	.588	-.061	-.085	-.046	-.090	-.038	-.032	.045
	14.ق	-.118	.004	.047	-.032	.052	.025	-.084	-.029	.079	.093	-.138	-.011	-.051	.752	-.140	-.066	.040	.006	-.013	-.129
	15.ق	-.004	.001	-.067	-.001	-.094	.017	.078	-.177	-.047	-.006	.009	.002	-.085	-.140	.569	.019	-.014	-.013	.003	-.003
	16.ق	.035	-.045	-.159	.085	.025	.081	-.042	-.058	.007	.075	-.029	-.063	-.046	-.066	.019	.698	-.068	.060	.157	-.097
	17.ق	-.016	-.039	-.144	-.045	-.003	.024	-.071	-.100	.074	.094	-.048	-.006	-.090	.040	-.014	-.068	.643	-.077	-.078	.016
	18.ق	.025	-.032	-.052	.003	-.022	-.091	.013	-.076	-.044	-.036	-.002	-.115	-.039	.005	-.013	.090	-.077	.718	.171	-.152
	19.ق	-.072	-.015	-.079	.017	.036	-.005	.067	-.073	-.039	-.015	-.022	.037	-.032	-.013	.003	.157	-.078	.171	.797	.068
	20.ق	-.017	-.126	-.013	.144	.017	-.096	.079	.053	-.101	-.178	.143	.027	.045	-.129	-.003	-.067	-.152	-.068	.707	
Corrélation anti-image	1.ق	.896 ^a	.012	-.045	.002	-.006	-.056	-.129	-.013	-.203	.066	.060	.031	-.302	-.169	-.006	.053	-.025	.037	-.101	-.029
	2.ق	.012	.847 ^a	-.218	-.158	-.102	.022	-.137	.040	-.078	.038	.069	.027	-.177	.006	.001	-.067	-.061	-.047	-.021	-.185
	3.ق	-.045	-.218	.778 ^a	-.070	-.005	.033	.030	.149	-.272	-.008	.012	-.012	.085	.071	-.115	-.248	-.234	-.080	-.116	.019
	4.ق	.002	-.158	-.070	.898 ^a	.161	.074	.025	-.045	-.137	-.072	.013	.001	.045	-.041	-.002	.113	-.061	.003	.021	.188
	5.ق	-.006	-.102	-.005	.161	.826 ^a	-.254	-.104	.190	-.182	-.158	.009	.135	-.056	.068	-.140	.034	-.005	-.029	.048	.022
	6.ق	-.056	.022	.033	.074	-.254	.535 ^a	-.061	-.073	.179	.187	-.179	-.071	.116	.033	.025	.109	.034	-.122	-.006	-.129
	7.ق	-.128	-.137	.030	.025	-.104	-.081	.723 ^a	-.238	.065	.259	.060	-.108	-.019	-.119	.127	-.062	-.108	.019	.133	.115
	8.ق	-.013	.040	.149	-.045	.190	-.073	-.239	.733 ^a	-.293	-.296	.212	-.120	-.085	-.062	-.360	-.107	-.192	-.137	-.126	.067
	9.ق	-.203	-.079	-.272	-.137	-.182	.179	.065	-.293	.748 ^a	.217	-.172	-.035	-.002	.128	-.087	.011	.127	-.071	-.068	-.165
	10.ق	.066	.038	-.008	-.072	-.158	.187	.259	-.296	.217	.585 ^a	-.172	.037	-.030	.127	-.009	.107	.006	-.051	-.020	-.252
	11.ق	-.060	.069	.012	.013	.009	-.179	.060	.212	-.172	-.172	.823 ^a	-.047	-.054	-.159	.012	-.038	-.064	-.002	-.027	.183
	12.ق	.031	.027	-.012	.001	.135	-.071	-.108	-.120	-.035	.037	-.047	.827 ^a	-.054	-.014	.003	-.123	-.008	-.150	.047	.036
	13.ق	-.302	-.177	.085	.045	-.056	.116	-.019	-.085	-.002	-.030	-.054	-.054	.869 ^a	-.077	-.148	-.071	-.147	-.058	-.047	.069
	14.ق	-.169	.006	.071	-.041	.068	.033	-.119	-.052	.126	.127	-.159	-.014	-.077	.718 ^a	-.214	-.091	.059	.067	-.016	-.177
	15.ق	-.006	.001	-.115	-.002	-.140	.025	.127	-.360	-.087	-.009	.012	.003	-.148	-.214	.836 ^a	.030	-.022	-.020	.094	-.004
	16.ق	.053	-.087	-.248	.113	.034	.109	-.062	-.107	.011	.107	-.038	-.123	-.071	-.091	.030	.751 ^a	-.102	-.117	.211	-.139
	17.ق	-.025	-.081	-.234	-.081	-.005	.034	-.108	-.192	.127	.036	-.064	-.008	-.147	.058	-.022	-.102	.856 ^a	-.123	-.109	.024
	18.ق	.037	-.047	-.080	.003	-.029	-.122	.019	-.137	-.071	-.051	-.002	-.150	-.058	.007	-.020	.127	-.113	.755 ^a	.229	-.213
	19.ق	-.101	-.021	-.116	.021	.046	-.006	.133	-.128	-.090	-.020	-.027	.047	-.047	-.016	.004	.211	-.109	.226	.584 ^a	.091
	20.ق	-.026	-.185	.019	.188	.022	-.129	.115	.097	-.185	-.252	.183	.036	.069	-.177	-.004	-.138	.024	-.213	.091	.513 ^a

a Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجزور الكامنة ونسبة التباين المفسر تقبل الذات

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4.338	21.689	21.689	4.338	21.689	21.689	3.953	19.766	19.766
2	1.705	8.526	30.215	1.705	8.526	30.215	1.982	9.912	29.677
3	1.595	7.975	38.190	1.595	7.975	38.190	1.702	8.512	38.190
4	.972	6.659	44.849						
5	.940	6.349	51.198						
6	.917	5.499	56.697						
7	.909	5.221	61.918						
8	.907	4.537	66.455						
9	.839	4.193	70.648						
10	.788	3.942	74.590						
11	.724	3.619	78.208						
12	.666	3.331	81.539						
13	.603	3.013	84.552						
14	.584	2.921	87.473						
15	.545	2.727	90.200						
16	.480	2.398	92.597						
17	.468	2.339	94.937						
18	.389	1.943	96.880						
19	.372	1.860	98.740						
20	.252	1.260	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوخ بعد الاستخراج تقبل الذات

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
1 تق	1.000	.679
2 تق	1.000	.676
3 تق	1.000	.681
4 تق	1.000	.513
5 تق	1.000	.649
6 تق	1.000	.536
7 تق	1.000	.574
8 تق	1.000	.529
9 تق	1.000	.678
10 تق	1.000	.534
11 تق	1.000	.516
12 تق	1.000	.645
13 تق	1.000	.460
14 تق	1.000	.749
15 تق	1.000	.468
16 تق	1.000	.709
17 تق	1.000	.702
18 تق	1.000	.447
19 تق	1.000	.769
20 تق	1.000	.525

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير تقبل الذات

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
8 تق	.716		
13 تق	.673		
9 تق	.657		
15 تق	.654		
17 تق	.626		
2 تق	.593		
3 تق	.589		
1 تق	.587		
16 تق	.471		
14 تق	.400		
12 تق	.381		
11 تق			
20 تق		.575	.392
19 تق		-.562-	
6 تق		.525	
4 تق		-.476-	
18 تق	.408	.469	
5 تق		.434	
10 تق			.729
7 تق	.433		-.603-

تشبيعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير تقبل الذات

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
8 تق	.702		
9 تق	.689		
15 تق	.680		
13 تق	.617		
3 تق	.615		
17 تق	.594		
2 تق	.567		
1 تق	.496		
11 تق		.652	
7 تق		.738	
10 تق		-.677-	
12 تق		.527	
14 تق		.627	
16 تق	.334	.616	
20 تق			.664
18 تق	.403		.732
19 تق			.695
5 تق			.682
6 تق			.660
4 تق	.355		.722

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاتزان الانفعالي

نتائج اختبار برينليت KMO الاتزان الانفعالي

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.806
Test de sphéricité de Bartlett Khi-deux approx.	6034.260
ddl	105
Signification	.000

قيمة MSA الاتزان الانفعالي

Matrices anti-images

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
Covariance anti-image	1	.597	-.224	.052	-.077	-.006	-.054	.001	-.061	.099	-.038	.023	-.062	.049	-.036	.047
	2	-.224	.538	-.086	-.076	-.009	.027	.033	.005	-.214	-.040	-.105	.038	-.018	.016	-.057
	3	.052	-.086	.858	.064	.108	.005	-.012	-.012	.041	-.083	.090	.047	-.047	-.059	-.077
	4	-.077	-.076	.064	.631	-.148	-.051	-.044	-.064	-.011	-.058	.004	.072	.017	-.038	.035
	5	-.006	-.009	.108	-.148	.596	-.072	-.106	-.058	.056	.013	-.031	-.103	-.013	-.018	-.046
	6	-.054	.027	.005	-.051	-.072	.609	-.184	.030	-.100	-.043	-.124	.093	.103	-.075	.045
	7	.001	.033	-.012	-.044	-.106	-.184	.570	-.060	-.040	-.057	.065	-.035	.110	-.100	.042
	8	-.061	.005	-.012	-.064	-.058	.030	-.060	.514	-.062	-.140	-.041	-.050	.005	.052	-.074
	9	.099	-.214	.041	-.011	.056	-.100	-.040	-.062	.677	-.040	.027	-.071	-.030	-.016	.014
	10	-.038	-.040	-.083	-.058	.013	-.043	-.057	-.140	-.040	.397	-.067	-.163	-.111	.085	-.008
	11	.023	-.105	.090	.004	-.031	-.124	.065	-.041	.027	-.067	.634	-.131	.040	.008	-.026
	12	-.062	.038	.047	.072	-.103	.093	-.035	-.050	-.071	-.163	-.131	.496	.050	-.075	.056
	13	.049	-.018	-.047	.017	-.013	.103	.110	.005	-.030	-.111	.040	.050	.874	-.131	.093
	14	-.036	.016	-.059	-.038	-.018	-.075	-.100	.052	-.016	.085	.008	-.075	-.131	.520	-.331
	15	.047	-.057	-.077	.035	-.046	.045	.042	-.074	.014	-.008	-.026	.056	.093	-.331	.566
Corrélation anti-image	1	.841 ^a	-.396	.073	-.126	-.011	-.090	.001	-.110	.155	-.078	.038	-.114	.068	-.064	.081
	2	-.396	.783 ^a	-.127	-.130	-.015	.048	.060	.009	-.355	-.087	-.179	.073	-.027	.031	-.104
	3	.073	-.127	.592 ^a	.067	.151	.006	-.017	-.018	.054	-.142	.123	.073	-.054	-.088	-.111
	4	-.126	-.130	.067	.895 ^a	-.241	-.083	-.074	-.112	-.017	-.115	.006	.128	.023	-.067	.058
	5	-.011	-.015	.151	-.241	.883 ^a	-.119	-.181	-.104	.089	.028	-.050	-.189	-.018	-.033	-.079
	6	-.090	.048	.006	-.083	-.119	.813 ^a	-.312	.054	-.156	-.088	-.199	.169	.141	-.134	.077
	7	.001	.060	-.017	-.074	-.181	-.312	.848 ^a	-.112	-.064	-.119	.109	-.066	.156	-.184	.074
	8	-.110	.009	-.018	-.112	-.104	.054	-.112	.900 ^a	-.105	-.310	-.072	-.099	.007	.101	-.137
	9	.155	-.355	.054	-.017	.089	-.156	-.064	-.105	.816 ^a	-.077	.041	-.122	-.040	-.026	.023
	10	-.078	-.087	-.142	-.115	.028	-.088	-.119	-.310	-.077	.838 ^a	-.134	-.368	-.189	.187	-.016
	11	.038	-.179	.123	.006	-.050	-.199	.109	-.072	.041	-.134	.875 ^a	-.234	.053	.014	-.043
	12	-.114	.073	.073	.128	-.189	.169	-.066	-.099	-.122	-.368	-.234	.818 ^a	.075	-.148	.105
	13	.068	-.027	-.054	.023	-.018	.141	.156	.007	-.040	-.189	.053	.075	.454 ^a	-.195	.132
	14	-.064	.031	-.088	-.067	-.033	-.134	-.184	.101	-.026	.187	.014	-.148	-.195	.524 ^a	-.611
	15	.081	-.104	-.111	.058	-.079	.077	.074	-.137	.023	-.016	-.043	.105	.132	-.611	.510 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر الاتزان الانفعالي

Variance totale expliquée									
Composante	Valeurs propres initiales			Exemples initiales du xanté des caractéristiques			Exemples de rotation du xanté des caractéristiques		
	Total	% des variances	% cumulé	Total	% des variances	% cumulé	Total	% des variances	% cumulé
1	4.722	21.824	21.824	4.722	21.824	21.824	4.722	21.822	21.822
2	1.722	11.822	42.212	1.722	11.822	42.212	1.722	11.822	42.212
3	.877	8.112	52.222						
4	.872	8.427	52.812						
5	.822	8.222	54.224						
6	.822	8.217	54.721						
7	.817	8.442	54.172						
8	.822	4.421	52.221						
9	.824	4.222	54.272						
10	.812	8.422	52.112						
11	.422	8.222	51.122						
12	.412	2.722	52.222						
13	.222	2.242	52.222						
14	.222	2.217	52.222						
15	.222	1.712	1.222.222						

Exemples de rotation: Les axes de composantes initiales

قيم الشيوخ بعد الاستخراج الاتزان الانفعالي

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
1 اتر	1.000	.514
2 اتر	1.000	.687
3 اتر	1.000	.579
4 اتر	1.000	.412
5 اتر	1.000	.531
6 اتر	1.000	.561
7 اتر	1.000	.627
8 اتر	1.000	.541
9 اتر	1.000	.503
10 اتر	1.000	.617
11 اتر	1.000	.611
12 اتر	1.000	.695
13 اتر	1.000	.720
14 اتر	1.000	.768
15 اتر	1.000	.716

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير الاتزان الانفعالي

Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
10 انز	.757	
8 انز	.730	
12 انز	.684	
5 انز	.652	
4 انز	.642	
1 انز	.636	
7 انز	.631	
11 انز	.626	
2 انز	.622	
6 انز	.586	
9 انز	.550	
13 انز		
14 انز		.847
15 انز		.830
3 انز		.404

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير الاتزان الانفعالي

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
10 انز	.772	
8 انز	.735	
12 انز	.695	
5 انز	.644	
1 انز	.642	
4 انز	.640	
11 انز	.635	
2 انز	.619	
7 انز	.614	
6 انز	.573	
9 انز	.550	
13 انز		
14 انز		.863
15 انز		.841
3 انز		.392

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الالتزام العام

نتائج اختبار بریتلیت KMO الالتزام العام

Indice KMO et test de Bartlett	
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.893
Test de sphéricité de Bartlett Khi-deux approx.	7129.743
ddl	66
Signification	.000

قيمة MSA الالتزام العام

Matrices anti-images

	الفر1	الفر2	الفر3	الفر4	الفر5	الفر6	الفر7	الفر8	الفر9	الفر10	الفر11	الفر12	
Covariance anti-image	الفر1	.857	-.169	.050	.021	-.166	-.002	.030	-.038	.042	-.088	.012	.052
	الفر2	-.169	.489	-.094	.039	-.004	-.032	-.104	.045	-.029	.011	-.041	-.052
	الفر3	.050	-.094	.476	-.052	-8.592E-5	-.110	-.048	.006	-.001	-.039	-.013	-.057
	الفر4	.021	.039	-.052	.860	.016	-.081	.103	.007	-.012	-.127	.109	.007
	الفر5	-.166	-.004	-8.592E-5	.016	.406	-.068	-.080	.009	-.045	-.025	-.056	-.070
	الفر6	-.002	-.032	-.110	-.081	-.068	.306	-.095	.011	-.061	.013	.084	-.128
	الفر7	.030	-.104	-.048	.103	-.080	-.095	.423	-.165	-.007	-.049	.027	.065
	الفر8	-.038	.045	.006	.007	.009	.011	-.165	.608	-.084	-.043	-.164	.011
	الفر9	.042	-.029	-.001	-.012	-.045	-.061	-.007	-.084	.505	-.126	-.060	-.031
	الفر10	-.088	.011	-.039	-.127	-.025	.013	-.049	-.043	-.126	.469	-.106	-.070
	الفر11	.012	-.041	-.013	.109	-.056	.084	.027	-.164	-.060	-.106	.611	-.095
	الفر12	.052	-.052	-.057	.007	-.070	-.128	.065	.011	-.031	-.070	-.095	.399
Corrélation anti-image	الفر1	.821 ^a	-.299	.090	.027	-.322	-.006	.056	-.060	.073	-.158	.019	.101
	الفر2	-.299	.913 ^a	-.194	.061	-.009	-.084	-.228	.083	-.058	.024	-.074	-.119
	الفر3	.090	-.194	.930 ^a	-.081	.000	-.289	-.106	.010	-.002	-.083	-.025	-.132
	الفر4	.027	.061	-.081	.523 ^a	.027	-.157	.171	.010	-.019	-.199	.150	.011
	الفر5	-.322	-.009	.000	.027	.922 ^a	-.194	-.194	.019	-.099	-.058	-.112	-.173
	الفر6	-.006	-.084	-.289	-.157	-.194	.874 ^a	-.264	.025	-.156	.035	.193	-.366
	الفر7	.056	-.228	-.106	.171	-.194	-.264	.875 ^a	-.326	-.015	-.109	.054	.158
	الفر8	-.060	.083	.010	.010	.019	.025	-.326	.870 ^a	-.152	-.081	-.269	.023
	الفر9	.073	-.058	-.002	-.019	-.099	-.156	-.015	-.152	.940 ^a	-.259	-.109	-.069
	الفر10	-.158	.024	-.083	-.199	-.058	.035	-.109	-.081	-.259	.915 ^a	-.199	-.162
	الفر11	.019	-.074	-.025	.150	-.112	.193	.054	-.269	-.109	-.199	.849 ^a	-.193
	الفر12	.101	-.119	-.132	.011	-.173	-.366	.158	.023	-.069	-.162	-.193	.897 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجزور الكامنة ونسبة التباين المفسر الالتزام العام

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	5.615	46.792	46.792	5.615	46.792	46.792	3.877	32.308	32.308
2	1.240	10.332	57.124	1.240	10.332	57.124	2.605	21.708	54.015
3	.988	8.232	65.355	.988	8.232	65.355	1.361	11.340	65.355
4	.835	6.959	72.314						
5	.697	5.811	78.125						
6	.523	4.357	82.482						
7	.459	3.828	86.311						
8	.406	3.381	89.692						
9	.390	3.250	92.942						
10	.356	2.965	95.906						
11	.276	2.302	98.208						
12	.215	1.792	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيووع بعد الاستخراج الالتزام العام

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
القر 1	1.000	.524
القر 2	1.000	.674
القر 3	1.000	.625
القر 4	1.000	.735
القر 5	1.000	.676
القر 6	1.000	.773
القر 7	1.000	.607
القر 8	1.000	.632
القر 9	1.000	.624
القر 10	1.000	.645
القر 11	1.000	.687
القر 12	1.000	.640

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

تشبيعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير الالتزام العام

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
6التز	.811	.311	
5التز	.802		
12التز	.776		
10التز	.756		
7التز	.754		
9التز	.743		
2التز	.734		-.367-
3التز	.731		
8التز	.586	-.407-	.351
11التز	.561	-.453-	.410
1التز	.522		-.466-
4التز		.775	.346

تشبيعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير الالتزام العام

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
2التز	.800		
6التز	.761		.372
5التز	.736	.363	
1التز	.667		
7التز	.667	.402	
3التز	.662		.364
12التز	.600	.403	.344
11التز		.811	
8التز		.765	
10التز	.436	.614	
9التز	.425	.612	
4التز			.855

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس أسلوب الادراك

نتائج اختبار بریتلیت KMO

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		.779
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. ddl	4243.677 66
	Signification	.000

قيمة MSA

Matrices anti-images

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Covariance anti-image	1	.724	.022	-.232	-.061	.002	.076	-.034	-.075	-.009	-.164	.177	-.099
	2	.022	.627	-.073	-.080	.043	-.112	.047	-.118	-.095	-.141	-.018	-.075
	3	-.232	-.073	.672	-.054	.008	-.073	-.025	.110	.070	-.049	-.253	-.036
	4	-.061	-.080	-.054	.620	-.160	-.045	-.070	-.005	-.090	-.015	.020	.014
	5	.002	.043	.006	-.160	.796	-.057	-.015	-.141	.037	.048	-.004	.104
	6	.076	-.112	-.073	-.045	-.057	.400	-.179	-.036	-.049	-.054	.137	.007
	7	-.034	.047	-.025	-.070	-.015	-.179	.365	-.119	-.156	-.032	-.010	.017
	8	-.075	-.118	.110	-.005	-.141	-.036	-.119	.649	-.003	.021	-.127	-.014
	9	-.009	-.095	.070	-.090	.037	-.049	-.156	-.003	.566	.104	-.070	-.082
	10	-.164	-.141	-.049	-.015	.048	-.054	-.032	.021	.104	.719	-.077	-.136
	11	.177	-.018	-.253	.020	-.004	.137	-.010	-.127	-.070	-.077	.794	-.050
	12	-.099	-.075	-.036	.014	.104	.007	.017	-.014	-.082	-.136	-.050	.832
Corrélation anti-image	1	.638 ^a	.032	-.333	-.091	.003	.141	-.067	-.109	-.014	-.228	.233	-.127
	2	.032	.841 ^a	-.112	-.128	.062	-.223	.098	-.184	-.160	-.210	-.026	-.104
	3	-.333	-.112	.656 ^a	-.084	.008	-.141	-.051	.166	.113	-.070	-.347	-.048
	4	-.091	-.128	-.084	.897 ^a	-.227	-.091	-.147	-.008	-.152	-.022	.029	.020
	5	.003	.062	.008	-.227	.771 ^a	-.100	-.028	-.196	.056	.064	-.005	.128
	6	.141	-.223	-.141	-.091	-.100	.799 ^a	-.469	-.071	-.102	-.100	.244	.012
	7	-.067	.098	-.051	-.147	-.028	-.469	.799 ^a	-.245	-.344	-.063	-.018	.031
	8	-.109	-.184	.166	-.008	-.196	-.071	-.245	.822 ^a	-.005	.030	-.176	-.019
	9	-.014	-.160	.113	-.152	.056	-.102	-.344	-.005	.824 ^a	.164	-.105	-.119
	10	-.228	-.210	-.070	-.022	.064	-.100	-.063	.030	.164	.766 ^a	-.101	-.175
	11	.233	-.026	-.347	.029	-.005	.244	-.018	-.176	-.105	-.101	.637 ^a	-.062
	12	-.127	-.104	-.048	.020	.128	.012	.031	-.019	-.119	-.175	-.062	.782 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر

Variance totale expliquée									
Composante	Valeurs propres initiales			Sommes cumulées du carré des changements			Sommes de carrés du carré des changements		
	Total	% des V	% cumulé	Total	% des V	% cumulé	Total	% des V	% cumulé
1	8.828	81.887	81.887	8.828	81.887	81.887	8.414	78.450	78.450
2	1.784	14.450	96.337	1.784	14.450	96.337	2.148	17.887	94.337
3	.888	8.100	99.437						
4	.804	8.827	99.818						
5	.778	6.488	99.988						
6	.768	6.158	99.997						
7	.682	5.521	99.999						
8	.570	4.748	99.999						
9	.550	4.588	99.999						
10	.487	3.881	99.999						
11	.388	2.738	99.999						
12	.242	2.018	100.000						

ملحوظة: الأعداد المعروضة هنا هي تقريبية وقد تختلف قليلاً عن تلك الموجودة في البرنامج الإحصائي.

قيم الشيوع بعد الاستخراج

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
ادراك 1	1.000	.674
ادراك 2	1.000	.673
ادراك 3	1.000	.593
ادراك 4	1.000	.514
ادراك 5	1.000	.738
ادراك 6	1.000	.677
ادراك 7	1.000	.721
ادراك 8	1.000	.643
ادراك 9	1.000	.504
ادراك 10	1.000	.505
ادراك 11	1.000	.739
ادراك 12	1.000	.679

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير

Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
ادراك7	.814	
ادراك6	.788	
ادراك4	.698	
ادراك2	.671	
ادراك9	.668	
ادراك8	.624	
ادراك3	.426	.559
ادراك10	.441	.557
ادراك12	.305	.535
ادراك1	.387	.474
ادراك5	.376	-.443-
ادراك11		.357

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
ادراك7	.837	
ادراك6	.811	
ادراك9	.706	
ادراك4	.698	
ادراك8	.662	
ادراك5	.534	
ادراك2	.533	
ادراك10		.695
ادراك3		.689
ادراك12		.615
ادراك1		.596
ادراك11		.668

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي ضبط النفس

نتائج اختبار بريتلية KMO ضبط النفس

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.761
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 3950.194
	ddl 66
	Signification .000

قيمة MSA ضبط النفس

Matrices anti-images

	ضبط1	ضبط2	ضبط3	ضبط4	ضبط5	ضبط6	ضبط7	ضبط8	ضبط9	ضبط10	ضبط11	ضبط12
Covariance anti-image	ضبط1 .628	ضبط2 -.206-	ضبط3 .013	ضبط4 .021	ضبط5 .049	ضبط6 -.086-	ضبط7 -.087-	ضبط8 .043	ضبط9 -.039-	ضبط10 -.161-	ضبط11 .049	ضبط12 .020
	ضبط2 -.206-	ضبط2 .672	ضبط3 -.128-	ضبط4 -.112-	ضبط5 -.081-	ضبط6 .033	ضبط7 -.048-	ضبط8 -.091-	ضبط9 .000	ضبط10 .024	ضبط11 -.090-	ضبط12 .043
	ضبط3 .013	ضبط3 -.128-	ضبط3 .602	ضبط4 -.189-	ضبط5 .015	ضبط6 .049	ضبط7 -.038-	ضبط8 -.104-	ضبط9 -.075-	ضبط10 -.176-	ضبط11 -.073-	ضبط12 -.010-
	ضبط4 .021	ضبط4 -.112-	ضبط4 -.189-	ضبط4 .755	ضبط5 .196	ضبط6 -.024-	ضبط7 -.048-	ضبط8 .091	ضبط9 .012	ضبط10 -.001-	ضبط11 .013	ضبط12 -.094-
	ضبط5 .049	ضبط5 -.081-	ضبط5 .015	ضبط5 .196	ضبط5 .627	ضبط6 -.201-	ضبط7 -.123-	ضبط8 .125	ضبط9 -.067-	ضبط10 -.035-	ضبط11 .048	ضبط12 .045
	ضبط6 -.086-	ضبط6 .033	ضبط6 .049	ضبط6 -.024-	ضبط6 -.201-	ضبط6 .627	ضبط7 -.057-	ضبط8 .055	ضبط9 -.148-	ضبط10 -.059-	ضبط11 -.099-	ضبط12 -.072-
	ضبط7 -.087-	ضبط7 -.048-	ضبط7 -.038-	ضبط7 -.048-	ضبط7 -.123-	ضبط7 -.057-	ضبط7 .551	ضبط8 -.101-	ضبط9 -.138-	ضبط10 -.038-	ضبط11 .033	ضبط12 -.045-
	ضبط8 .043	ضبط8 -.091-	ضبط8 -.104-	ضبط8 .091	ضبط8 .125	ضبط8 .055	ضبط8 -.101-	ضبط8 .712	ضبط9 -.166-	ضبط10 -.038-	ضبط11 -.023-	ضبط12 .079
	ضبط9 -.039-	ضبط9 .000	ضبط9 -.075-	ضبط9 .012	ضبط9 -.067-	ضبط9 -.148-	ضبط9 -.138-	ضبط9 -.166-	ضبط9 .522	ضبط10 -.019-	ضبط11 .079	ضبط12 -.016-
	ضبط10 -.161-	ضبط10 .024	ضبط10 -.176-	ضبط10 -.001-	ضبط10 -.035-	ضبط10 -.059-	ضبط10 -.038-	ضبط10 -.038-	ضبط10 -.019-	ضبط10 .594	ضبط11 .179	ضبط12 -.027-
	ضبط11 .049	ضبط11 -.090-	ضبط11 -.073-	ضبط11 .013	ضبط11 .048	ضبط11 -.099-	ضبط11 .033	ضبط11 -.023-	ضبط11 .079	ضبط11 .179	ضبط11 .698	ضبط12 -.275-
	ضبط12 .020	ضبط12 .043	ضبط12 -.010-	ضبط12 -.094-	ضبط12 .045	ضبط12 -.072-	ضبط12 -.045-	ضبط12 .079	ضبط12 -.016-	ضبط12 -.027-	ضبط12 -.275-	ضبط12 .792
Corrélation anti-image	ضبط1 .810 ^a	ضبط2 -.316-	ضبط3 .022	ضبط4 .031	ضبط5 .078	ضبط6 -.137-	ضبط7 -.148-	ضبط8 .065	ضبط9 -.068-	ضبط10 -.264-	ضبط11 .075	ضبط12 .028
	ضبط2 -.316-	ضبط2 .773 ^a	ضبط3 -.201-	ضبط4 -.158-	ضبط5 -.125-	ضبط6 .051	ضبط7 -.078-	ضبط8 -.131-	ضبط9 -.001-	ضبط10 .038	ضبط11 -.131-	ضبط12 .059
	ضبط3 .022	ضبط3 -.201-	ضبط3 .769 ^a	ضبط4 -.281-	ضبط5 .024	ضبط6 .080	ضبط7 -.066-	ضبط8 -.158-	ضبط9 -.135-	ضبط10 -.294-	ضبط11 -.112-	ضبط12 -.014-
	ضبط4 .031	ضبط4 -.158-	ضبط4 -.281-	ضبط4 .573 ^a	ضبط5 .285	ضبط6 -.034-	ضبط7 -.075-	ضبط8 .125	ضبط9 .019	ضبط10 -.002-	ضبط11 .018	ضبط12 -.122-
	ضبط5 .078	ضبط5 -.125-	ضبط5 .024	ضبط5 .285	ضبط5 .688 ^a	ضبط6 -.321-	ضبط7 -.210-	ضبط8 .187	ضبط9 -.117-	ضبط10 -.057-	ضبط11 .073	ضبط12 .064
	ضبط6 -.137-	ضبط6 .051	ضبط6 .080	ضبط6 -.034-	ضبط6 -.321-	ضبط6 .753 ^a	ضبط7 -.098-	ضبط8 .083	ضبط9 -.259-	ضبط10 -.097-	ضبط11 -.150-	ضبط12 -.102-
	ضبط7 -.148-	ضبط7 -.078-	ضبط7 -.066-	ضبط7 -.075-	ضبط7 -.210-	ضبط7 -.098-	ضبط7 .871 ^a	ضبط8 -.162-	ضبط9 -.258-	ضبط10 -.066-	ضبط11 .053	ضبط12 -.068-
	ضبط8 .065	ضبط8 -.131-	ضبط8 -.158-	ضبط8 .125	ضبط8 .187	ضبط8 .083	ضبط8 -.162-	ضبط8 .728 ^a	ضبط9 -.272-	ضبط10 -.058-	ضبط11 -.032-	ضبط12 .105
	ضبط9 -.068-	ضبط9 -.001-	ضبط9 -.135-	ضبط9 .019	ضبط9 -.117-	ضبط9 -.259-	ضبط9 -.258-	ضبط9 -.272-	ضبط9 .835 ^a	ضبط10 -.034-	ضبط11 .130	ضبط12 -.025-
	ضبط10 -.264-	ضبط10 .038	ضبط10 -.294-	ضبط10 -.002-	ضبط10 -.057-	ضبط10 -.097-	ضبط10 -.066-	ضبط10 -.058-	ضبط10 -.034-	ضبط10 .807 ^a	ضبط11 .278	ضبط12 -.039-
	ضبط11 .075	ضبط11 -.131-	ضبط11 -.112-	ضبط11 .018	ضبط11 .073	ضبط11 -.150-	ضبط11 .053	ضبط11 -.032-	ضبط11 .130	ضبط11 .278	ضبط11 .580 ^a	ضبط12 -.370-
	ضبط12 .028	ضبط12 .059	ضبط12 -.014-	ضبط12 -.122-	ضبط12 .064	ضبط12 -.102-	ضبط12 -.068-	ضبط12 .105	ضبط12 -.025-	ضبط12 -.039-	ضبط12 -.370-	ضبط12 .545 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجذور الكامنة ونسبة التباين المفسر ضبط النفس

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3.605	30.038	30.038	3.605	30.038	30.038	3.539	29.492	29.492
2	1.736	14.463	44.501	1.736	14.463	44.501	1.801	15.009	44.501
3	1.424	11.866	56.367						
4	.950	7.917	64.284						
5	.820	6.833	71.118						
6	.693	5.775	76.893						
7	.615	5.125	82.017						
8	.549	4.574	86.592						
9	.458	3.817	90.408						
10	.428	3.567	93.976						
11	.365	3.043	97.019						
12	.358	2.981	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوع بعد الاستخراج ضبط النفس

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
1 ضبط	1.000	.647
2 ضبط	1.000	.649
3 ضبط	1.000	.592
4 ضبط	1.000	.623
5 ضبط	1.000	.506
6 ضبط	1.000	.646
7 ضبط	1.000	.582
8 ضبط	1.000	.672
9 ضبط	1.000	.589
10 ضبط	1.000	.576
11 ضبط	1.000	.632
12 ضبط	1.000	.526

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير ضبط النفس

Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
ضبط7	.762	
ضبط9	.759	
ضبط10	.689	
ضبط1	.669	
ضبط3	.582	.504
ضبط2	.570	.353
ضبط6	.542	
ضبط8	.493	
ضبط4		.709
ضبط5	.464	-.539-
ضبط11		.497
ضبط12		.470

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير ضبط النفس

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
ضبط7	.741	
ضبط9	.725	
ضبط10	.671	
ضبط3	.666	.386
ضبط1	.659	
ضبط2	.625	
ضبط8	.516	
ضبط6	.489	-.326-
ضبط4		.669
ضبط5	.355	-.616-
ضبط11		.543
ضبط12		.475

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي الكفاءة العامة

نتائج اختبار بريتلنت KMO الكفاءة العامة

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.820
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 3735.065
	ddl 45
	Signification .000

قيمة MSA ضبط النفس

Matrices anti-images

	الكفاءة 1	الكفاءة 2	الكفاءة 3	الكفاءة 4	الكفاءة 5	الكفاءة 6	الكفاءة 7	الكفاءة 8	الكفاءة 9	الكفاءة 10
Covariance anti-image										
الكفاءة 1	.646	.104	-.159	-.087	.032	-.023	-.096	-.021	-.059	-.056
الكفاءة 2	.104	.790	.128	-.091	-.165	.034	-.075	-.127	.023	-.110
الكفاءة 3	-.159	.128	.632	-.156	-.140	.013	-.092	-.103	.108	.110
الكفاءة 4	-.087	-.091	-.156	.532	-.049	-.104	-.105	-.007	-.013	-.087
الكفاءة 5	.032	-.165	-.140	-.049	.835	.083	-.020	-.042	-.029	-.076
الكفاءة 6	-.023	.034	.013	-.104	.083	.537	-.120	-.032	-.166	-.053
الكفاءة 7	-.096	-.075	-.092	-.105	-.020	-.120	.495	-.024	-.081	-.055
الكفاءة 8	-.021	-.127	-.103	-.007	-.042	-.032	-.024	.577	-.222	.009
الكفاءة 9	-.059	.023	.108	-.013	-.029	-.166	-.081	-.222	.485	-.025
الكفاءة 10	-.056	-.110	.110	-.087	-.076	-.053	-.055	.009	-.025	.816
Corrélation anti-image										
الكفاءة 1	.866 ^a	.146	-.248	-.149	.043	-.039	-.170	-.035	-.106	-.077
الكفاءة 2	.146	.640 ^a	.181	-.141	-.204	.052	-.121	-.188	.038	-.137
الكفاءة 3	-.248	.181	.689 ^a	-.270	-.192	.022	-.165	-.171	.195	.153
الكفاءة 4	-.149	-.141	-.270	.867 ^a	-.073	-.195	-.204	-.013	-.025	-.132
الكفاءة 5	.043	-.204	-.192	-.073	.741 ^a	.124	-.031	-.061	-.045	-.093
الكفاءة 6	-.039	.052	.022	-.195	.124	.852 ^a	-.232	-.057	-.325	-.080
الكفاءة 7	-.170	-.121	-.165	-.204	-.031	-.232	.887 ^a	-.045	-.166	-.087
الكفاءة 8	-.035	-.188	-.171	-.013	-.061	-.057	-.045	.824 ^a	-.420	.013
الكفاءة 9	-.106	.038	.195	-.025	-.045	-.325	-.166	-.420	.785 ^a	-.040
الكفاءة 10	-.077	-.137	.153	-.132	-.093	-.080	-.087	.013	-.040	.846 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجدور الكامنة ونسبة التباين المفسر الكفاءة العامة

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3.805	38.049	38.049	3.805	38.049	38.049	3.054	30.538	30.538
2	1.317	13.175	51.224	1.317	13.175	51.224	2.069	20.686	51.224
3	1.147	11.473	62.697						
4	.853	8.525	71.222						
5	.672	6.722	77.945						
6	.572	5.721	83.666						
7	.513	5.133	88.799						
8	.416	4.155	92.954						
9	.384	3.835	96.790						
10	.321	3.210	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوخ بعد الاستخراج الكفاءة العامة

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
الكفاءة 1	1.000	.593
الكفاءة 2	1.000	.628
الكفاءة 3	1.000	.539
الكفاءة 4	1.000	.584
الكفاءة 5	1.000	.605
الكفاءة 6	1.000	.721
الكفاءة 7	1.000	.644
الكفاءة 8	1.000	.497
الكفاءة 9	1.000	.533
الكفاءة 10	1.000	.679

Méthode d'extraction :
Analyse en composantes
principales.

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير الكفاءة العامة

Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
الكفاءة7	.800	
الكفاءة4	.757	
الكفاءة6	.721	
الكفاءة9	.719	
الكفاءة8	.692	
الكفاءة1	.634	-.437-
الكفاءة10	.451	.419
الكفاءة5	.347	
الكفاءة2	.314	.727
الكفاءة3	.503	-.535-

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير الكفاءة العامة

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
الكفاءة1	.770	
الكفاءة3	.714	
الكفاءة7	.703	.386
الكفاءة4	.690	.330
الكفاءة6	.623	.364
الكفاءة9	.531	.501
الكفاءة8	.503	.694
الكفاءة2		.780
الكفاءة10		.598
الكفاءة5		.634

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التطوير الذاتي

نتائج اختبار بريتلنت KMO التطوير الذاتي

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.773
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 2785.558
	ddl 45
	Signification .000

قيمة MSA التطوير الذاتي

Matrices anti-images

	التطوير 1	التطوير 2	التطوير 3	التطوير 4	التطوير 5	التطوير 6	التطوير 7	التطوير 8	التطوير 9	التطوير 10
Covariance anti-image	التطوير 1 .648	.068	-.121-	-.158-	-.076-	-.190-	-.011-	-.069-	.030	-.039-
	التطوير 2 .068	.735	-.061-	-.104-	-.150-	-.013-	-.049-	-.097-	-.064-	.066
	التطوير 3 -.121-	-.061-	.845	.188	-.085-	.015	-.114-	.010	-.054-	-.106-
	التطوير 4 -.158-	-.104-	.188	.656	.001	-.150-	-.139-	-.043-	-.014-	-.032-
	التطوير 5 -.076-	-.150-	-.085-	.001	.582	-.135-	.003	-.070-	-.162-	-.065-
	التطوير 6 -.190-	-.013-	.015	-.150-	-.135-	.608	.132	-.060-	.005	-.095-
	التطوير 7 -.011-	-.049-	-.114-	-.139-	.003	.132	.759	-.206-	.007	-.045-
	التطوير 8 -.069-	-.097-	.010	-.043-	-.070-	-.060-	-.206-	.562	-.187-	.093
	التطوير 9 .030	-.064-	-.054-	-.014-	-.162-	.005	.007	-.187-	.680	.013
	التطوير 10 -.039-	.066	-.106-	-.032-	-.065-	-.095-	-.045-	.093	.013	.913
Corrélation anti-image	التطوير 1 .782 ^a	.099	-.163-	-.243-	-.124-	-.302-	-.015-	-.114-	.045	-.051-
	التطوير 2 .099	.832 ^a	-.077-	-.149-	-.229-	-.019-	-.065-	-.151-	-.091-	.081
	التطوير 3 -.163-	-.077-	.578 ^a	.252	-.121-	.021	-.143-	.014	-.071-	-.120-
	التطوير 4 -.243-	-.149-	.252	.751 ^a	.001	-.238-	-.196-	-.070-	-.021-	-.041-
	التطوير 5 -.124-	-.229-	-.121-	.001	.828 ^a	-.228-	.005	-.123-	-.258-	-.089-
	التطوير 6 -.302-	-.019-	.021	-.238-	-.228-	.760 ^a	.194	-.103-	.008	-.127-
	التطوير 7 -.015-	-.065-	-.143-	-.196-	.005	.194	.674 ^a	-.316-	.010	-.054-
	التطوير 8 -.114-	-.151-	.014	-.070-	-.123-	-.103-	-.316-	.797 ^a	-.303-	.129
	التطوير 9 .045	-.091-	-.071-	-.021-	-.258-	.008	.010	-.303-	.812 ^a	.016
	التطوير 10 -.051-	.081	-.120-	-.041-	-.089-	-.127-	-.054-	.129	.016	.617 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجدور الكامنة ونسبة التباين المفسر التطوير الذاتي

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	3.274	32.738	32.738	3.274	32.738	32.738	2.409	24.094	24.094
2	1.342	13.420	46.158	1.342	13.420	46.158	2.145	21.448	45.542
3	1.163	11.635	57.792	1.163	11.635	57.792	1.225	12.250	57.792
4	.940	9.402	67.195						
5	.784	7.845	75.039						
6	.689	6.891	81.931						
7	.505	5.048	86.979						
8	.459	4.594	91.573						
9	.454	4.544	96.117						
10	.388	3.883	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوع بعد الاستخراج التطوير الذاتي

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
التطوير 1	1.000	.588
التطوير 2	1.000	.465
التطوير 3	1.000	.744
التطوير 4	1.000	.651
التطوير 5	1.000	.576
التطوير 6	1.000	.678
التطوير 7	1.000	.672
التطوير 8	1.000	.652
التطوير 9	1.000	.503
التطوير 10	1.000	.550

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير التطوير الذاتي

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
التطوير 5	.742		
التطوير 8	.732	-.315-	
التطوير 6	.628	.523	
التطوير 1	.623	.448	
التطوير 9	.621	-.334-	
التطوير 4	.603		-.465-
التطوير 2	.587	-.339-	
التطوير 7	.450	-.412-	
التطوير 10		.529	.491
التطوير 3			.802

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير التطوير الذاتي

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
التطوير 8	.758		
التطوير 9	.683		
التطوير 2	.665		
التطوير 7	.610		
التطوير 5	.542	.451	
التطوير 6		.811	
التطوير 1		.730	
التطوير 4		.688	-.314-
التطوير 3			.806
التطوير 10		.388	.587

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستقلالية

نتائج اختبار بريتلنت KMO الاستقلالية

Indice KMO et test de Bartlett	
Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.813
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 6015.684
	ddl 105
	Signification .000

قيمة MSA الاستقلالية

Matrices anti-images

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Covariance anti-image	.887	-.065	.071	.021	-.019	-.034	.007	-.025	-.030	-.077	-.052	-.020	-.039	.010	.023
	-.065	.838	.088	-.003	-.061	-.060	.025	-.010	-.065	-.044	.011	.008	-.055	-.052	-.026
	.071	.088	.557	-.186	.002	.063	-.139	-.082	-.082	-.020	.005	-.030	-.144	.019	-.030
	.021	-.003	-.186	.739	.041	.000	-.049	-.001	-.016	-.007	-.003	-.016	-.130	-.075	.013
	-.019	-.061	.002	.041	.608	-.230	-.048	.107	-.052	-.021	-.004	-.094	-.116	.034	.010
	-.034	-.060	.063	.000	-.230	.551	.001	-.120	-.116	.065	-.039	.050	.016	-.135	-.059
	.007	.025	-.139	-.049	-.049	.001	.597	-.184	-.060	-.073	.093	.000	-.024	-.036	-.039
	-.025	-.010	-.082	-.001	.107	-.120	-.184	.670	-.029	-.028	-.057	.018	-.115	.073	.045
	-.030	-.065	-.082	-.016	-.052	-.116	-.060	-.029	.465	-.149	-.118	-.028	.071	-.037	.069
	-.077	-.044	-.020	-.007	-.021	.065	-.073	-.028	-.149	.476	-.130	-.041	-.034	-.021	-.061
	-.052	.011	.005	-.003	-.004	-.038	.093	-.057	-.118	-.130	.590	-.053	-.031	-.051	-.030
	-.020	.008	-.030	-.016	-.094	.050	.000	.018	-.028	-.041	-.053	.414	.057	.028	-.240
	-.039	-.055	-.144	-.130	-.116	.016	-.024	-.115	.071	-.034	-.031	.057	.729	.035	.046
	.010	-.052	.019	-.075	.034	-.135	-.036	.073	-.037	-.021	-.051	.028	.035	.673	-.136
	.023	-.026	-.030	.013	.010	-.059	-.039	.045	.069	-.061	-.030	-.240	.046	-.136	.390
Corrélation anti-image	.871 ^a	-.076	.102	.026	-.025	-.049	.010	-.032	-.046	-.119	-.071	-.033	-.048	.013	.040
	-.076	.879 ^a	.128	-.004	-.085	-.088	.035	-.014	-.104	-.070	.015	.013	-.071	-.069	-.045
	.102	.128	.789 ^a	-.291	.004	.113	-.241	-.134	-.161	-.040	.009	-.062	-.226	.031	-.065
	.026	-.004	-.291	.819 ^a	.061	.000	-.074	-.001	-.028	-.011	-.005	-.028	-.177	-.106	.024
	-.025	-.085	.004	.061	.798 ^a	-.397	-.080	.167	-.097	-.039	-.007	-.188	-.174	.053	.021
	-.049	-.088	.113	.000	-.397	.764 ^a	.001	-.198	-.229	.127	-.067	.104	.026	-.222	-.127
	.010	.035	-.241	-.074	-.080	.001	.840 ^a	-.290	-.114	-.137	.156	-.001	-.036	-.057	-.082
	-.032	-.014	-.134	-.001	.167	-.198	-.290	.754 ^a	-.052	-.050	-.090	.034	-.165	.109	.089
	-.046	-.104	-.161	-.028	-.097	-.229	-.114	-.052	.850 ^a	-.318	-.225	-.063	.122	-.066	.163
	-.119	-.070	-.040	-.011	-.039	.127	-.137	-.050	-.318	.879 ^a	-.245	-.092	-.059	-.038	-.141
	-.071	.015	.009	-.005	-.007	-.067	.156	-.090	-.225	-.245	.887 ^a	-.106	-.047	-.081	-.062
	-.033	.013	-.062	-.028	-.188	.104	-.001	.034	-.063	-.092	-.106	.768 ^a	.104	.053	-.588
	-.048	-.071	-.226	-.177	-.174	.026	-.036	-.165	.122	-.059	-.047	.104	.718 ^a	.049	.086
	.013	-.069	.031	-.106	.053	-.222	-.057	.109	-.066	-.038	-.081	.053	.049	.851 ^a	-.265
	.040	-.045	-.065	.024	.021	-.127	-.082	.089	.163	-.141	-.062	-.062	-.598	.066	.739 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجدور الكامنة ونسبة التباين المفسر الاستقلالية

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4.487	29.914	29.914	4.487	29.914	29.914	2.814	18.761	18.761
2	2.128	14.185	44.100	2.128	14.185	44.100	2.707	18.044	36.806
3	1.324	8.830	52.930	1.324	8.830	52.930	2.419	16.124	52.930
4	.972	6.480	59.410						
5	.855	5.700	65.110						
6	.802	5.347	70.457						
7	.747	4.980	75.437						
8	.735	4.897	80.333						
9	.634	4.224	84.557						
10	.558	3.721	88.279						
11	.440	2.935	91.213						
12	.393	2.622	93.835						
13	.365	2.436	96.271						
14	.328	2.185	98.456						
15	.232	1.544	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوع بعد الاستخراج الاستقلالية

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
1 الاستقلالية	1.000	.511
2 الاستقلالية	1.000	.581
3 الاستقلالية	1.000	.690
4 الاستقلالية	1.000	.556
5 الاستقلالية	1.000	.651
6 الاستقلالية	1.000	.550
7 الاستقلالية	1.000	.538
8 الاستقلالية	1.000	.523
9 الاستقلالية	1.000	.602
10 الاستقلالية	1.000	.580
11 الاستقلالية	1.000	.668
12 الاستقلالية	1.000	.720
13 الاستقلالية	1.000	.687
14 الاستقلالية	1.000	.615
15 الاستقلالية	1.000	.766

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير الاستقلالية

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
الاستقلالية 10	.760		
الاستقلالية 9	.753		
الاستقلالية 11	.666		
الاستقلالية 12	.640	-.336-	-.444-
الاستقلالية 15	.628	-.389-	-.469-
الاستقلالية 6	.594		.382
الاستقلالية 5	.584		
الاستقلالية 7	.563	.458	
الاستقلالية 14	.544	-.311-	
الاستقلالية 13		.620	
الاستقلالية 3	.477	.616	
الاستقلالية 8	.372	.571	
الاستقلالية 4	.366	.517	
الاستقلالية 1	.307		.443
الاستقلالية 2	.376		.423

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير الاستقلالية

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
الاستقلالية 15	.869		
الاستقلالية 12	.839		
الاستقلالية 14	.581		
الاستقلالية 10	.526	.386	.393
الاستقلالية 11	.469		.457
الاستقلالية 3		.789	
الاستقلالية 7		.683	
الاستقلالية 8		.663	
الاستقلالية 4		.645	
الاستقلالية 13		.634	
الاستقلالية 6			.697
الاستقلالية 2			.609
الاستقلالية 5	.309		.589
الاستقلالية 9	.363	.390	.564
الاستقلالية 1			.558

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس أسلوب تسيير العلاقات

نتائج اختبار بريتلنت KMO أسلوب تسيير العلاقات

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.858
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 6097.994
	ddl 105
	Signification .000

قيمة MSA أسلوب تسيير العلاقات

Matrices anti-images

	العنصر 1	العنصر 2	العنصر 3	العنصر 4	العنصر 5	العنصر 6	العنصر 7	العنصر 8	العنصر 9	العنصر 10	العنصر 11	العنصر 12	العنصر 13	العنصر 14	العنصر 15	
Covariance anti-image	العنصر 1	.708	-.051-	-.006-	-.041-	-.079-	-.034-	-.113-	-.014-	-.128-	.108	.031	.011	-.023-	-.047-	-.078-
	العنصر 2	-.051-	.729	-.138-	.001	-.053-	-.034-	.025	-.036-	-.036-	.022	-.141-	.038	.045	-.150-	.058
	العنصر 3	-.006-	-.138-	.701	-.120-	.112	-.030-	-.044-	-.060-	-.058-	-.018-	.010	-.051-	-.013-	-.090-	.111
	العنصر 4	-.041-	.001	-.120-	.652	-.192-	-.049-	-.074-	-.006-	.012	-.129-	-.022-	.097	-.086-	-.013-	-.082-
	العنصر 5	-.079-	-.053-	.112	-.192-	.720	-.006-	-.017-	-.013-	-.032-	-.016-	-.005-	-.079-	.119	-.061-	-.004-
	العنصر 6	-.034-	-.034-	-.030-	-.049-	-.006-	.512	-.069-	-.007-	-.102-	.037	-.056-	-.098-	-.155-	.006	-.093-
	العنصر 7	-.113-	.025	-.044-	-.074-	-.017-	-.069-	.490	-.190-	.011	-.021-	-.007-	-.032-	.014	-.007-	.035
	العنصر 8	-.014-	-.036-	-.060-	-.006-	-.013-	-.007-	-.190-	.425	-.129-	-.061-	-.036-	-.028-	.006	-.033-	-.021-
	العنصر 9	-.128-	-.036-	-.058-	.012	-.032-	-.102-	.011	-.129-	.546	-.077-	-.020-	-.009-	.105	.007	.006
	العنصر 10	.108	.022	-.018-	-.129-	-.016-	.037	-.021-	-.061-	-.077-	.618	-.039-	-.107-	.069	.044	-.105-
	العنصر 11	.031	-.141-	.010	-.022-	-.005-	-.056-	-.007-	-.036-	-.020-	-.039-	.544	-.173-	-.091-	.020	-.029-
	العنصر 12	.011	.038	-.051-	.097	-.079-	-.098-	-.032-	-.028-	-.009-	-.107-	-.173-	.455	.003	.007	-.128-
	العنصر 13	-.023-	.045	-.013-	-.086-	.119	-.155-	.014	.006	.105	.069	-.091-	.003	.769	.160	-.023-
	العنصر 14	-.047-	-.150-	-.090-	-.013-	-.061-	.006	-.007-	-.033-	.007	.044	.020	.007	.160	.785	.092
	العنصر 15	-.078-	.058	.111	-.082-	-.004-	-.093-	.035	-.021-	.006	-.105-	-.029-	-.128-	-.023-	.092	.611
Corrélation anti-image	العنصر 1	.866 ^a	-.071-	-.008-	-.060-	-.111-	-.057-	-.192-	-.025-	-.206-	.163	.050	.019	-.032-	-.063-	-.118-
	العنصر 2	-.071-	.817 ^a	-.192-	.002	-.073-	-.056-	.042	-.064-	-.058-	.034	-.224-	.066	.060	-.198-	.087
	العنصر 3	-.008-	-.192-	.838 ^a	-.177-	.157	-.051-	-.075-	-.109-	-.094-	-.028-	.016	-.090-	-.017-	-.122-	.169
	العنصر 4	-.060-	.002	-.177-	.829 ^a	-.280-	-.085-	-.131-	-.011-	.021	-.204-	-.037-	.178	-.121-	-.018-	-.131-
	العنصر 5	-.111-	-.073-	.157	-.280-	.837 ^a	-.010-	-.028-	-.024-	-.052-	-.024-	-.008-	-.139-	.161	-.081-	-.006-
	العنصر 6	-.057-	-.056-	-.051-	-.085-	-.010-	.897 ^a	-.138-	-.014-	-.194-	.066	-.106-	-.202-	-.246-	.010	-.167-
	العنصر 7	-.192-	.042	-.075-	-.131-	-.028-	-.138-	.879 ^a	-.416-	.022	-.038-	-.014-	-.067-	.022	-.012-	.064
	العنصر 8	-.025-	-.064-	-.109-	-.011-	-.024-	-.014-	-.416-	.885 ^a	-.268-	-.119-	-.075-	-.064-	.010	-.058-	-.042-
	العنصر 9	-.206-	-.058-	-.094-	.021	-.052-	-.194-	.022	-.268-	.893 ^a	-.133-	-.037-	-.018-	.162	.011	.011
	العنصر 10	.163	.034	-.028-	-.204-	-.024-	.066	-.038-	-.119-	-.133-	.871 ^a	-.068-	-.202-	.100	.063	-.172-
	العنصر 11	.050	-.224-	.016	-.037-	-.008-	-.106-	-.014-	-.075-	-.037-	-.068-	.882 ^a	-.348-	-.141-	.030	-.051-
	العنصر 12	.019	.066	-.090-	.178	-.139-	-.202-	-.067-	-.064-	-.018-	-.202-	-.348-	.853 ^a	.005	.012	-.242-
	العنصر 13	-.032-	.060	-.017-	-.121-	.161	-.246-	.022	.010	.162	.100	-.141-	.005	.564 ^a	.206	-.034-
	العنصر 14	-.063-	-.198-	-.122-	-.018-	-.081-	.010	-.012-	-.058-	.011	.063	.030	.012	.206	.726 ^a	.133
	العنصر 15	-.118-	.087	.169	-.131-	-.006-	-.167-	.064	-.042-	.011	-.172-	-.051-	-.242-	-.034-	.133	.847 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجدور الكامنة ونسبة التباين المفسر أسلوب تسيير العلاقات

Variance totale expliquée									
Composante	Variables initiales			Exemples choisies au hasard des caractéristiques			Exemples de relations au hasard des caractéristiques		
	Totał	% cumulé	% cumulé	Totał	% cumulé	% cumulé	Totał	% cumulé	% cumulé
1	4.820	88.281	88.281	4.820	88.281	88.281	4.820	27.178	27.178
2	1.871	12.472	42.752	1.871	12.472	42.752	2.427	12.242	42.812
3	1.127	7.581	52.333	1.127	7.581	52.333	1.422	2.524	52.337
4	.828	2.217	52.333						
5	.828	2.217	52.333						
6	.827	2.212	71.422						
7	.242	4.222	72.211						
8	.212	4.122	72.212						
9	.221	2.222	82.422						
10	.224	2.424	82.422						
11	.422	2.222	82.222						
12	.422	2.221	82.222						
13	.422	2.224	82.221						
14	.212	2.222	82.222						
15	.222	1.222	100.000						

Méthode de sélection : Algorithme de composantes principales

قيم الشيوع بعد الاستخراج أسلوب تسيير العلاقات

Qualités de représentation		
	Initiales	Extraction
العلاقات 1	1.000	.515
العلاقات 2	1.000	.688
العلاقات 3	1.000	.746
العلاقات 4	1.000	.643
العلاقات 5	1.000	.520
العلاقات 6	1.000	.622
العلاقات 7	1.000	.544
العلاقات 8	1.000	.627
العلاقات 9	1.000	.527
العلاقات 10	1.000	.612
العلاقات 11	1.000	.526
العلاقات 12	1.000	.602
العلاقات 13	1.000	.695
العلاقات 14	1.000	.627
العلاقات 15	1.000	.606

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير أسلوب تسيير العلاقات

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
العلاقات 8	.778		
العلاقات 7	.726		
العلاقات 6	.715		
العلاقات 12	.710	-.307-	
العلاقات 9	.699		
العلاقات 11	.668		
العلاقات 10	.601		-.335-
العلاقات 4	.577		
العلاقات 1	.520		
العلاقات 3	.476	.382	.417
العلاقات 14		.714	
العلاقات 15	.524	-.527-	
العلاقات 2	.411	.485	
العلاقات 13		-.568-	.603
العلاقات 5	.498		-.498-

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير أسلوب تسيير العلاقات

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
العلاقات 12	.745		
العلاقات 15	.728		
العلاقات 10	.707		
العلاقات 6	.621	.317	.369
العلاقات 8	.608	.507	
العلاقات 11	.603		.306
العلاقات 7	.560	.480	
العلاقات 9	.552	.455	
العلاقات 5	.546		.604
العلاقات 4	.530		
العلاقات 3		.720	
العلاقات 2		.693	
العلاقات 14		.562	.712
العلاقات 1	.355	.429	
العلاقات 13			.829

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس التحكم البيئي

نتائج اختبار بريتلنت KMO التحكم البيئي

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		.768
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	2412.541
	ddl	45
	Signification	.000

الجدور الكامنة ونسبة التباين المفسر التحكم البيئي

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4.630	30.866	30.866	4.630	30.866	30.866	4.414	29.427	29.427
2	2.456	16.371	47.237	2.456	16.371	47.237	2.672	17.811	47.237
3	.921	8.810	56.047						
4	.916	.966	63.113						
5	.813	6.022	69.135						
6	.806	5.372	74.507						
7	.682	4.678	79.185						
8	.680	4.530	83.715						
9	.565	3.768	87.483						
10	.531	3.538	91.021						
11	.428	2.856	93.877						
12	.353	2.351	96.229						
13	.315	2.099	98.328						
14	.251	1.672							
15	0.200874								

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوخ بعد الاستخراج التحكم البيئي

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
التحكم 1	1.000	.712
التحكم 2	1.000	.503
التحكم 3	1.000	.770
التحكم 4	1.000	.713
التحكم 5	1.000	.795
التحكم 6	1.000	.746
التحكم 7	1.000	.696
التحكم 8	1.000	.613
التحكم 9	1.000	.582
التحكم 10	1.000	.612
التحكم 11	1.000	.525
التحكم 12	1.000	.516
التحكم 13	1.000	.774
التحكم 14	1.000	.551
التحكم 15	1.000	.679

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير التحكم البيئي

Matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
التحكم 14	.737	
التحكم 12	.718	
التحكم 2	.694	
التحكم 11	.688	
التحكم 13	.681	
التحكم 3	.661	
التحكم 7	.611	
التحكم 6	.611	
التحكم 10	.591	
التحكم 15	.390	
التحكم 1	.331	
التحكم 5		.315
التحكم 8	.355	.887
التحكم 4	.355	.887
التحكم 9		.737

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير التحكم البيئي

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante	
	1	2
التحكم 11	.724	
التحكم 2	.705	
التحكم 12	.690	
التحكم 3	.685	
التحكم 13	.678	
التحكم 14		.714
التحكم 6	.665	
التحكم 10	.640	
التحكم 7	.628	
التحكم 15	.519	
التحكم 1	.501	
التحكم 5		
التحكم 8		.954
التحكم 4		.954
التحكم 9		.761

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الضغط المهني

نتائج اختبار بريتلنت KMO الضغط المهني

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.757
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx. 5809.079
	ddl 105
	Signification .000

قيمة MSA الضغط المهني

Matrices anti-images

	الضغط1	الضغط2	الضغط3	الضغط4	الضغط5	الضغط6	الضغط7	الضغط8	الضغط9	الضغط10	الضغط11	الضغط12	الضغط13	الضغط14	الضغط15	
Covariance anti-image	الضغط1	.778	.029	-.141	.001	-.124	-.016	.031	.074	.019	-.118	-.050	.050	-.041	-.012	-.041
	الضغط2	.029	.513	-.090	-.072	.060	.012	.070	.084	-.282	.059	-.155	.043	.018	.077	-.047
	الضغط3	-.141	-.090	.430	-.194	-.006	.004	-.028	-.059	.020	-.043	.005	.042	-.080	-.010	-.048
	الضغط4	.001	-.072	-.194	.419	.065	-.099	-.054	-.105	.064	-.030	.037	-.068	.061	-.124	.100
	الضغط5	-.124	.060	-.006	.065	.814	.042	-.107	.005	-.018	.054	-.019	-.116	-.109	-.065	.070
	الضغط6	-.016	.012	.004	-.099	.042	.601	-.016	-.118	-.139	.042	-.048	-.088	.009	.018	-.076
	الضغط7	.031	.070	-.028	-.054	-.107	-.016	.808	.146	.002	-.077	-.119	-.155	-.039	.049	-.065
	الضغط8	.074	.084	-.059	-.105	.005	-.118	.146	.471	-.086	-.091	-.065	-.008	-.068	.037	-.129
	الضغط9	.019	-.282	.020	.064	-.018	-.139	.002	-.066	.552	-.062	.110	.067	.024	.028	-.022
	الضغط10	-.118	.059	-.043	-.030	.054	.042	-.077	-.091	-.062	.653	-.133	-.034	-.100	-.002	-.051
	الضغط11	-.050	-.155	.005	.037	-.019	-.048	-.119	-.065	.110	-.133	.643	.110	.002	-.113	-.037
	الضغط12	.050	.043	.042	-.068	-.116	-.088	-.155	-.008	.087	-.034	.110	.744	-.100	-.086	.000
	الضغط13	-.041	.018	-.080	.061	-.109	.009	-.039	-.088	.024	-.100	.002	-.100	.864	.065	.044
	الضغط14	-.012	.077	-.010	-.124	-.065	.018	.049	.037	.028	-.002	-.113	-.088	.065	.473	-.224
	الضغط15	-.041	-.047	-.048	.100	.070	-.076	-.055	-.129	-.022	-.051	-.037	.000	.044	-.224	.431
Corrélation anti-image	الضغط1	.778 ^a	.046	-.243	.002	-.156	-.024	.040	.122	.029	-.166	-.071	.065	-.050	-.020	-.071
	الضغط2	.046	.616 ^a	-.192	-.155	.093	.022	.109	.171	-.529	.101	-.269	.070	.028	.156	-.100
	الضغط3	-.243	-.192	.823 ^a	-.457	-.010	.008	-.048	-.131	.042	-.080	.010	.074	-.131	-.023	-.111
	الضغط4	.002	-.155	-.457	.746 ^a	.112	-.198	-.093	-.236	.132	-.057	.072	-.121	.101	-.279	.236
	الضغط5	-.156	.093	-.010	.112	.707 ^a	.060	-.132	.008	-.027	.075	-.026	-.149	-.130	-.105	.118
	الضغط6	-.024	.022	.008	-.198	.060	.856 ^a	-.024	-.222	-.241	.066	-.078	-.132	.013	.033	-.150
	الضغط7	.040	.109	-.048	-.093	-.132	-.024	.572 ^a	.237	.002	-.106	-.165	-.200	-.047	.080	-.093
	الضغط8	.122	.171	-.131	-.236	.008	-.222	.237	.809 ^a	-.130	-.164	-.119	-.014	-.107	.078	-.286
	الضغط9	.029	-.529	.042	.132	-.027	-.241	.002	-.130	.603 ^a	-.103	.165	.136	.035	.066	-.046
	الضغط10	-.166	.101	-.080	-.057	.075	.066	-.106	-.164	-.103	.861 ^a	-.205	-.049	-.134	-.003	-.095
	الضغط11	-.071	-.269	.010	.072	-.026	-.078	-.165	-.119	.185	-.205	.781 ^a	.159	.002	-.204	-.071
	الضغط12	.065	.070	.074	-.121	-.149	-.132	-.200	-.014	.136	-.049	.159	.672 ^a	-.125	-.145	.000
	الضغط13	-.050	.028	-.131	.101	-.130	.013	-.047	-.107	.035	-.134	.002	-.125	.581 ^a	.102	.073
	الضغط14	-.020	.156	-.023	-.279	-.105	.033	.080	.078	.058	-.003	-.204	-.145	.102	.746 ^a	-.496
	الضغط15	-.071	-.100	-.111	.236	.118	-.150	-.093	-.286	-.046	-.085	-.071	.000	.073	-.496	.775 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجدور الكامنة ونسبة التباين المفسر الضغط المهني

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4.212	28.079	28.079	4.212	28.079	28.079	4.076	27.173	27.173
2	2.182	14.544	42.622	2.182	14.544	42.622	2.014	13.426	40.599
3	1.186	7.904	50.526	1.186	7.904	50.526	1.489	9.927	50.526
4	.981	7.210	57.736						
5	.973	6.487	64.223						
6	.874	5.826	70.049						
7	.837	5.581	75.630						
8	.674	4.490	80.120						
9	.604	4.030	84.150						
10	.583	3.886	88.036						
11	.550	3.667	91.703						
12	.402	2.681	94.384						
13	.340	2.266	96.650						
14	.285	1.900	98.550						
15	.217	1.450	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوع بعد الاستخراج الضغط المهني

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
الضغط1	1.000	.614
الضغط2	1.000	.651
الضغط3	1.000	.607
الضغط4	1.000	.550
الضغط5	1.000	.716
الضغط6	1.000	.767
الضغط7	1.000	.698
الضغط8	1.000	.565
الضغط9	1.000	.609
الضغط10	1.000	.774
الضغط11	1.000	.565
الضغط12	1.000	.652
الضغط13	1.000	.777
الضغط14	1.000	.638
الضغط15	1.000	.598

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير الضغط المهني

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
الضغط3	.762		
الضغط15	.746		
الضغط8	.739		
الضغط4	.724		
الضغط6	.649		
الضغط14	.648	.302	-.357-
الضغط10	.617		
الضغط11	.591		
الضغط9		-.676-	
الضغط2	.367	-.656-	
الضغط12		.615	
الضغط5		.529	.319
الضغط7		.519	
الضغط13		.365	.582
الضغط1	.400		.436

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير الضغط المهني

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
الضغط15	.771		
الضغط8	.742		
الضغط4	.740		
الضغط14	.722	-.336-	
الضغط3	.712		
الضغط6	.655		
الضغط10	.564		.395
الضغط11	.556		
الضغط2		.762	
الضغط9		.760	
الضغط12		-.633-	
الضغط13			.688
الضغط1	.313		.561
الضغط5		-.345-	.698
الضغط7		-.378-	.682

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس السعادة

نتائج اختبار بریتليت KMO السعادة

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.837
Test de sphéricité de Bartlett	6442.402
ddl	78
Signification	.000

قيمة MSA السعادة

Matrices anti-images

	السعادة1	السعادة2	السعادة3	السعادة4	السعادة5	السعادة6	السعادة7	السعادة8	السعادة9	السعادة10	السعادة11	السعادة12	السعادة13
Covariance anti-image	السعادة1 .510	السعادة2 -0.199	السعادة3 -0.057	السعادة4 .094	السعادة5 -0.078	السعادة6 -0.044	السعادة7 .030	السعادة8 -0.070	السعادة9 -0.060	السعادة10 .095	السعادة11 .052	السعادة12 -0.030	السعادة13 -0.011
	السعادة2 -0.199	السعادة2 .414	السعادة3 -0.107	السعادة4 -0.135	السعادة5 -0.031	السعادة6 -0.062	السعادة7 -0.007	السعادة8 .005	السعادة9 -0.023	السعادة10 -0.029	السعادة11 -0.019	السعادة12 .036	السعادة13 -0.027
	السعادة3 -0.057	السعادة3 -0.107	السعادة3 .482	السعادة4 -0.127	السعادة5 -0.064	السعادة6 .015	السعادة7 .008	السعادة8 -0.002	السعادة9 .009	السعادة10 .064	السعادة11 -0.082	السعادة12 .056	السعادة13 -0.115
	السعادة4 .094	السعادة4 -0.135	السعادة4 -0.127	السعادة4 .632	السعادة5 .047	السعادة6 -0.063	السعادة7 -0.036	السعادة8 .005	السعادة9 -0.072	السعادة10 -0.042	السعادة11 .042	السعادة12 -0.070	السعادة13 -0.050
	السعادة5 -0.078	السعادة5 -0.031	السعادة5 -0.064	السعادة5 .047	السعادة5 .583	السعادة6 .017	السعادة7 -0.193	السعادة8 .012	السعادة9 .002	السعادة10 -0.085	السعادة11 -0.109	السعادة12 -0.042	السعادة13 .048
	السعادة6 -0.044	السعادة6 -0.062	السعادة6 .015	السعادة6 -0.063	السعادة6 .017	السعادة6 .665	السعادة7 -0.023	السعادة8 -0.119	السعادة9 .128	السعادة10 -0.012	السعادة11 -0.009	السعادة12 -0.082	السعادة13 -0.143
	السعادة7 .030	السعادة7 -0.007	السعادة7 .008	السعادة7 -0.036	السعادة7 -0.193	السعادة7 -0.023	السعادة7 .641	السعادة8 -0.008	السعادة9 -0.014	السعادة10 -0.003	السعادة11 -0.108	السعادة12 -0.028	السعادة13 -0.030
	السعادة8 -0.070	السعادة8 .005	السعادة8 -0.002	السعادة8 .005	السعادة8 .012	السعادة8 -0.119	السعادة8 -0.008	السعادة8 .477	السعادة9 -0.270	السعادة10 .042	السعادة11 -0.001	السعادة12 -0.012	السعادة13 -0.043
	السعادة9 -0.060	السعادة9 -0.023	السعادة9 .009	السعادة9 -0.072	السعادة9 .002	السعادة9 .128	السعادة9 -0.014	السعادة9 -0.270	السعادة9 .490	السعادة10 .049	السعادة11 -0.039	السعادة12 -0.022	السعادة13 -0.036
	السعادة10 .095	السعادة10 -0.029	السعادة10 .064	السعادة10 -0.042	السعادة10 -0.085	السعادة10 -0.012	السعادة10 -0.003	السعادة10 .042	السعادة10 .049	السعادة10 .601	السعادة11 -0.131	السعادة12 -0.186	السعادة13 -0.022
	السعادة11 .052	السعادة11 -0.019	السعادة11 -0.082	السعادة11 .042	السعادة11 -0.109	السعادة11 -0.009	السعادة11 -0.108	السعادة11 -0.001	السعادة11 -0.039	السعادة11 -0.131	السعادة11 .425	السعادة12 -0.114	السعادة13 -0.115
	السعادة12 -0.030	السعادة12 .036	السعادة12 .056	السعادة12 -0.070	السعادة12 -0.042	السعادة12 -0.082	السعادة12 -0.028	السعادة12 -0.012	السعادة12 -0.022	السعادة12 -0.186	السعادة12 -0.114	السعادة12 .643	السعادة13 .008
	السعادة13 -0.011	السعادة13 -0.027	السعادة13 -0.115	السعادة13 -0.050	السعادة13 .048	السعادة13 -0.143	السعادة13 -0.030	السعادة13 -0.043	السعادة13 -0.036	السعادة13 -0.022	السعادة13 -0.115	السعادة13 .008	السعادة13 .495
Corrélation anti-image	السعادة1 .795 ^a	السعادة2 -0.433	السعادة3 -0.114	السعادة4 .166	السعادة5 -0.143	السعادة6 -0.075	السعادة7 .053	السعادة8 -0.143	السعادة9 -0.119	السعادة10 .171	السعادة11 .113	السعادة12 -0.053	السعادة13 -0.021
	السعادة2 -0.433	السعادة2 .853 ^a	السعادة3 -0.240	السعادة4 -0.263	السعادة5 -0.063	السعادة6 -0.118	السعادة7 -0.013	السعادة8 .012	السعادة9 -0.051	السعادة10 -0.057	السعادة11 -0.045	السعادة12 .070	السعادة13 -0.061
	السعادة3 -0.114	السعادة3 -0.240	السعادة3 .879 ^a	السعادة4 -0.231	السعادة5 -0.121	السعادة6 .026	السعادة7 .014	السعادة8 -0.003	السعادة9 .018	السعادة10 .119	السعادة11 -0.181	السعادة12 .100	السعادة13 -0.235
	السعادة4 .166	السعادة4 -0.263	السعادة4 -0.231	السعادة4 .850 ^a	السعادة5 .078	السعادة6 -0.097	السعادة7 -0.057	السعادة8 .010	السعادة9 -0.129	السعادة10 -0.069	السعادة11 .081	السعادة12 -0.110	السعادة13 -0.090
	السعادة5 -0.143	السعادة5 -0.063	السعادة5 -0.121	السعادة5 .078	السعادة5 .849 ^a	السعادة6 .027	السعادة7 -0.316	السعادة8 .023	السعادة9 .004	السعادة10 -0.143	السعادة11 -0.219	السعادة12 -0.069	السعادة13 .089
	السعادة6 -0.075	السعادة6 -0.118	السعادة6 .026	السعادة6 -0.097	السعادة6 .027	السعادة6 .844 ^a	السعادة7 -0.035	السعادة8 -0.211	السعادة9 .225	السعادة10 -0.019	السعادة11 -0.017	السعادة12 -0.126	السعادة13 -0.249
	السعادة7 .053	السعادة7 -0.013	السعادة7 .014	السعادة7 -0.057	السعادة7 -0.316	السعادة7 -0.035	السعادة7 .883 ^a	السعادة8 -0.015	السعادة9 -0.025	السعادة10 -0.006	السعادة11 -0.208	السعادة12 -0.044	السعادة13 -0.052
	السعادة8 -0.143	السعادة8 .012	السعادة8 -0.003	السعادة8 .010	السعادة8 .023	السعادة8 -0.211	السعادة8 -0.015	السعادة8 .780 ^a	السعادة9 -0.558	السعادة10 .079	السعادة11 -0.003	السعادة12 -0.022	السعادة13 -0.088
	السعادة9 -0.119	السعادة9 -0.051	السعادة9 .018	السعادة9 -0.129	السعادة9 .004	السعادة9 .225	السعادة9 -0.025	السعادة9 -0.558	السعادة9 .752 ^a	السعادة10 .091	السعادة11 -0.085	السعادة12 -0.040	السعادة13 -0.073
	السعادة10 .171	السعادة10 -0.057	السعادة10 .119	السعادة10 -0.069	السعادة10 -0.143	السعادة10 -0.019	السعادة10 -0.006	السعادة10 .079	السعادة10 .091	السعادة10 .762 ^a	السعادة11 -0.259	السعادة12 -0.300	السعادة13 -0.041
	السعادة11 .113	السعادة11 -0.045	السعادة11 -0.181	السعادة11 .081	السعادة11 -0.219	السعادة11 -0.017	السعادة11 -0.208	السعادة11 -0.003	السعادة11 -0.085	السعادة11 -0.259	السعادة11 .852 ^a	السعادة12 -0.219	السعادة13 -0.250
	السعادة12 -0.053	السعادة12 .070	السعادة12 .100	السعادة12 -0.110	السعادة12 -0.069	السعادة12 -0.126	السعادة12 -0.044	السعادة12 -0.022	السعادة12 -0.040	السعادة12 -0.300	السعادة12 -0.219	السعادة12 .834 ^a	السعادة13 .014
	السعادة13 -0.021	السعادة13 -0.061	السعادة13 -0.235	السعادة13 -0.090	السعادة13 .089	السعادة13 -0.249	السعادة13 -0.052	السعادة13 -0.088	السعادة13 -0.073	السعادة13 -0.041	السعادة13 -0.250	السعادة13 .014	السعادة13 .899 ^a

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

الجزور الكامنة ونسبة التباين المفسر السعادة

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	4.767	36.671	36.671	4.767	36.671	36.671	2.893	22.253	22.253
2	2.094	16.111	52.783	2.094	16.111	52.783	2.780	21.381	43.634
3	1.008	7.757	60.539	1.008	7.757	60.539	2.198	16.905	60.539
4	.933	7.179	67.719						
5	.765	5.881	73.600						
6	.683	5.255	78.855						
7	.589	4.533	83.388						
8	.477	3.666	87.054						
9	.435	3.346	90.399						
10	.353	2.716	93.116						
11	.326	2.509	95.625						
12	.287	2.208	97.833						
13	.282	2.167	100.000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

قيم الشيوخ بعد الاستخراج السعادة

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
السعادة1	1.000	.574
السعادة2	1.000	.687
السعادة3	1.000	.631
السعادة4	1.000	.518
السعادة5	1.000	.536
السعادة6	1.000	.471
السعادة7	1.000	.518
السعادة8	1.000	.711
السعادة9	1.000	.758
السعادة10	1.000	.638
السعادة11	1.000	.705
السعادة12	1.000	.521
السعادة13	1.000	.601

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

تشبعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير / السعادة

Matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
السعادة 13	.750		
السعادة 2	.746		
السعادة 3	.723		
السعادة 11	.703	.448	
السعادة 4	.604		-.382-
السعادة 5	.584	.370	
السعادة 8	.583	-.457-	.403
السعادة 6	.578		-.370-
السعادة 7	.563	.383	
السعادة 1	.560	-.507-	
السعادة 9	.557	-.436-	.507
السعادة 10	.306	.737	
السعادة 12	.466	.533	

تشبعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير / السعادة

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante		
	1	2	3
السعادة 2	.736		.364
السعادة 3	.729		
السعادة 4	.700		
السعادة 13	.663	.321	
السعادة 6	.658		
السعادة 11	.326	.763	
السعادة 10		.733	-.310-
السعادة 12		.712	
السعادة 5		.682	
السعادة 7		.678	
السعادة 9			.851
السعادة 8			.807
السعادة 1	.460		.597

ملحق نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس السلوكيات الايجابية

نتائج اختبار بریتليت KMO السلوكيات الايجابية

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.	.909
Test de sphéricité Khi-deux approx.	9078.600
de Bartlett ddl	105
Signification	.000

الجزور الكامنة ونسبة التباين المفسر السلوكيات الايجابية

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	6.693	44.617	44.617	6.693	44.617	44.617	4.321	28.809	28.809
2	1.180	7.867	52.484	1.180	7.867	52.484	2.446	16.305	45.114
3	1.156	7.704	60.188	1.156	7.704	60.188	1.696	11.309	56.423
4	1.042	6.947	67.135	1.042	6.947	67.135	1.607	10.712	67.135
5	.751	5.010	72.145						
6	.635	4.234	76.379						
7	.608	4.054	80.433						
8	.560	3.735	84.167						
9	.464	3.093	87.260						
10	.393	2.622	89.882						
11	.377	2.516	92.398						
12	.359	2.395	94.793						
13	.284	1.894	96.688						
14	.270	1.799	98.487						
15	.227	1.513	100.000						

قيم الشيوخ بعد الاستخراج السلوكيات الايجابية

Qualités de représentation

	Initiales	Extraction
السلوكيات 1	1.000	.678
السلوكيات 2	1.000	.684
السلوكيات 3	1.000	.733
السلوكيات 4	1.000	.573
السلوكيات 5	1.000	.592
السلوكيات 6	1.000	.784
السلوكيات 7	1.000	.622
السلوكيات 8	1.000	.754
السلوكيات 9	1.000	.628
السلوكيات 10	1.000	.467
السلوكيات 11	1.000	.689
السلوكيات 12	1.000	.725
السلوكيات 13	1.000	.740
السلوكيات 14	1.000	.672
السلوكيات 15	1.000	.727

تشبيعات الفقرات بالعوامل قبل التدوير السلوكيات الايجابية

Matrice des composantes^a

	Composante			
	1	2	3	4
السلوكيات 14	.795			
السلوكيات 11	.795			
السلوكيات 3	.792			
السلوكيات 13	.789			
السلوكيات 12	.751			
السلوكيات 2	.711			-.375-
السلوكيات 10	.664			
السلوكيات 4	.662			
السلوكيات 7	.641	.331		.313
السلوكيات 9	.636	.379		
السلوكيات 8	.623	.598		
السلوكيات 15	.572		.571	
السلوكيات 5	.567	-.455-		
السلوكيات 1	.417		.543	-.456-
السلوكيات 6	.452		.425	.613

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 4 composantes extraites.

تشبيعات الفقرات بالعوامل بعد التدوير السلوكات الايجابية

Rotation de la matrice des composantes^a

	Composante			
	1	2	3	4
السلوكات 12	.827			
السلوكات 13	.804			
السلوكات 3	.735	.404		
السلوكات 11	.731			
السلوكات 14	.701	.307		
السلوكات 4	.597	.333		
السلوكات 10	.480	.330		.339
السلوكات 8		.792		.308
السلوكات 9		.709		
السلوكات 2	.512	.615		
السلوكات 15			.722	.360
السلوكات 1		.432	.698	
السلوكات 5	.502		.569	
السلوكات 6				.845
السلوكات 7	.386	.431		.531

الملحق نتائج التحليل الارغونومي

GET

FILE='C:\Users\bz\Desktop\بن شريك -د\ergonomie test.sav'.
DATASET NAME Jeu_de_données1 WINDOW=FRONT.

T-TEST

/TESTVAL=6

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=التشخيص

/CRITERIA=CI(.95).

Test T

Remarques

Sortie obtenue		22-FEB-2018 17:07:33
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\بن شريك -د\ergonomie test.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	176
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=6 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=التشخيص /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

[Jeu_de_données1] C:\Users\bz\Desktop\د- بن شريك\ergonomie test.sav

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التشخيص	164	8.6646	2.33216	.18211

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 6					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التشخيص	14.632	163	.000	2.66463	2.3050	3.0242

T-TEST

```

/TESTVAL=3
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=التصميم
/CRITERIA=CI (.95) .
    
```

Test T

Remarques

Sortie obtenue		22-FEB-2018 17:08:11
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د- بن شريك\ergonomie test.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>

	N de lignes dans le fichier de travail	176
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=التصميم /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.14

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
التصميم	164	5.4817	.72190	.05637

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
التصميم	44.025	163	.000	2.48171	2.3704	2.5930

T-TEST

```

/TESTVAL=3
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الإفلاحة والتصميم
/CRITERIA=CI (.95) .

```

Test T

Remarques

Sortie obtenue		22-FEB-2018 17:08:36
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د- بن اشريك\ergonomie test.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	176
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=3 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الإفادة /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.00
	Temps écoulé	00:00:00.00

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الإفادة	164	5.4939	.70491	.05504

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 3					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الإفادة	45.307	163	.000	2.49390	2.3852	2.6026

T-TEST

/TESTVAL=5.5
 /MISSING=ANALYSIS
 /VARIABLES=المرونة
 /CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Remarques

Sortie obtenue		22-FEB-2018 17:09:15
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د-بن\ergonomie test.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	176
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=5.5 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=المرونة /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03
	Temps écoulé	00:00:00.03

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المرونة	164	10.2134	1.20716	.09426

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 5.5					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
المرونة	50.002	163	.000	4.71341	4.5273	4.8995

T-TEST

/TESTVAL=2.5

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الرضا

/CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Remarques

Sortie obtenue	22-FEB-2018 17:09:38		
Commentaires			
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د- بن\اشريك\ergonomie test.sav	
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1	
	Filtre	<sans>	
	Pondération	<sans>	
	Fichier scindé	<sans>	
	N de lignes dans le fichier de travail	176	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.	
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.	
Syntaxe	T-TEST /TESTVAL=2.5 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الرضا /CRITERIA=CI(.95).		
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03	
	Temps écoulé	00:00:00.03	

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الرضا	164	4.6890	.58162	.04542

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 2.5					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الرضا	48.198	163	.000	2.18902	2.0993	2.2787

T-TEST

```

/TESTVAL=1.5
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الأمان
/CRITERIA=CI (.95) .

```

Test T

Remarques		
Sortie obtenue		22-FEB-2018 17:10:13
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د- بن اشريك\ergonomie test.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	176
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=1.5 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الأمان /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.09

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الأمان	164	2.6463	.50451	.03940

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 1.5					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الأمان	29.098	163	.000	1.14634	1.0686	1.2241

T-TEST

```

/TESTVAL=16
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=الارغونومي
/CRITERIA=CI (.95) .

```

Test T

Remarques

Sortie obtenue	22-FEB-2018 17:12:20	
Commentaires		
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د-بن\ergonomie test.sav
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1
	Filtre	<sans>
	Pondération	<sans>
	Fichier scindé	<sans>
	N de lignes dans le fichier de travail	176
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.

	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.
Syntaxe		T-TEST /TESTVAL=16 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الارغونومي /CRITERIA=CI(.95).
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.02
	Temps écoulé	00:00:00.02

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الارغونومي	164	28.5244	1.82165	.14225

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 16					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الارغونومي	88.047	163	.000	12.52439	12.2435	12.8053

T-TEST

/TESTVAL=22

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=الكلبي

/CRITERIA=CI (.95) .

Test T

Remarques

Sortie obtenue	22-FEB-2018 17:12:42		
Commentaires			
Entrée	Données	C:\Users\bz\Desktop\د- بن اشريك\ergonomie test.sav	
	Jeu de données actif	Jeu_de_données1	
	Filtre	<sans>	
	Pondération	<sans>	
	Fichier scindé	<sans>	
	N de lignes dans le fichier de travail	176	
Gestion des valeurs manquantes	Définition de la valeur manquante	Les valeurs manquantes définies par l'utilisateur sont traitées comme étant manquantes.	
	Observations utilisées	Les statistiques de chaque analyse sont basées sur les observations ne comportant aucune donnée manquante ou hors plage pour aucune variable de l'analyse.	
Syntaxe	T-TEST /TESTVAL=22 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=الكلبي /CRITERIA=CI(.95).		
Ressources	Temps de processeur	00:00:00.03	
	Temps écoulé	00:00:00.03	

Statistiques sur échantillon uniques

	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الكلبي	164	37.1890	2.85771	.22315

Test sur échantillon unique

	Valeur de test = 22					
	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
					Inférieur	Supérieur
الكلبي	68.067	163	.000	15.18902	14.7484	15.6297