

## مستوى الارتباط الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية

لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة

Level of Professional engagement in light of some demographic variables  
among secondary school teachers in Ouarglaفطوم طيبي<sup>1\*</sup> ، النواس مزباني<sup>2</sup><sup>1,2</sup> مخبر علم النفس العصبي والاضطرابات المعرفية و السوسيوعاطفية<sup>1,2</sup> جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)taibi.fettoum@univ-ouargla.dz<sup>1</sup>

تاريخ الاستلام : 2022-04-07؛ تاريخ المراجعة 2022-12-15؛ تاريخ القبول : 2022-12-31

## المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، و كذلك التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، الاقدمية)، حيث تم الاعتماد على المنهج الوصفي، و تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية و بلغت (176) أستاذ وأستاذة، و تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، ثم تحليل البيانات. و أسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن مستوى الارتباط الوظيفي مرتفعا، مع عدم وجود فروق في مستوى الارتباط حسب متغير الجنس و الاقدمية، و وجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي حسب متغير العمر.

الكلمات المفتاحية: ارتباط وظيفي ؛ أساتذة التعليم الثانوي.

## Abstract :

The aim of this study is to shed light and identify the level of professional engagement among secondary school teachers in Ouargla, as well as the level of professional demographic variables (gender, age and seniority), where the descriptive approach was adopted. The sample for this study was selected randomly and comprised 176 teachers (both men and women ). The questionnaire was used as a study tool that helped in data analysis. The study revealed on the following results:

The level of professional engagement was high, with no differences in the level of engagement in relation to gender , seniority and the existence of differences at level of professional engagement according to the variables of age.

Key words : professional engagement ; secondary school teachers

## I- تمهيد :

تسعى المؤسسات اليوم على اختلافها إلى تحقيق نتائج جيدة عن طريق توفير الشروط اللازمة لتحسين أداء العنصر البشري، لأنه يتأثر بمجموعة من المتغيرات في بيئة العمل، لذلك يجب الاهتمام بتوفير بيئة مناسبة للعمل، لأن المورد البشري أصبح له دورا أساسيا في المؤسسة ويمكن تحديد هذا الدور من خلال ارتباطه بهذه المؤسسة.

كما أن المؤسسات اليوم تدرك الدور الذي يلعبه المورد البشري في مجال العمل، و أن الكثير من الدراسات تحاول دراسة سلوكه و التعرف على درجة ارتباطه بعمله و بالمؤسسة التي يعمل فيها، و يعتبر الباحثون الارتباط الوظيفي من بين أهم المؤشرات التي تساعد المؤسسة اليوم على تحقيق نتائج جيدة، و خاصة إذا تحدثنا عن المؤسسات التعليمية التي تعتبر أهم ركائز الدول، لما تقدمه من خدمات تعليمية و تربية ضرورية لحياة الفرد عبر مراحل نموه، خاصة و أن العديد من الدراسات و جدت أن انخفاض الأداء يكون نتيجة عدم ارتباط الموظف بعمله، و الارتباط هو عبارة عن حالة إيجابية يشعر بها الأستاذ

أثناء قيامه بعمله، و هذه الحالة تزيد من نشاطه و حبه لعمله، و تؤكد نظريات العلاقات الإنسانية أن ارتفاع مستوى الارتباط الوظيفي له علاقة بمشاركة الموظف في صنع القرار الذي يخص المؤسسة، و كذلك يرتبط بدوافعه و مدى تحقيقه لحاجاته.

**1.I مشكلة الدراسة:** حدثت في العصر الحالي عدة تغيرات في شتى مجالات الحياة، و يعتبر العنصر البشري أهم عناصر هذا التغير، و من أجل مواكبة هذا التغير يجب على أصحاب القرار في المؤسسات اليوم الاهتمام بتطوير و تحسين مهارات و قدرات الموارد البشرية، و ذلك من خلال تحسين سلوكهم بما يخدم مؤسساتهم، حيث تلعب المؤسسات التربوية دورا هاما في المجتمع، و التي تعتبر ركيزة مهمة في الدولة و نموذج مصغر للمجتمع الأصلي، حيث تعمل هذه المؤسسات على تزويد المجتمع بالطاقات الفكرية التي تكون مستقبل البلد، في جميع مجالات الحياة، و هي المكان الذي يجمع كل من الأستاذ، الإدارة، التلاميذ، فتختلف فيها الأفكار و السلوكات والاهتمامات والدوافع والحاجات.

بالإضافة إلى ذلك فإن المؤسسات التربوية تلعب دورا حساسا في تكوين أجيال المستقبل، و هذا ما يجعلها بحاجة إلى توفير العديد من الحاجات الضرورية، و الشروط التي تساعد الأستاذ للقيام برسائله بشكل أفضل، لابد على الإدارة توفير كل ما يخص من حيث الوسائل التعليمية، و العتاد المادي، و توفير بيئة صحية، و نفسية تساعد الأستاذ على القيام بعمله على أكمل وجه، بالإضافة إلى إشراكهم في شؤون المؤسسة بطرح الأفكار و الآراء، و هذا من شأنه أن يعزز ارتباطه بالمؤسسة، حيث يقول (kahn, 1990) " إن الناس بحاجة إلى كل من التعبير عن الذات و العمل الحر في حياتهم العملية." لأن التعبير و المشاركة تشعر الأستاذ بأن له دور مهم في المؤسسة، و هذا يعني أنه قد يعزز من ارتباطه بهذه المؤسسة و بطبيعة الحال هو أدري باحتياجات التلاميذ، لأنه أكثر احتكاكا بهم، و هذه المشاركة تزيد من العلاقة بينه و الإدارة و التلاميذ، مما يشكل رابط " يجعله ملتزما تجاه عمله التزاما على درجة عالية، و لا شك أن عدم وجود هذه الرابطة لا يرجع فقط للعامل أو الموظف، وإنما هو نتيجة طبيعية لوجود خلل في العلاقة بين العامل و جهة عمله، و مسؤولية الإدارة هنا مسؤولية لا يمكن إنكارها" (أحمد جابر، 2013، ص. 158).

كما تحدث خبراء الإدارة عن وجود ارتباط بين العامل و جهة عمله، لأن الارتباط الوظيفي هو عبارة عن " بناء متميز و فريد يتكون من المكونات الإدراكية، العاطفية، السلوكية التي ترتبط بأداء دور الفرد" (Saks, 2006 . p602)، و أي خلل في هذه العلاقة قد يؤثر على الدور الذي يقوم به الأستاذ داخل المؤسسة، و على النتائج النهائية، حيث أوضحت دراسة أجريت عام (2005) على عدد من المنظمات من دول مختلفة، أن أرباح المنظمات التي تتمتع بموظفين مرتبطين بها ارتفع بمقدار 16% بنسبة للمنظمات العامة في ذات القطاع، و التي تعاني عدم الارتباط الوظيفي، كما أظهرت الأرقام خسائر ناجمة عن عدم الارتباط الوظيفي تقدر بمبلغ يتراوح ما بين 243 مليار دولار إلى 270 مليار دولار سنويا بسبب الإنتاج المنخفض" (رولانايف وصالح سليم، 2013، ص. 140).

من خلال هذا نتضح أهمية الارتباط الوظيفي في مجال التعليم خاصة لدى أساتذة الثانوي، لأن هذه المرحلة تحتاج إلى ثبات و استمرار و استقرار الأستاذ في مكان عمله، و هذا الاستقرار يجعل الثانوية تستفيد من خبرته في تحقيق نتائج إيجابية، و في الوقت الحالي تشهد المؤسسات التربوية تغيير الأساتذة لمكان العمل و عدم استقراره في نفس المؤسسة، و في ظل تزايد عدد الثانويات تزداد شدة المنافسة فيما بينها، و محاولة كل ثانوية استقطاب الأستاذ ذوي الخبرة لأنه يكون جاهزا للعمل و يختصر الكثير من الوقت و الجهد على المؤسسة من أجل تحضيره و تكوينه.

و من هنا نسلط الضوء على موضوع الارتباط الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي، حيث يستوجب علينا في دراستنا الحالية أن نحاول الإجابة عن التساؤل الآتي: **ما مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة؟** ومن أجل الإجابة على هذا التساؤل، تم طرح الفرضيات التالية:

#### - فرضيات الدراسة :

- هناك مستوى مرتفع للارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعا لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعا لمتغير العمر.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعا لمتغير الاقدمية.
- أهمية الدراسة : تكمن أهمية الدراسة في تحديد الدور الذي يلعبه الارتباط الوظيفي في توطيد العلاقة بين الأستاذ و الثانوية التي يعمل بها، لأن ضعف الارتباط بين الأستاذ و مهنته قد ينعكس سلبا على أدائه و على تحصيل التلاميذ، و على الرغم

من الكم الهائل من الدراسات حول الارتباط الوظيفي إلا أنها قليلة على عينة أساتذة التعليم الثانوي، لأن هذه المؤسسات هي مكان حيوي وحساس يحتاج للكثير من الدراسات خاصة في مجال دراسة سلوك الأفراد وحاجاتهم ودوافعهم وخاصة أن مرحلة التعليم الثانوي مرحلة مهمة وحاسمة في مسار التلميذ والأستاذ.

#### - أهداف الدراسة :

- الكشف عن مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.
- التعرف على مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً (الجنس، العمر، الإدمية).
- التوصل إلى بعض النتائج التي قد تساعد على زيادة مستوى ارتباط الأساتذة الثانوي.

#### -حدود الدراسة :

**الحدود البشرية:** أجريت الدراسة لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

**الحدود المكانية:** طبقت الدراسة في (13) ثانوية بمدينة ورقلة.

**الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة خلال الموسم الدراسي 2021 / 2022.

#### - المفاهيم العامة للدراسة و الدراسات السابقة:

**أولاً:التعريف الإجرائي للارتباط الوظيفي:** هو سلوك يعبر عن علاقة الأستاذ بعمله ويظهر من خلال قيامه بعمله بكل نشاط و تقاؤل و تركيز، و يمكن قياسه من خلال الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ بعد الإجابة على فقرات الاستبيان، الذي يتكون من ثلاث أبعاد هي: بعد الحيوية، بعد التفاني، بعد الاستغراق.

**ثانياً: الدراسات السابقة :** تعرضت العديد من الدراسات لموضوع الارتباط الوظيفي مع بعض المتغيرات التي تؤثر على الارتباط الوظيفي، من بين هذه الدراسات نجد:

دراسة (Slatten & Mehmetoglu, 2011)، بعنوان: تأثير عوامل الارتباط الوظيفي بالسلوك الابتكاري، و تم استخدام المنهج الارتباطي، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الاستقلالية و التوجه الاستراتيجي و الارتباط الوظيفي، و أن هناك علاقة بين الارتباط الوظيفي و السلوك الابتكاري، أما دراسة (المغربي، 2012)، هدفت للتعرف على أثر الثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي، والتعرف على آراء العاملين بالأجهزة الحكومية (الصحية و التعليمية)، حول خصائص الارتباط الوظيفي و الثقافة التنظيمية، و توصلت إلى أن هناك أثر للثقافة التنظيمية على الارتباط الوظيفي وكان هذا الأثر على كافة أبعاد الارتباط والدرجة الكلية.

كما استهدفت دراسة (دهليز و حمد، 2016)، الكشف عن العلاقة بين كل من الارتباط الوظيفي و الدعم التنظيمي المدرك و الأداء الوظيفي لدى عينة من أصحاب المناصب الإدارية في الجامعة الفلسطينية، و توصلت إلى (87.8%) من العاملين لديهم ارتباطاً وظيفياً مرتفعاً، بينما استهدفت دراسة (النجار، 2017)، قياس علاقة الارتباط الوظيفي و أبعاد جودة الحياة الوظيفية، و قياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، و قد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و أبعاد الارتباط الوظيفي، و عدم وجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي وفقاً للنوع والحالة الاجتماعية، و وجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي وفقاً لمتغير العمر.

كما أجريت دراسة (chen, 2007)، على عينة من الموظفين بالمؤسسات التعليمية من أجل اختبار العلاقة بين الارتباط الوظيفي و موارد المنظمة، و توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات التعليمية يجب أن تركز على زيادة مواردها لكي توفر بيئة إيجابية تجعلهم مرتبطين بعملهم، و أكدت أيضاً على أنه كلما زاد الارتباط الوظيفي لدى العاملين كلما قلت نوايا ترك العمل.

كما هدفت دراسة (العولقي و النظاري، 2018)، إلى تحليل العلاقة بين تطبيق أبعاد جودة حياة العمل في المؤسسات العامة للاتصالات و تعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم، و للتحقق من ذلك تم استخدام قائمة استقصاء لجمع البيانات، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين تطبيق أبعاد جودة حياة العمل و تعزيز ارتباط العاملين بوظائفهم.

بينما تناولت دراسة (عياد، 2017)، التعرف على التأثيرات المتبادلة لسلوكيات صمت العاملين و الارتباط الوظيفي، و أظهرت النتائج وجود تأثير متبادل سلبي بين سلوكيات صمت العاملين و الارتباط الوظيفي، وجود اختلاف في مستوى الارتباط الوظيفي بين الذكور و الإناث، و عدم وجود اختلاف في مستوى الارتباط الوظيفي و فقاً للعمر، مع وجود اختلاف في مستوى الارتباط الوظيفي و فقاً لمدة الخدمة.

نلاحظ من خلال مراجعة الدراسات السابقة أهمية الارتباط الوظيفي في مجال دراسة سلوك العمال داخل المؤسسات، حيث يظهر من خلال تنوع المتغيرات التي لها علاقة بالارتباط الوظيفي، و هذا ما يجعل البحث مستمر في دراسة موضوع الارتباط الوظيفي في مختلف المؤسسات، و قد تم الاستفادة من هذه الدراسة في الجانب النظري و الجانب الميداني.

## 2.I - الارتباط الوظيفي:

**- مفهوم الارتباط الوظيفي:** يعتبر الارتباط الوظيفي من أهم المتغيرات الإيجابية التي تدل على قوة العلاقة بين الموظف و المؤسسة و ظهر أول مرة مفهوم الارتباط الشخصي عند (Kahn, 1990) حيث عرفه بأنه "تسخير أعضاء المنظمة أنفسهم في أدوار عملهم لأنه عن طريق الارتباط يستخدم الفرد و يعبر عن نفسه جسدياً، ذهنياً وعاطفياً أثناء أداء دوره" (Kahn, 1990, p.694).

و هناك من يرى أن هذا المفهوم " يعكس حالة إيجابية في تحقيق العمل المرتبط بالوظيفة و التي يشعر من خلالها بالحيوية، التفاني، و الاستغراق عند القيام بمهام العمل" (نسرين علي، 2020، ص. 131).

كما عرفت زيدان (2012) الارتباط الوظيفي بأنه " الحالة العاطفية الانفعالية الإيجابية أو السارة التي تنشأ عن طبيعة عمل الفرد و خبراته العلمية نتيجة الدافعية، التفاني، و الاستغراق في الوظيفة" (أيمن عادل و إبراهيم السيد علي، 2019، ص. 7). أي أن الارتباط الوظيفي هو عبارة عن شعور إيجابي يحدث للفرد، و يتكون من خلال عمله و خبرته و يظهر في سلوكه و اندفاعه و تفانيه و استغراقه في عمله.

أما (Schaufeli, 2002) يقول أن الارتباط الوظيفي " حالة إيجابية مرتبطة بالعمل يشعر من خلالها الفرد بأن العمل يمتلكه، و يمكن وصفها من خلال ثلاث أبعاد رئيسية هي: (الحيوية، التفاني، والاستغراق) " (خالد عبد السلام و محمد حسن، 2016، ص.33). و يعرف (Chiumento) الارتباط الوظيفي بأنه "علاقة إيجابية في اتجاهين بين الموظف و مؤسسته، حيث يدرك كلا الطرفين احتياجاتهما الخاصة و الطريقة التي يدعم بها كل منهما الآخر من أجل الوفاء بتلك الاحتياجات، و يتعاون الموظف و مؤسسته يتم ضمان الفائدة المتبادلة الناتجة عن الاستثمار في تلك العلاقة" (وداد و أبو القاسم، 2018، ص. 446)، من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن الارتباط الوظيفي حالة أو علاقة إيجابية، تكونت بين الموظف و المؤسسة التي يعمل فيها.

من خلال تعريف (Schaufeli, 2002) فإن الارتباط الوظيفي يتكون من أبعاد هي: بعد الحيوية، التفاني، الاستغراق و هذه الأبعاد تم الاعتماد عليها في الكثير من الدراسات مثل دراسة (Schaufeli, 2002)، و دراسة العولقي والنظاري (2018)، و دراسة المغربي (2012)، و دراسة دهليز و حمد (2016).

## - أبعاد الارتباط الوظيفي:

**-الحيوية (Vigor):** تشير إلى المستويات المرتفعة من الطاقة و المرونة الذهنية أثناء العمل، و الاستعداد للاستمرار في المواقف الصعبة، و بذل الجهد الذي يستحق الثناء و الشكر (عبد الله أحمد و فوزية أحمد، 2018، ص. 94).

**-التفاني (Dedication):** يشير إلى اهتمام الفرد بعمله و إحساسه بقيمته و أهميته و الشعور بالحماس، الإلهام، الفخر، التحدي عند ممارسة عمله (أيمن عادل و إبراهيم السيد علي، 2019، ص.74).

**-الاستغراق (Absorption):** يعني أن يحب الفرد عمله، أو أن يكون مهتماً بالعمل المرتبط به، فالأفراد المحبين لوظائفهم يعملون بكفاءة أعلى و إنتاجية أكبر من هؤلاء الذين لا يحبون وظائفهم (أحمد جابر، 2013، ص.53). و يرى زناتي (1997) أن " الاستغراق الوظيفي يعبر عن الارتباط النفسي بين الفرد و وظيفته بحيث تعد هذه الوظيفة ذات بعد محوري في حياته و في تقديره لذاته" (عبد الحميد، 2004، ص. 14).

**-أهمية الارتباط الوظيفي:** تكمن أهمية الارتباط الوظيفي في أنه يزيد من دافعية العاملين، من أجل بذل المزيد من الجهد حيث " يعتبر الموارد البشرية من أهم الأصول التي تميز المنظمات بعضها عن بعض، كما أنها من أهم أصول أي عمل في المنظمة كونه يعد مصدر للميزة التنافسية، و بالتالي فمن الضروري على كل منظمة أن تجد الطريقة الملائمة للاستفادة من جميع القوى العاملة للاكتفاء و للتطوير المستمر" (أشواق بنت سعود و نجلاء إبراهيم، 2021، ص.317).

و قد توصلت بعض الدراسات إلى أن الموظفين المرتبطين بعملهم أكثر إنتاجية من نظرائهم غير المرتبطين بعملهم. "و أن ارتباط الموظف يشمل الالتزام، الحماس و الطاقة و التركيز على الجهد المميز و يتم وضع الارتباط على أنه نموذج يحتضن النفسية و السلوك في آن واحد" (أمل مصطفى، 2019، ص. 27).

و تزداد أهمية دراسته، خاصة بعد أن أظهرت نتائج المسح لمواقع العمل الدولية وجود مستويات عالية من عدم الارتباط الوظيفي في العديد من دول العالم (خالد محمود، 2017، ص. 379).

**-نتائج تحقيق الارتباط الوظيفي:** إن الارتباط الوظيفي يحقق العديد من النتائج الإيجابية منها:

**-السلوك الابتكاري:** يعتبر السلوك الابتكاري نتيجة هامة جدا لارتباط الموظفين، و السلوك المبتكر يشير إلى المساهمة في حلول جديدة للمعلاء و الأفراد على أساس من الخبرة المتراكمة.

**-النفائل في مكان العمل:** و يعني ميل الفرد إلى الاعتقاد في أفضل النتائج المحتملة، بالإضافة إلى تحقيق نتائج أفضل في المستقبل.

**-الاحتفاظ بالموظف:** توصلت دراسة (Kaliprasad) أنه على الصعيد العالمي " هناك نقص في العاملين ذوي القدرات في المعروض العالمي، و توجد منافسة بين المنظمات على اجتذاب و استبقاء هذه العمالة" (أمل مصطفى، 2019، ص. 28).

**-تحسين وتطوير الأداء التنظيمي:** يظهر المستوى المتقدم للارتباط الوظيفي في التزام العاملين بالأداء المتميز فالعاملون الذين يفهمون الأهداف الإستراتيجية للمنظمة و لديهم توقعات أداء واضحة و أدوات محددة للعمل سوف يبذلون قصارى جهدهم للأداء بطريقة تؤدي إلى تحقق الأهداف التنظيمية (طاهر و علي و أنجي، 2017، ص. 368). و كلما زاد ارتباط الموظف بوظيفته زادت احتمالية أن يتحدث بأشياء إيجابية عن المنظمة (أشواق بنت سعود و نجلاء إبراهيم، 2021، ص. 317).

## II - الطريقة والأدوات :

نتناول في هذا الجانب مجتمع و عينة و منهج الدراسة، و التأكد من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة من خلال التأكد من صدق و ثبات أداة الدراسة، ثم المعالجة الإحصائية للبيانات الدراسة عن طريق برنامج spss.

### 1.II-مجتمع وعينة ومنهج الدراسة :

**-مجتمع الدراسة:** يشمل مجتمع الدراسة (623) أستاذ و أستاذة من التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، موزعين على (13) ثانوية، حسب البيانات المقدمة من مديرية التربية لولاية ورقلة خلال الموسم الدراسي: 2022/2021.

**-عينة الدراسة الاستطلاعية:** تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) أستاذ و أستاذة من ثانويات مدينة ورقلة، و الهدف من الدراسة الاستطلاعية، هو التحقق من الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة (الصدق والثبات)، و التعرف على خصائص المجتمع المدروس.

**-منهج الدراسة:** تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف واقع المشكلات والظواهر كما هي، أو تحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها هذه الظواهر في ظل معايير محددة، مع تقديم توصيات أو اقتراحات من شأنها تعديل الواقع للوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر " (محمد عبد العال و عبد الجبار و غازي جمال، 2015، ص. 227).

**2.II-أداة الدراسة:** قام الباحثان بإعداد أداة من خلال مراجعة بعض الدراسات السابقة و كذا الاطلاع على الإطار النظري، و تتكون الأداة في صورتها النهائية من جزئين الجزء الأول يتكون من البيانات الديموغرافية (الجنس، السن، الإقدمية) ، و الجزء الثاني يتكون من (18) فقرة، موزعة على ثلاث أبعاد وهي بعد الحيوية يتكون من (6) فقرات، و بعد التفاني يتكون من (6) فقرات، و بعد الاستغراق يتكون من (6) فقرات، و كانت بدائل الإجابة (موافق تماما، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق تماما) وفق مقياس ليكرت الخماسي، و تتراوح درجته (1، 2، 3، 4، 5).

**-صدق وثبات الأداة:** تم عرض الأداة في صورتها الأولية على مجموعة من خبراء علم النفس، من أجل إبداء الرأي حول مدى صلاحية أداة الدراسة، و قد تم تعديل الأداة حسب رأي المحكمين، و قد قام الباحثان باستخدام صدق و ثبات الاتساق الداخلي للبعد مع الدرجة الكلية للأداة و كانت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

**جدول(1):** يوضح نتائج صدق و ثبات فقرات البعد مع الدرجة الكلية للمقياس

أبعاد الاستبيان	عدد الفقرات	معامل الصدق	معامل الثبات
بعد الحيوية	6	0.886	0.883
بعد التفاني	6	0.868	0.809
بعد الاستغراق	6	0.765	0.645
المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج التحليل الإحصائي			

نلاحظ من خلال الجدول (1)، أن معامل الصدق لبعده الحيوية مع الدرجة الكلية يقدر بـ(0.886)، و أن معامل الصدق لبعده التفاني بالدرجة الكلية يقدر بـ(0.868)، و أن معامل الصدق لبعده الاستغراق بالدرجة الكلية يقدر بـ(0.765)، أما الثبات تم حسابه عن طريق معامل الثبات الفاكرنباخ لكل بعد و كانت النتائج أن معامل الثبات لبعده الحيوية يقدر بـ(0.883)، و أن معامل الثبات لبعده التفاني يقدر بـ(0.809)، و أن معامل الثبات لبعده الاستغراق يقدر بـ(0.645)، و من خلال النتائج السابقة نجد أن الأداة تتمتع بقدر عال من الصدق و الثبات، و بالتالي يمكن الاعتماد عليها في هذه الدراسة.

**-عينة الدراسة الأساسية:** تمثلت عينة الدراسة الأساسية في(180) أستاذ و أستاذة من(13) ثانوية بمدينة ورقلة، بالاعتماد على النسبة المئوية و التي تقدر بـ(28.25%) من المجتمع الأصلي، تم سحب عينة الدراسة الأساسية عن طريق المعاينة العشوائية البسيطة من المجتمع الأصلي، و يتكون المجتمع الأصلي من أستاذة التعليم الثانوي حيث لهم نفس الخصائص، و تم حصر جميع مفردات المجتمع الأصلي، و ترقيم الأفراد ثم سحب الأرقام الفردية حسب حجم العينة، حيث تم توزيع(180) استبيان على أفراد العينة، و قد تم استرجاع(176) استبيان صحيح، أي بنسبة استجابة تقدر بـ(97.77%) من مجموع الاستمارات الموزعة.

### -خصائص عينة الدراسة:

**جدول(2):** يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

النسبة	التكرار	الخصائص الديموغرافية
% 35.22	62	ذكور
% 64.78	114	إناث
% 27.84	49	أقل من 31 سنة
%43.76	77	من 32 سنة إلى 39 سنة
%28.40	50	أكبر من 40 سنة
% 48.87	86	أقل من 7 سنوات
% 51.13	90	أكبر من 7 سنوات
%100	176	المجموع
المصدر: من إعداد الباحثان من خلال نتائج التحليل الإحصائي		

نلاحظ من خلال الجدول(2)، أن نسبة الإناث فيما يخص متغير الجنس تمثل(64.78%) من إجمالي أفراد العينة، و أما نسبة الذكور تمثل(35.22%) من إجمالي أفراد العينة، بينما متغير العمر نجد أن الفئة العمرية المحصورة بين (32 سنة إلى 39 سنة) و التي تمثل (43.76%) من إجمالي أفراد العينة و هي أكبر نسبة، بينما الفئة العمرية (أقل من 31 سنة) تمثل نسبة تقدر بـ(27.84%) من إجمالي أفراد العينة، أما الفئة العمرية (أكبر من 40 سنة) و التي تمثل(28.40%)، أما متغير الاقدمية فإن الفئة (أقل من 7 سنوات) تقدر بـ(48.87%)، و أن الفئة (أكبر من 7 سنوات)، تقدر بـ(51.13%).

**-الأساليب الإحصائية:** بعد القيام بتفريغ الاستمارات، تبويب و ترميز البيانات، ثم القيام بالمعالجة الإحصائية عن طريق برنامج التحليل الإحصائي SPSS، بحساب المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري، و النسب المئوية، و اختبار (t) و هذا من أجل حساب المستوى و الفروق، و اختبار تحليل التباين الأحادي.

### III - النتائج ومناقشتها :

#### -عرض وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

و التي تنص على: هناك مستوى مرتفع للارتباط الوظيفي لدى أستاذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

**جدول (3):** يوضح المتوسط الحسابي و المتوسط الفرضي لدرجات أفراد العينة

المتغير	عدد الأفراد	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الارتباط الوظيفي	176	54	71.68	9.41
المصدر: مخرجات برنامج spss				

يتضح من خلال الجدول (3)، أن المتوسط الحسابي لأفراد العينة يقدر بـ(71.68)، و هو أكبر من المتوسط الفرضي الذي يقدر بـ (54)، و أن الفروق دالة بين المتوسطات عند مستوى دلالة (0.05)، و عليه فإن مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة الثانوي بمدينة ورقلة مرتفعاً، و بذلك تتحقق الفرضية التي تنص على أن: هناك مستوى مرتفع للارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

و يمكن تفسير ارتفاع مستوى الارتباط لدى أساتذة الثانوي إلى أن مرحلة التعليم الثانوي تتوفر على ظروف و إمكانيات أفضل من المراحل التعليمية الأخرى، و هذا ما تؤكدته دراسة (Chen , 2007)، و التي توصلت إلى أنه يجب زيادة الموارد في المؤسسات التعليمية لكي يخلق بيئة عمل إيجابية محفزة و هذا ما يجعل الموظفين أكثر ارتباطاً بوظائفهم، و هذا ما يساعد على زيادة الارتباط الوظيفي لدى الأساتذة، و يمكن أن يعود ذلك إلى مشاركة الأساتذة في إبداء الآراء و حرية التعبير فيما يخص شؤون المؤسسات التعليمية، حيث يجعلهم يشعرون بأنهم جزء من هذه المؤسسة، و هذا ما يؤكد (أوشي) أحد رواد مدرسة العلاقات الإنسانية من " خلال ربط مستوى الارتباط الوظيفي بأهمية المشاركة الجماعية في صنع القرار " (جمال محمد، 2018، ص. 208).

و تتفق هذه النتائج مع دراسة دهليز و حمد (2016)، و دراسة عباس (2017)، و دراسة عياد (2017)، و دراسة الصقير (2021) ، و دراسة الرواشد (2013)، و التي توصلت إلى أن درجة الارتباط الوظيفي مرتفعة و تختلف مع دراسة (Marete, 2014)، و دراسة المغربي (2012) ، و التي توصلت إلى أن الارتباط الوظيفي منخفض أما دراسة الزهراني (2020)، و التي توصلت إلى أن الارتباط الوظيفي متوسط.

#### -عرض وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

و التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الجنس.

**جدول (4):** يوضح نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

البيانات	العدد	المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	القيمة الاحتمالية
ذكور	62	72.30	0.64	174	غير دال	0.51
إناث	114	71.34				
المصدر: مخرجات برنامج spss						

نلاحظ من خلال الجدول (4)، أن المتوسط الحسابي للذكور يقدر بـ(72.30)، و هو متقارب مع المتوسط الحسابي للإناث الذي يقدر بـ(71.34)، و أن قيمة (t) لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين تقدر بـ(0.64)، و أن القيمة الاحتمالية تقدر بـ(0.51) و هي قيمة غير دالة عند مستوى (0.05)، و بالتالي: لا توجد فروق في مستوى الارتباط الوظيفي بين الذكور و الإناث، و منه نرفض الفرضية التي تنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الجنس، و منه نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على: عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الجنس.

و يمكن إرجاع عدم وجود الفروق بين الجنسين في الارتباط الوظيفي إلى طبيعة مهنة التدريس، و التي تتطلب التساوي في توفير الإمكانيات و الحاجات لجميع الأساتذة، و كذلك هناك تساوي في المهام و ساعات العمل بين الجنسين، منه نستنتج أن العمل يتم في نفس الظروف المهنية، لذلك توصلنا إلى أن استجابات أفراد العينة متقاربة في مستوى الارتباط الوظيفي، و بالتالي لم تظهر الفروق في متغير الجنس.

و هذه النتيجة تختلف مع كل من دراسة عياد (2017)، وكذا دراسة (Schaufeli, 2006) و التي توصلت إلى وجود فروق بين الجنسين و أن الذكور أكثر ارتباطاً من الإناث، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة الشويكي (2019)، و دراسة النجار (2017)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي بين الجنسين.

### -عرض وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

و التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير العمر .

**جدول(5):** يوضح نتائج اختبار تحليل التباين (f) لدلالة الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

البيانات	مصدر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	f	الدلالة	القيمة الاحتمالية
العمر	بين المجموعات	2	563.30	281.65	3.26	دال	0.04
	داخل المجموعات	173	14936.87	86.34			
	المجموع الكلي	175	15500.18				

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول(5)، المبين لنتائج تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق حسب متغير العمر لمستوى الارتباط الوظيفي، تبين أن قيمة (f) تقدر بـ(3.26)، و أن القيمة الاحتمالية تقدر بـ(0.04) و هي قيمة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، و بالتالي توجد فروق في مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير العمر، و بذلك نقبل الفرضية التي تنص على انه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير العمر، و لمعرفة الفروق لصالح من تم استخدام المقارنات البعدية و كانت النتائج كما يلي:

حيث تبين من المقارنات البعدية بين المتوسطات تبعاً لمتغير العمر، وجود فروق بين ذوي العمر (أقل من 31 سنة)، و ذوي العمر من(32 سنة إلى 39 سنة) لصالح هذه الفئة العمرية، كما تبين النتائج عدم وجود فروق بين ذوي الفئة العمرية(أقل من 31 سنة)، و ذوي(أكبر من 40 سنة)، و كذلك عدم وجود فروق بين ذوي(أكبر من 40 سنة)، و ذوي العمر من(32 سنة إلى 39سنة).

في ضوء النتائج السابقة يمكن تفسير هذه النتيجة إلى أنه كلما تقدم الأستاذ في العمر يزيد ارتباطه بالمؤسسة، كما يمكن أن تعود هذه النتيجة إلى تعود الأستاذ على المؤسسة و المهام حيث أصبحت جزء من حياته و أصبح لديه نوعاً من الارتباط مع المؤسسة و مع الموظفين الآخرين، و هذا ما يؤكد **كلايتون الدفر** في نظريته من خلال " الحاجة للارتباط و هي درجة الارتباط القائمة بين الفرد و البيئة المحيطة، و كذلك العلاقة القائمة بين الفرد و الأفراد الآخرين" (منال، 2015، ص. 29). و هذا يؤكد أن الأستاذ بحاجة للارتباط بعمله و مؤسسته، و يحاول تحقيق احتياجاته المادية و النفسية و تكوين علاقات دائمة لتحقيق الاستقرار في مكان العمل.

تختلف هذه النتيجة مع دراسة الشويكي(2019)، التي توصلت إلى عدم وجود فروق في العمر، و تتفق هذه النتيجة مع دراسة عياد(2017)، و التي توصلت إلى وجود فروق في الارتباط الوظيفي حسب العمر.

### -عرض وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

و التي تنص على: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الاقدمية.

**جدول(6):** يوضح نتائج اختبار (t) لدلالة الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير الاقدمية

البيانات	العدد	المتوسط	قيمة t	درجة الحرية	الدلالة	القيمة الاحتمالية
أقل من 7 سنوات	86	70.65	1.42	174	غير دال	0.156
أكبر من 7 سنوات	90	72.66				

المصدر: مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول(6)، أن المتوسط الحسابي لأصحاب الاقدمية(أقل من 7سنوات)، يقدر بـ(70.65)، و أن المتوسط الحسابي لأصحاب الاقدمية(أكبر من 7سنوات) و الذي يقدر بـ(72.66)، و أن قيمة (t) لدلالة الفروق بين متوسطي العينتين تقدر بـ(1.42)، و أن القيمة الاحتمالية تقدر بـ(0.156)، و هي قيمة غير دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، و بالتالي لا توجد فروق في مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير الاقدمية، و منه نرفض الفرضية التي تنص



على أنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الأقدمية، و نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة تبعاً لمتغير الأقدمية.

يرجع الباحثان هذه النتيجة أن الأستاذ منذ دخوله إلى المؤسسة يتكون لديه ارتباط بالمؤسسة، و أن متغير الأقدمية لا يؤثر على مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، و قد يعود السبب في عدم وجود الفروق في متغير الأقدمية لأن جميع الأساتذة لهم نفس الامتيازات و نفس سلم الترقية و ينتمون إلى نفس الثانوية. و تتفق هذه النتيجة مع دراسة الزهراني(2020)، و الشويكي(2019) و التي توصلت إلى عدم وجود فروق في سنوات الخدمة، بينما تختلف هذه النتيجة مع دراسة(chen & kao, 2012)، و دراسة عياد(2017)، و التي توصلت إلى وجود فروق في الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية.

#### IV- الخلاصة :

يعتبر الارتباط الوظيفي من بين الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين في مجال دراسة سلوك العاملين داخل المؤسسات، و قد تناولت دراستنا هذه موضوع الارتباط الوظيفي في المؤسسات التربوية لدى عينة من أساتذة الثانوي بمدينة ورقلة، و قد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة كان مرتفعاً، و يربط الكثير من الباحثين مستوى الارتباط الوظيفي بالأداء الوظيفي، أي أن ارتفاع مستوى الارتباط الوظيفي يزيد من الأداء الوظيفي، لأن الارتباط الوظيفي هو عبارة عن حالة إيجابية يتميز بها الأستاذ و تساعده على القيام بالعمل على أكمل وجه، حيث أن الأستاذ في هذه الحالة يتميز بالنشاط، الطاقة، الحيوية، و التركيز في العمل.

- عدم وجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي بين الذكور و الإناث، أي أن الجنس لا يؤثر على مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة الثانوي بمدينة ورقلة، و قد يعود السبب إلى أن كل الأساتذة لهم نفس ظروف العمل و نفس قانون العمل و المدير و نفس طريقة التقييم مما يؤدي إلى عدم وجود فروق بين الذكور و الإناث في الارتباط الوظيفي.

- وجود فروق في مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير العمر بين الفئات العمرية حيث تقدر قيمة (f) ب(3.26)، و هي قيمة دالة عند مستوى الدلالة(0.05)، و لمعرفة الفروق بين المجموعات تم القيام بالمقارنات البعدية في الفروق بين المتوسطات، حيث تبين النتائج وجود فروق بين الفئة العمرية(أقل من 31 سنة)، و الفئة العمرية المحصورة بين(32 سنة إلى 39 سنة)، و عدم وجود فروق بين الفئة العمرية(أكبر من 40 سنة) و الفئات السابقة.

- لا توجد فروق مستوى الارتباط الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية بين ذوي(أقل من 7 سنوات) و بين ذوي(أكبر من 7 سنوات) ، أي أن متغير الأقدمية لا يؤثر على مستوى الارتباط الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة.

و من خلال القيام بالدراسة تم التوصل إلى بعض المقترحات التي يمكن أن تقدم الفائدة للمؤسسات التربوية منها:

- ضرورة العمل على تقوية الارتباط الوظيفي بين الأستاذ، الوظيفة و المؤسسة التي يعمل فيها، و ذلك عن طريق توفير كل الظروف التي تساعده على العمل بكل راحة.

- العمل على مشاركة الأساتذة في الأمور التي تخص العمل لأن الكثير من الدراسات وجدت أن المشاركة تعمل على زيادة الارتباط الوظيفي.

- محاولة الاهتمام بدوافع و حاجات الأساتذة في المؤسسات التعليمية.

- إجراء العديد من الاجتماعات بين جميع الموظفين و المدير من أجل اقتراح الحلول التي تساعد في حل المشاكل التي يعاني منها جميع الموظفين، و هذا يعزز الارتباط الوظيفي لديهم و يزيد تبادل الأفكار.

- المحاولة قدر الإمكان وضع الرجل المناسب في المكان المناسب و ذلك عند توظيف كل من الأستاذ أو المدير أو جميع موظفي المؤسسات التعليمية و هذا من شأنه تعزيز الارتباط الوظيفي.

## - الإحالات والمراجع :

1. أحمد جابر حسنين(2013)، الإحباط الإداري، الطبعة الأولى: القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، ص. 53.
2. أشواق بنت سعود الماضي، نجلاء إبراهيم الشنيفي(2021)، التمكين الوظيفي و أثره على الارتباط الوظيفي، المجلة العربية للإدارة، المجلد 41(العدد04)، ص.ص 313-338.
3. أمل مصطفى الشوكي(2019)، دور رأس المال في تنمية الارتباط الوظيفي لدى العاملين الإداريين في الجامعات الفلسطينية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة.
4. أيمن عادل عيد، إبراهيم السيد علي إسماعيل(2019)، دور الارتباط الوظيفي في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، المجلة العلمية للدراسات و البحوث المالية و الإدارية، المجلد1(العدد الثالث)، ص.ص 71-96.
5. جمال محمد عبد المطلب(2018)، نوعية حياة العمل والارتباط الوظيفي، مجلة كلية الأدب، المجلد 2(العدد 47)، ص.ص 159-248.
6. خالد عبد السلام د هيلز، محمد حسن حمد(2016)، أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي المدرك على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 24(العدد 04)، ص.ص 26-50.
7. خالد محمود فهمي عياد(2017)، التأثيرات المتبادلة لسلوكيات صمت العاملين و الارتباط الوظيفي، المجلة التجارية لتمويل، المجلد37(العدد 04)، ص.ص 377-416.
8. رولا نايف المعاينة، صالح سليم الحموري(2013)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى: عمان، دار كنوز المعرفة، ص. 140.
9. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي(2004)، جودة حياة العمل و أثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (العدد الثاني)، ص.ص 1-51.
10. عبد الله أحمد العولقي، فوزية أحمد النظاري(2018)، أثر جودة العمل على الارتباط الوظيفي، مجلة الدراسات الاجتماعية، المجلد 24(العدد الثاني)، ص.ص 87-121.
11. طاهر سيد عباس، علي عجوة، أنجي أبو سريع(2017)، تطور الاتجاهات البحثية في دراسات العلاقة بين الاتصالات الداخلية للمؤسسة و الارتباط الوظيفي، المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة، (9)، ص.ص 353-395.
12. محمد عبد العال النعيمي، عبد الجبار توفيق البياتي، غازي جمال خليفة(2015)، طرق و مناهج البحث العلمي، الطبعة الأولى: عمان، مؤسسة الوراق للنشر التوزيع، ص. 227.
13. منال البارودي(2015)، الرضاء الوظيفي و فن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، الطبعة الأولى: القاهرة، المجموعة العربية للتدريب و النشر، ص. 29.
14. نسرين على الزهراني(2020)، درجة توافر أبعاد الارتباط الوظيفي لدى معلمات المدارس الثانوية، مجلة العلوم التربوية، المجلد الأول(العدد 05)، ص.ص 129-153.
15. وداد شعيب، أبو القاسم حمدي(2018)، تأثير عملية تصميم الوظائف في تعزيز الارتباط الوظيفي للموظفين وفقا للمقاربة التحفيزية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز الأغواط، مجلة الباحث، المجلد18(العدد الأولى)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 443-457.
16. Kahn, W.A (1990), **Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work**, Academy of Management Journal, Vol.33, No.(4), 692-724.
17. Saks, Alam M (2006), **Antecedents and Consequences of Employee Engagement**, Journal of Managerial Psychology, Vol.2, No.(7), 600-619.

## كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

فطوم طيبي، الوناس مزياني (2022)، مستوى الارتباط الوظيفي في ظل بعض المتغيرات الديموغرافية لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 14(04)/2022، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ( ص.ص 89 - 98).