



جامعة قاصدي مرباح بورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



التخصص: علم النفس والعمل والتنظيم

العنوان:

البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى العمال باستخدام نمذجة المعادلة
البنائية (SEM)

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

إعداد: دحمان سويسي

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. عبد الفتاح أبي مولود
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. ياسين محجر
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. مزياي الوناس
مناقشا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر (أ)	د. محمد بوفاتح
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر (أ)	أ.د. غربي صبرينة
مناقشا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر (أ)	د. عمومن رمضان

السنة الجامعية: 2018 / 2019



جامعة قاصدي مرباح بورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية



التخصص: علم النفس والعمل والتنظيم

العنوان:

البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى العمال باستخدام نمذجة المعادلة
البنائية (SEM)

دراسة ميدانية على عينة من موظفي الجماعات المحلية ببعض دوائر ولاية الجلفة

أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة دكتوراه الطور الثالث

إعداد: دحمان سويسي

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. عبد الفتاح أبي مولود
مشرفا ومقررا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. ياسين محجر
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ التعليم العالي	أ.د. مزياي الوناس
مناقشا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر (أ)	د. محمد بوفاتح
مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر (أ)	أ.د. غربي صبرينة
مناقشا	جامعة الأغواط	أستاذ محاضر (أ)	د. عمومن رمضان

السنة الجامعية: 2018 / 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء:

معلمي في الابتدائي والمتوسط **خالد حنا** جزاه الله عني خير الجزاء
كل المعلمين والأساتذة الذين تتلمذت على أيديهم في الكتاب وفي مختلف الأطوار الدراسية
والذي الكريم رحمه الله... والتي الكريمة أطال الله عمرها
أخي عبد اللطيف
جميع إخوتي وأخواتي، وجميع أفراد الأسرة وأبنائهم وبناتهم
الأصدقاء وزملاء الدراسة كل باسمه

إلى هؤلاء جميعا أهدي هذا العمل.

دحمان سويسي

شكر:

الحمد لله على فضله وتوفيقه...

أتقدم بخالص عبارات التقدير والاحترام للأستاذ المشرف: أ.د ياسين محجر
تقديرا للجهود التي أولاها لإخراج هذا العمل، من خلال التوجيه والدعم المستمرين.
كما أشكر كل من: أ.د امحمد تيغزة، د. ناصر العريقي، محمد الخطيب، د. عاشور
مقلاتي، د. أيمن القهوجي والأخ محمد السد... على تعاونهم ودعمهم المستمرين.
كما أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

دحمان سويسي

ملخص

هدفت هذه الدراسة لتحديد البنية العاملية لمفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، ولتحقيق هذا الغرض تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وبناء استبيان للانسحاب النفسي مكون من (38 فقرة) واستبيان الانسحاب البدني ب(44 فقرة) وعرضهما على مجموعة من المحكمين، وقد تم تطبيقهما على (122) موظفا من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة لتقدير صدقهما (صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي) وحساب ثباتهما بطريقة ألفا الطبقية والتي أظهرت صلاحيتهما للاستخدام في الدراسة. كما تم استخدام عينة طبقية قدرها (581) موظفا من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والتي تم تقسيمها إلى عینتين جزئيتين. حيث استخدمت العينة الأولى (ن=276) لاستكشاف البنية العاملية لكل من مفهوم الانسحاب النفسي والانسحاب البدني، بواسطة التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المحاور الرئيسية (PAF) والتدوير المائل بأسلوب بروماكس، وقد تم التوصل إلى وجود بنية عاملية متعددة الأبعاد لكلا المفهومين. لينتقل الباحث بعدها للتأكد من هذه البنية عن طريق التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى باستخدام العينة الثانية (ن=305) وبعد التأكد من مطابقة النموذج النظري للبيانات المستقاة من العينة، تم اختبار الصدق التقاربي (مستوى التشبعات، متوسط التباين المستخرج AVE، ومقارنة الثبات المركب CR بمتوسط التباين المستخرج AVE) والصدق التمايزي (الجزر التريبعي لمتوسط التباين المستخرج، أقصى مربع التباين المشترك MSV) وكذلك الثبات المركب (CR). قام الباحث بعدها باختبار وجود بنية هرمية لكل من مفهوم الانسحاب النفسي ومفهوم الانسحاب البدني من العمل من خلال اختبار النموذجين العاملين من الدرجة الثانية، وبعد التأكد من مطابقتها للبيانات، تم اختبار النموذج العام للسلوك الانسحابي والمكون أساسا من مفهومي الانسحاب النفسي والانسحاب البدني، الذي أظهرت النتائج مطابقته للبيانات المستقاة من العينة. وكخلاصة لما توصلت إليه الدراسة فإن مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية هرمية تتكون في مفهومين أساسيين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني، حيث يتشكل الانسحاب النفسي من: التكاسل السيرراني (الإستغراق في الانترنت)، أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، والقيام بوظيفتين. ويتشكل الانسحاب البدني من: التمديد العمدي لفترات الراحة، التغيب، التأخر، ترك العمل، وتقويت لقاءات العمل.

الكلمات المفتاحية: البنية العاملية، السلوك الانسحابي، النمذجة بالمعادلات البنائية.

Abstract

This study aimed to detect the factorial structure of the concept of employee withdrawal behavior (EWB) among local communities employees in Djelfa. To achieve the purpose of this study the researcher adopted the descriptive method. and created a questionnaire of Psychological withdrawal (PsW), which comprised of thirty eight items. And a questionnaire of physical withdrawal (PhW), which comprised of forty four items. The Questionnaires were applied on (122) employees to estimate its validity (internal consistency, discriminant validity), and its reliability -Stratified Alpha- "0.90" which revealed to the validity and reliability of the questionnaire. This study were applied on Stratified sample consist of (581) from local community employees. This sample divided of two partial samples. The first sample included (n=276) used for exploring the factorial structure of psychological withdrawal, and physical withdrawal, using exploratory factor analysis "EFA", Principal Axis Factoring as the extracted method, and Promax (Oblique Rotation) as the rotation method, The analysis showed that the two concepts have an Multidimensional-structure. To confirmed the structure of (PsW) and (PhW), we used the first order of confirmatory factor analysis "CFA", to ensure the model fit according to data of the second sample (n=305), the results of "CFA" showed a good fit for the two Models. We test the convergent validity (standardized regression weights, AVE, comparison of AVE and CR) and discriminant validity (\sqrt{AVE} , MSV) and construct reliability "CR". Then the researcher tested the hierarchical structure of the two models "second order factor models were showed that this results were good fit. After that we test the general model "second order factor" of (EWB) to ensure its fit which is good fit.

As a conclusion, the concept of (EWB) among local communities employees in Djelfa, comprises of two principal components which are (PsW) and (PhW), where (PsW) consists: Cyberloafing, Daydreaming, Socialization, Moonlighting. whereas (PhW) consists: Long Breaks, Absenteeism, Tardiness, Quitting, Missing Meetings.

Key words: *Factorial Structure, Employee Withdrawal Behavior, Structural Equation Modeling.*

فهرس المحتويات	
الصفحة	المحتوى
	إهداء.....
	شكر.....
أ	الملخص العربي.....
ب	الملخص الانجليزي.....
هـ	فهرس المحتويات.....
ح	فهرس الجداول.....
ي	فهرس الأشكال.....
1	مقدمة.....
الفصل الأول: مدخل عام للدراسة	
04	1. مشكلة الدراسة.....
09	2. تساؤلات الدراسة.....
10	3. فرضيات الدراسة.....
11	4. النموذج النظري للدراسة.....
12	5. أهداف الدراسة.....
13	6. أهمية الدراسة.....
14	7. مبررات اختيار موضوع الدراسة.....
15	8. ضبط مفاهيم الدراسة.....
19	9. حدود الدراسة.....
الفصل الثاني: السلوك الانسحابي لدى الموظفين	
21	أولاً: السلوك الانسحابي.....
22	ثانياً: أصناف السلوك الانسحابي.....
23	1. الانسحاب النفسي.....
24	1.1 أحلام اليقظة.....
25	2.1 التسكع السيبراني.....
26	1.2.1 مفهوم التسكع السيبراني.....
27	2.2.1 مميزات تكنولوجيا الإتصال في المنظمات.....
28	3.1 القيام بوظيفتين.....

28	4.1 التظاهر بالانشغال.....
29	5.1 الاستغراق في المحادثات الشفوية.....
30	2. الانسحاب البدني
30	1.2 التأخر.....
31	1.1.2 أصناف التأخر عن العمل.....
32	2.1.2 أنماط التأخر عن العمل.....
32	3.1.2 سوابق التأخر وعلاقتها ببعض السلوكيات الانسحابية.....
33	2.2 تقوية لقاءات العمل.....
34	3.2 تمديد فترات الاستراحة.....
34	4.2 التغيب.....
34	1.4.2 مفهومه.....
35	2.4.2 أنواع التغيب.....
36	3.4.2 أسباب تغيب الموظفين.....
37	4.4.2 سبل رد الفعل إزاء التغيب.....
38	5.4.2 أهم الآثار المترتبة عن التغيب.....
38	6.4.2 المشاكل المرتبطة عن التغيب.....
38	7.4.2 أهمية مراقبة التغيب.....
39	8.4.2 الأنماط والسمات المشتركة للتغيب.....
40	9.4.2 أسباب تحليل التغيب.....
40	10.4.2 طرق قياس التغيب عن العمل.....
41	5.2 ترك العمل.....
41	1.5.2 دوران العمل.....
42	2.5.2 أهم استخدامات دوران العمل.....
43	3.5.2 الآثار السلبية لدوران العمل.....
43	4.5.2 العوامل المؤثرة في دوران العمل.....
43	5.5.2 أصناف ترك العمل.....
44	6.5.2 الترك غير الطوعي لعمل.....
44	7.5.2 الترك الطوعي لعمل.....
44	8.5.2 ترك العمل.....

45	ثالثا: التأثير التفاعلي بين السلوكيات الانسحابية.....
46	رابعا: التكاليف المترتبة عن السلوك الانسحابي.....
الفصل الثالث: التحليل العاملي	
57	1. مفهومه.....
57	أ. التحليل العاملي الاستكشافي.....
58	ب. التحليل العاملي التوكيدي.....
58	أولا: التحليل العاملي الاستكشافي.....
58	1. مفهومه.....
59	2. مفاهيم في التحليل العاملي الاستكشافي.....
60	3. دواعي استخدام التحليل العاملي.....
61	4. شروط استخدام التحليل العاملي.....
62	5. كيفية البدء بالتحليل العاملي.....
63	6. خطوات اجراء التحليل العاملي الاستكشافي.....
64	7. معايير الحكم على صلاحية مصفوفة الارتباطات للتحليل العاملي الاستكشافي.....
65	8. محكات تحديد عدد العوامل المستخرجة.....
67	9. التدوير.....
68	10. أهمية التدوير.....
69	11. أنواع التدوير.....
69	12. تسمية العوامل.....
70	ثانيا: التحليل العاملي التوكيدي.....
70	1. النمذجة البنائية كمنهجية لاختبار النماذج.....
70	1.1 أهداف النمذجة.....
71	2.1 أهمية النمذجة.....
71	3.1 أهم أنواع النماذج.....
71	4.1 خطوات التحليل بالنمذجة.....
72	2. التحليل العاملي التوكيدي.....
72	1.2 أهداف التحليل العاملي التوكيدي.....
73	2.2 التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي.....
73	3.2 الفرق بين المتغيرات الملاحظة والمتغيرات غير الملاحظة.....

74	4.2 أنواع التحليل العاملي التوكيدي.....
75	1.4.2 التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى.....
77	2.4.2 التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية.....
78	3.4.2 نموذج السمات المتعددة-الطرائق المتعددة.....
79	5.2 خطوات اختبار النماذج العاملية.....
79	7. طرق تقدير بارامترات النموذج.....
80	6. مؤشرات جودة المطابقة.....
الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية	
84	1. متغيرات الدراسة.....
84	2. منهج الدراسة.....
84	3. مجتمع وعينة الدراسة.....
87	4. الدراسة الاستطلاعية.....
87	1.4 أهدافها.....
87	2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية.....
88	3.4 الأداة المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية.....
88	الإستبيان.....
88	- خطوات بناء الاستبيان.....
88	- وصف الاستبيان.....
89	- بدائل الإجابة.....
89	الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.....
103	5. الدراسة الأساسية.....
103	1.5 أهدافها.....
103	2.5 عينة الدراسة الأساسية.....
104	3.5 الأداة المستخدمة في الدراسة الأساسية (الاستبيان).....
105	4.5 إجراءات الدراسة الأساسية.....
109	6. الأساليب الإحصائية.....
الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج	
111	I. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات:.....
111	1. عرض نتيجة اختبار الفرضية الأولى.....

122عرض نتيجة اختبار الفرضية الثانية.....
133عرض نتيجة اختبار الفرضية الثالثة.....
143Convergent Validityالصدق التقاربي.....
145Discriminant Validityالصدق التمايزي.....
146Construct/Composite Reliabilityالثبات المركب.....
147عرض نتيجة اختبار الفرضية الرابعة.....
157Convergent Validityالصدق التقاربي.....
159Discriminant Validityالصدق التمايزي.....
160Construct/Composite Reliabilityالثبات المركب.....
161عرض نتيجة اختبار الفرضية الخامسة.....
167عرض نتيجة اختبار الفرضية السادسة.....
173عرض نتيجة اختبار الفرضية السابعة.....
178 II. تفسير نتائج اختبار الفرضيات:
1781. تفسير نتيجة الفرضية الأولى.....
1822. تفسير نتيجة الفرضية الثانية.....
1863. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة.....
1874. تفسير نتيجة اختبار الفرضية الرابعة.....
1895. تفسير نتيجة اختبار الفرضية الخامسة.....
1896. تفسير نتيجة اختبار الفرضية السادسة.....
1907. تفسير نتيجة اختبار الفرضية السابعة.....
193ملخص نتائج اختبار الفرضيات.....
194الاستنتاج العام.....
197قائمة المراجع.....
204قائمة الملاحق.....

قائمة الجداول		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	الجدول رقم (01) يوضح مختلف تصنيفات سلوك التأخر عن العمل	32
02	الجدول رقم (02) يوضح أهم الصور الممكنة لدوران العمل	44
03	الجدول رقم (03) يوضح أهم مؤشرات المطابقة وقيمها النموذجية	81
04	الجدول رقم (04) يوضح مختلف العينات المستخدمة في الدراسة موزعة حسب مؤسسات الجماعات المحلية	85
05	الجدول رقم (05) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس	87
06	الجدول رقم (06) يوضح توزيع فقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل على أبعاده	89
07	الجدول رقم (07) يوضح توزيع فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل على أبعاده	89
08	الجدول رقم (08) يوضح بدائل الإجابة ومفتاح تصحيحها	89
09	الجدول رقم (09) يوضح درجات ارتباط بعد أحلام اليقظة وفقراته	92
10	الجدول رقم (10) يوضح درجات ارتباط بعد الاستغراق في المحادثات الشفوية وفقراته	92
11	الجدول رقم (11) يوضح درجات ارتباط بعد التظاهر بالانشغال وفقراته	93
12	الجدول رقم (12) يوضح درجات ارتباط بعد القيام بوظيفتين وفقراته	93
13	الجدول رقم (13) يوضح درجات ارتباط بعد التسكع السبيرياني وفقراته	94
14	الجدول رقم (14) يوضح درجات ارتباط بعد التأخر عن العمل وفقراته	95
15	الجدول رقم (15) يوضح درجات ارتباط بعد تمديد فترات الاستراحة وفقراته	95
16	الجدول رقم (16) يوضح درجات ارتباط بعد تفويت لقاءات العمل وفقراته	96
17	الجدول رقم (17) يوضح درجات ارتباط بعد التغيب عن العمل وفقراته	96
18	الجدول رقم (18) يوضح درجات ارتباط بعد ترك العمل وفقراته	97
19	الجدول رقم (19) يوضح درجات ارتباط الانسحاب النفسي من العمل والأبعاد التابعة له	97
20	الجدول رقم (20) يوضح درجات ارتباط الانسحاب البدني من العمل والأبعاد التابعة له	98
21	الجدول رقم (21) يوضح الصدق التمييزي لفقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل	98
22	الجدول رقم (22) يوضح الصدق التمييزي لفقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل	99
23	الجدول رقم (23) يوضح معاملات الثبات لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل والأبعاد التابعة له	101
24	الجدول رقم (24) يوضح معاملات الثبات لاستبيان الانسحاب البدني من العمل والأبعاد التابعة له	102
25	الجدول رقم (25) يوضح العينة 1 والعينة 2 من حيث الجنس	104
26	الجدول رقم (26) يوضح نتائج اختبار "كولموغوروف وسميرنوف"	112
27	الجدول رقم (27) يوضح نتائج اختبائي "الإلتواء والتقاطع"	113
28	الجدول رقم (28) يوضح نتائج اختبار كفاية حجم العينة وقابلية المصفوفة للتحليل العاملي	114
29	الجدول رقم (29) يوضح مصفوفة تشيعات فقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل	118
30	الجدول رقم (30) يوضح مصفوفة الارتباط بين العوامل المستخرجة	119
31	الجدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار "كولموغوروف وسميرنوف"	124

124	الجدول رقم (32) يوضح نتائج اختباري "الإلتواء والتقطع"	32
125	الجدول رقم (33) يوضح نتائج اختبار كفاية حجم العينة وقابلية المصفوفة للتحليل العاملي	33
130	الجدول رقم (34) يوضح مصفوفة تشبعات فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل	34
131	الجدول رقم (35) يمثل مصفوفة الارتباطات بين العوامل	35
134	الجدول رقم (36) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة لنموذج الانسحاب النفسي من العمل	36
139	الجدول رقم (37) يوضح قيم محك الأيك (AIC)	37
143	الجدول رقم (38) يوضح مختلف أشكال الصدق (AVE_MSV) والثبات المركب (CR) لمفهوم الانسحاب البدني من العمل	38
144	الجدول رقم (39) يوضح تشبعات ودلالة فقرات نموذج الانسحاب النفسي من العمل	39
148	الجدول رقم (40) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة لنموذج الانسحاب البدني من العمل	40
153	الجدول رقم (41) يوضح قيم محك الأيك (AIC)	41
157	الجدول رقم (42) يوضح مختلف أشكال الصدق (AVE_MSV) والثبات المركب (CR) لمفهوم الانسحاب البدني من العمل	42
158	الجدول رقم (43) يوضح تشبعات ودلالة فقرات نموذج الانسحاب البدني من العمل	43
162	الجدول رقم (42) يوضح قيم مختلف مؤشرات مطابقة النموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل	44
163	الجدول رقم (43) يوضح قيم محك الأيك (AIC) للمعلومات	45
168	الجدول رقم (44) يوضح قيم مختلف مؤشرات مطابقة النموذج الهرمي للانسحاب البدني من العمل	46
169	الجدول رقم (45) يوضح قيم محك الأيك (AIC) لمختلف النماذج	47
174	الجدول رقم (46) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة للنموذج العام السلوك الانسحابي	48

قائمة الأشكال		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	الشكل رقم (01) يوضح النموذج النظري العام للدراسة	11
02	الشكل رقم (02) يوضح النموذج النظري للانسحاب النفسي	11
03	الشكل رقم (03) يوضح النموذج النظري للانسحاب البدني	12
04	الشكل رقم (04) يوضح أهم أشكال السلوك الانسحابي	23
05	الشكل رقم (05) يوضح تكاليف التظاهر بالانشغال	50
06	الشكل رقم (06) يوضح التكاليف غير المباشرة للتظاهر بالانشغال	50
07	الشكل رقم (07) يوضح تكاليف تأثير التظاهر بالانشغال على التأخر	51
08	الشكل رقم (08) يوضح التكاليف غير المباشر للتأخر	52
09	الشكل رقم (09) يوضح تكاليف تأثير التأخر على التغيب	52
10	الشكل رقم (10) يوضح التكاليف المباشرة للتغيب	53
11	الشكل رقم (11) يوضح التكاليف غير المباشرة للتغيب	54
12	الشكل رقم (12) يوضح تكاليف تأثير التغيب على دوران العمل	54
13	الشكل رقم (13) يوضح عينة من النماذج العاملة من الدرجة الأولى (أحادية/متعددة الأبعاد).	74
14	الشكل رقم (14) يوضح نموذج عاملي أحادي البعد "من الدرجة الأولى"	75
15	الشكل رقم (15) يوضح نموذج عاملي ثنائي البعد "من الدرجة الأولى"	76
16	الشكل رقم (16) يوضح نموذج عاملي ثلاثي البعد "من الدرجة الأولى"	76
17	الشكل رقم (17) يوضح نموذج عاملي من الدرجة الثانية "Second_Order"	78
18	الشكل رقم (18) يوضح نموذج عاملي للسمات المتعددة_الطرائق المتعددة "MultiTrait_MultiMethod Model"	79
19	الشكل رقم (19) يوضح دائرة نسبية لتوزيع الموظفين حسب مؤسساتهم (عينة الدراسة الاستطلاعية ن=122)	85
20	الشكل رقم (20) يوضح دائرة نسبية لتوزيع الموظفين حسب مؤسساتهم (عينة الدراسة الأساسية 1 ن=276)	86
21	الشكل رقم (21) يوضح دائرة نسبية لتوزيع الموظفين حسب مؤسساتهم (عينة الدراسة الأستسية 2 ن=305)	86
22	الشكل رقم (22) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس	87
23	الشكل رقم (23) يوضح نسب أفراد العينة 1 حسب الجنس	104
24	الشكل رقم (24) يوضح نسب أفراد العينة 2 حسب الجنس	104
25	الشكل رقم (25) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء الثالث للدراسة الأساسية	106
26	الشكل رقم (26) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء الرابع للدراسة الأساسية	107
27	الشكل رقم (27) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء الخامس للدراسة الأساسية	108
28	الشكل رقم (28) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء السادس للدراسة الأساسية	108

109	الشكل رقم (29) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء السابع للدراسة الأساسية
112	الشكل رقم (30) يوضح المدرج التكراري لاعتدالية توزيع بيانات الانسحاب النفسي من العمل
116	الشكل رقم (31) يوضح منحنى المنحدر لعوامل الانسحاب النفسي من العمل
123	الشكل رقم (32) يوضح المدرج التكراري لاعتدالية لتوزيع بيانات الانسحاب البدني من العمل
128	الشكل رقم (33) يوضح منحنى المنحدر لعوامل الانسحاب البدني من العمل
133	الشكل رقم (34) يوضح نموذج الانسحاب النفسي المُفترض بناءً على نتائج التحليل العملي الاستكشافي
141	الشكل رقم (35) يوضح نموذج الانسحاب النفسي قبل التعديل
142	الشكل رقم (36) يوضح نموذج الانسحاب النفسي بعد التعديل الخامس
147	الشكل رقم (37) يوضح نموذج الانسحاب البدني المُفترض بناءً على نتائج التحليل العملي الاستكشافي
155	الشكل رقم (38) يوضح نموذج الانسحاب البدني قبل التعديل
156	الشكل رقم (39) يوضح نموذج الانسحاب البدني بعد التعديل
161	الشكل رقم (40) يوضح النموذج الهرمي المُفترض للانسحاب النفسي
165	الشكل رقم (41) يوضح النموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل قبل التعديل
166	الشكل رقم (42) يوضح النموذج الهرمي للانسحاب النفسي بعد التعديل الثاني
167	الشكل رقم (43): يوضح النموذج الهرمي المُفترض للانسحاب البدني
171	الشكل رقم (44) يوضح النموذج الهرمي للانسحاب البدني قبل التعديل
172	الشكل رقم (45) يوضح النموذج الهرمي للانسحاب البدني بعد التعديل الثاني
173	الشكل رقم (46): النموذج العام المُفترض للسلوك الانسحابي لدى الموظفين
176	الشكل رقم (47) يوضح النموذج العام للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية

تهتم مختلف المؤسسات بتحقيق الفعالية التنظيمية وحسن الأداء، والحرص على أن يُظهر الموظفون مستويات مقبولة من الالتزام باللوائح والقوانين التي تحكم هذه المؤسسات وذلك من أجل تحقيق أهدافها، ومواجهة التحديات المختلفة التي تحيط بها، إذ يعتبر الاهتمام بالسلوك التنظيمي واحداً من الرهانات التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق ما سبق، فتبذل هذه المؤسسات ومختلف المشتغلين في مجال البحوث التنظيمية جهوداً مضاعفة من أجل فهم وتعزيز السلوك الإيجابي، ومواجهة السلوك المنحرف بين الموظفين داخل مكان العمل، ومن ضمن السلوكيات المنحرفة التي تترك العامل في الشأن التنظيمي ما يسمى بالسلوك الانسحابي لدى الموظفين، والذي يعرف على أنه مختلف صور السلوك والأنشطة التي تضع تباعداً نفسياً أو مادياً بين الموظف وعمله، وتتجر عن هذا السلوك تكاليف ضخمة بقيم مالية وغير مالية، فإلى جانب التكاليف المالية والمادية الضخمة التي يسببها انسحاب الموظفين من العمل، هنالك تكاليف أخرى تسعى المنظمات لتفاديها والحد منها، كانخفاض الروح المعنوية بين الزملاء وعدم الوفاء بالالتزامات المهنية وعدم الوفاء بالمواعيد والإضرار بسمعة المؤسسة.

وبغض النظر عن كل هذه التكاليف ومختلف التبعات السلبية للسلوك الانسحابي، فهذا الأخير يعتبر من المفاهيم التي ظلت غامضة البنية وغير محددة المعالم، إذ تطلب ويتطلب المزيد من البحوث الميدانية من أجل فهم بنيته ومختلف مكوناته، التي قد تساعد على فهمه والتنبؤ به والحد منه، وتقليص تكاليفه.

ومن خلال ما سبق، جاءت هذه الدراسة لتحاول دراسة هذا المفهوم، وفهم طبيعته بنائه ومختلف مكوناته وتصنيفاتها الفرعية، وفي دراستنا هذه لموضوع السلوك الانسحابي لدى الموظفين، سرنا وفق خطة استهلت بفصل تمهيدي كمدخل عام للدراسة وفيه تم التعريف بمشكلة البحث، وتساؤلاتها،

مقدمة

وفرضياتها، وأهدافها وأهميتها، وكذا تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بالدراسة، وبعد الانتهاء من الفصل التمهيدي تم التطرق للفصل الثاني، الذي تضمن إحاطة بمفهوم السلوك الانسحابي ومختلف تعريفاته، وعرض أصنافه والمكونات الرئيسية والجزئية داخل كل سلوك انسحابي، وبعد ذلك تم التطرق إلى التكاليف التي من الممكن أن تنجر عن السلوكيات الانسحابية المختلفة، وتضمن الفصل الثالث محاولة لإيجاز موضوع التحليل العاملي بنوعيه الاستكشافي والتوكيدي في إطار منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية، في حين تناول الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة، حيث تم عرض الخطوات المنهجية التي اتبعتها الباحثة لاختبار الفرضيات والوصول إلى النتائج، عن طريق تحديد المنهج المستخدم في الدراسة، وتقديم الدراسة الاستطلاعية من خلال سرد أهدافها، وعينتها متبوعة بخصائص هذه العينة والأداة المستخدمة فيها متمثلة الاستبيان، حيث تم وصف الاستبيان والتعريف ببدايات الإجابة الخاصة به، وخطوات بنائه ومن ثمة تقديم أدلة صدقه (صدق المحكمين، صدق الاتساق الداخلي، الصدق التمييزي) إضافة إلى تقديم أدلة ثباته من خلال ألفا الطبقية لتقدير الثبات، وبعد ذلك تم التطرق إلى الدراسة الأساسية وأهدافها ثم عينتها وخصائص هذه العينة، والتطرق إلى الأداة المستخدمة في الدراسة الأساسية متمثلة في الاستبيان كما تم عرض مختلف إجراءاتها، وبعد ذلك التطرق للأساليب الإحصائية المستعملة في هذه الدراسة، أما الفصل الخامس فقد تضمن عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الأساسية وحسب الفرضيات التي انطلقت منها الدراسة، ثم تم مناقشة وتفسير نتائج اختبار فرضيات الدراسة، وفي الأخير تم اختتام الدراسة باستنتاج عام.

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة

1. مشكلة الدراسة

2. فرضيات الدراسة

3. النموذج النظري للدراسة

4. أهداف الدراسة

5. أهمية الدراسة

6. مبررات اختيار موضوع الدراسة

7. ضبط مفاهيم الدراسة

8. حدود الدراسة

أولاً. مشكلة الدراسة:

تشهد المنظمات المعاصرة باختلاف توجهاتها محاولات جادة لتطوير أنظمتها وتعزيز قدراتها التنافسية، لتكون قادرة على تلبية احتياجات المجتمع والوفاء بالتزاماتها وبذلك استمرارها وإثبات وجودها، غير أن ذلك يرتبط ارتباطاً وثيقاً بسلوك الموارد البشرية داخل المنظمات والتي يعتبر اتجاه سلوكها داخل المنظمة محكاً أساسياً يمكن الرهان عليه لتحقيق أهداف هذه المنظمات. لذلك فإن فهم كيفية تصرف الأفراد داخل المنظمات يعتبر أمراً بالغ الأهمية، لأن معظم الأفراد يعملون لصالح منظمة ما في فترة معينة من حياتهم، وهم بذلك يؤثرون بخبراتهم على المنظمة -إيجاباً أو سلباً- وفهمنا لسلوكهم يساعد على تعزيز الآثار الإيجابية وتقليل الآثار السلبية على المنظمة (George & Jones, 2012) هذا ما جعل الاهتمام بدراسة السلوك التنظيمي والإلمام بحيثياته عاملاً مهماً تعتمد عليه مختلف المنظمات لتحقيق النجاح، عن طريق فهم وتعزيز السلوك الإيجابي من جهة وتحديد وقياس مختلف أشكال سوء السلوك داخل المنظمة من أجل التصدي له من جهة أخرى، وبناءً على هذا فإن فهم سلوك الموارد البشرية فهماً صحيحاً أصبح ضرورة ملحة للتمكّن من قياس مختلف أشكاله، وذلك في إطار وضع الخطط والإجراءات التي تكفل للمؤسسات النجاح والاستمرارية. حيث تساعدنا دراسة السلوك التنظيمي في تلبية حاجتنا لفهم وتوقع ما يجري حولنا في بيئة العمل وخلق مناخ صحي للعمل.

(Mc-Shine & Glinow, 2010; Robinson & Judge, 2014)

ويعد مفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين "Employee Withdrawal Behavior" أحد هذه *

* تجدر الإشارة إلى أن مفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين يتكون من مفهومين فرعيين (الانسحاب النفسي والانسحاب البدني) وكل من هذين المفهومين الفرعيين ينبثق عنه مجموعة من المكونات أو المفاهيم الفرعية التي تمثلها، وقد تم إدراج ملحق (ملحق رقم 01) أوردنا فيه أصل كل المصطلح بلغته الأصلية (الانجليزية) يقابله الترجمة التي تم اعتمادها في هذه الدراسة، مع تقديم التبريرات والاعتبارات اللازمة في كل حالة.

الظواهر التنظيمية والسلوكيات المهمة التي تستدعي الفهم والدراسة، إذ أخذ هذا السلوك مجالا واسعا من اهتمامات الباحثين التنظيميين، فتتوعدت هذه الاهتمامات والمقاربات المفاهيمية بين ما هو نظري وما هو ميداني، ما أفرز العديد من التعريفات والتناولات النظرية التي حاولت تحديد هذا المفهوم، فنجد أن "محمود سالي" (2011) قد بيّن أن مفهوم السلوك الانسحابي هو مجموعة الأفعال المقصود بها وضع انفصال وتباعد مادي ونفسي بين الموظفين ومحل العمل (سالي، 2011) كما تم تعريف السلوك الانسحابي من طرف الباحث نفسه في موضع آخر بأنه يتمثل في التغيب عن محل العمل والتأخر عن الحضور والخروج من العمل مبكرا، ولعب ألعاب الكمبيوتر خلال وقت العمل أو تصفح الويب على حساب وقت العمل، إضافة إلى استغراق وقت طويل خلال راحة الغذاء وتناول القهوة واختلاق أذكار للذهاب هنا وهناك بعيدا عن موقع العمل، والذهاب المتكرر وبفواصل بسيطة إلى دوره المياه والسرحان والتوهان أثناء العمل، والثرثرة الزائدة عن الحد مع زملاء العمل والتخلف عن حضور الاجتماعات (سالي، 2011)، في حين تضمن تقرير صادر عن مؤسسة أبحاث الشركات والتسويق الكندية "CRA"* تعريفا للسلوك الانسحابي على أنه يتمثل في مختلف السلوكيات التي تجعل العامل غير مرتبط بعمله وغير مستغرق فيه (CRA, 2011)، كما قدموا بدورهم "Colquitt, LePine & Wesson" (2011) تعريفا للسلوك الانسحابي من العمل حيث أوردوا فيه أن السلوك الانسحابي للموظفين يظهر في شكل انفلات بدني أو نفسي من بيئة العمل، من خلال مجموعة من الأفعال والسلوكيات وردود الأفعال التي يلجأ إليها العمال لتقادي حالة العمل، وقد يُتوج في النهاية بترك الموظف لوظيفته، إذ يتضمن انسحاب الموظف من وظيفته وعدم الاستغراق فيها، سواء كان ذلك انسحابا نفسيا "Psychological Withdrawal" متمثلا في أحلام اليقظة "DayDreaming"، التسكع السيبراني (الانغماس في الانترنت) "Cyberloafing"، الاستغراق في المحادثات الشفوية

*CORPORATE RESEARCH ASSOCIATES: هي مؤسسة كندية متخصصة في تقديم الاستشارات والأبحاث في المجالات التنظيمية والتسويقية.

"Socializing"، التظاهر بالانشغال "Looking Busy" أو القيام بوظيفتين "Moon Lighting" أثناء وقت العمل، أم كان انسحاباً بدنياً "Physical Withdrawal" متمثلاً في التأخر عن العمل "Tardiness"، تمديد فترات الاستراحة "Long Breaks"، تقويت لقاءات العمل "Missing Meetings"، التغيب "Absenteeism" أو ترك العمل "Quitting"

(Colquitt, LePine & Wesson, 2011)

كما أن الفرد قد يسعى من خلال السلوك الانسحابي إلى تجنب المواقف التي تسبب له شعوراً سيئاً وتعكر مزاجه، وفي بعض الحالات المتطرفة من الانسحاب يبدو الفرد كأنه ضعيف العقل، لا يستطيع أن يتجاوب مع من حوله، فيبدو شارداً وغير مهتم بعمله وغير مكترث بما يحدث حوله (شفيق، ب س).

ولعل القارئ لما تم عرضه من تعريفات لمفهوم السلوك الانسحابي، يلاحظ مدى الضبابية التي ميزت التناولات التي تم عن طريقها تقديم هذا المفهوم، حيث غلب على معظمها التناول النظري المجرد، وهو ما تشترك فيه العديد من الدراسات التي تباينت تصوراتها لطبيعة بناء هذا المفهوم ومكوناته، وعدم رسم الحدود اللازمة بين الأصناف المختلفة للسلوك الانسحابي، إذ تعتبر دراسة "Hanisch & Hulin" (1990) من أبرز الدراسات التي بحثت في بنية مفهوم الانسحاب من العمل، حيث تم إجراء تحليل عاملي لمجموعة من سلوكيات الانسحاب كالتأخر والتغيب وبعض السلوكيات غير المستحبة في العمل، إضافة إلى نوايا الرحيل عن المنظمة ونوايا التقاعد، وقد توصلت الدراسة إلى تصنيف مجموعتين واسعتين من الانسحاب هما الانسحاب الوظيفي والانسحاب من العمل، بحيث كان الانسحاب الوظيفي ممثلاً في بعض السلوكيات التي يقدم عليها الفرد في محاولة لإزالة شخصه من المنظمة أو الوظيفة، كالتوقف عن العمل أو التقاعد، أما الانسحاب من العمل فتمثل في السلوكيات التي يقدم عليها الأفراد لتجنب مهام العمل مع الإبقاء على العضوية التنظيمية

(سالي، 2011)، إلا أن هذه الدراسة قدمت تصنيفا واسعا لا يُقدم تصورا واضحا ودقيقا عن المكونات الأساسية والفرعية لمفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين، والدراسات الأخرى التي تناولت الموضوع قدمت بدورها رؤى ضيقة ومعلومات قليلة عن طبيعة بنية هذا المفهوم، ولم تتفق في مجملها على طبيعة بنائه أو عدد العوامل التي يتكون منها، فمنها من اعتمد على ثلاثة أبعاد لتحديد وقياس هذا المفهوم ومنها من اعتمد على أربعة أبعاد لنفس الغرض، وقد نَحَتْ معظم الدراسات التي تم الاطلاع عليها نفس النحو، حيث اقتصرت دراسة "Stephen Derry; Roderick Iverson & Janet Walsh" (2002) على غياب الموظفين من أجل الدلالة على مفهوم السلوك الانسحابي. فيما اقتصرت دراسة "karin falkenburg and birgit schyns" (2007) على الغياب ودوران العمل. أما دراسة "Mark John Somers" (2008) اعتمدت على نوايا الدوران، التغيب، والتأخر لتحديد مفهوم السلوك الانسحابي، في حين اعتمد "Orly Shapira; Lish Chinsky & Shmuel Even Zohar" (2011) في تصورهم للسلوك الانسحابي على التأخر، التغيب، ترك العمل. وهذا الاختلاف في تناول لا يعطي فكرة واضحة عن هذا السلوك الذي تُعد معرفته معرفة دقيقة وبكامل مكوناته خطوة أساسية نحو حُسن قياسه والحد منه. وقد يكون مَرَد هذا الاختلاف إلى التعقيد الذي يميز المفاهيم في حقل علم النفس. وفي هذا السياق أشار "عثماني، وقماري" (2017) إلى أن هناك اتفاق شبه تام بين الباحثين في مجال علم النفس على أن المفاهيم تتصف بالتعقيد، وهذا الوصف يشوبه الغموض وعدم الإيجابية، مما أدى إلى الاختلاف في التعريفات الإجرائية لدراسة هذه المفاهيم، والمقصود هنا هو تعدد أبعاد ومكونات المفهوم الواحد، ولا يقتصر التعقيد على ما ذُكر فقط، بل يتعداه إلى الاختلاف في عدد هذه المكونات، من أجل الوقوف على واقع المفاهيم وللحفاظ على تماسك البنى والتراكيب التي نقر بوجودها ضمن المفاهيم النفسية" (عثماني، وقماري، 2017) كما أنه من الملفت للنظر بأن هناك قصور واضح في محاولات تطوير مقارنة مفاهيمية واضحة حول ظاهرة انسحاب الموظفين من العمل، ويُعزى ذلك

لافتقار الباحثين إلى رؤية ومعرفة تتعلق بالفئات والأنواع المختلفة من الانسحاب داخل كل سلوك انسحابي، ما يحتم على الباحثين فهم صحة بناء كل سلوك انسحابي، قبل تجميع كل تلك السلوكيات في بنية واحدة عامة (Gary blau, 1994) فمفهوم "الانسحاب" يشتمل على مكونات متميزة ولكنها مرتبطة فيما بينها. وكذلك يمكن التوصل لفهم أفضل لعملية الانسحاب لدى للموظفين لو أننا ركزنا جهودنا على بحث الأبعاد المتعددة لمفهوم السلوك الانسحابي، والعمل على تطوير تصنيف لسلوكيات الانسحاب المختلفة، إذ أن هناك حاجة ماسة إلى إجراء المزيد من البحوث لفهم طبيعة بناء السلوك الانسحابي لدى الموظفين بغية التوصل إلى بنية أكثر وضوحا للسلوك الانسحابي في العمل، والعمل على مجارة التطور الحاصل على مستوى المفاهيم النفسية، كما أن البنية العامة للانسحاب لن تكون مفيدة ما لم تستند إلى دراسات ميدانية بشكل موسع، ومن هنا تبرز الضرورة الملحة لدراسة هذا المفهوم وطبيعة بنيته من أجل فهم ومراقبة أكثر فاعلية لمثل هذا السلوك، من خلال تطوير أدوات قياسه وإعادة النظر في المقاربات والأدوات التي ندرس بها هذا المفهوم تماشياً مع التطور العلمي الحاصل على مستوى مختلف فروع المعرفة. ذلك أن التطور العلمي لأي فرع من فروع المعرفة مرتبط بمدى تطور مناهجه وأدواته (الهنداوي، 2007) وعلم النفس التنظيمي أحد فروع هذه المعرفة، يحتاج إلى تطوير مناهجه وأدواته.

ولم يلقَ مفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين الاهتمام الكافي من طرف الباحثين والمتخصصين في المجال التنظيمي على الرغم من أهميته وأثره البالغ على مؤسسات المجتمع، وبقي غامض البنية ومفتقراً للتأصيل الإجرائي لطبيعة بنيته وعدد العوامل الفرعية التي تشكله، والتي تساعدنا على فهم أمثل له ومعرفة دقيقة بحوثيات قياسه ومراقبته وبالتالي إمكانية التحكم فيه وتقليص مستوياته، كما أن المفاهيم العلمية تتطور عبر الزمن، والسلوك الانسحابي لدى الموظفين كغيره من المفاهيم العلمية تطور بمرور الزمن وأصبح أكثر تبلوراً، بفعل التطور العلمي والتكنولوجي الذي يدفع المنظمات

المعاصرة والباحثين التنظيميين لمواكبة هذا التطور، باعتبار المنظمات نسقا مفتوحا تتأثر بعالمها الخارجي، وهذا التطور نتج عنه بروز بعض المفاهيم الجديدة نسبيا والتي صنفها الأخصائيون كمكونات فرعية للسلوك الانسحابي لدى الموظفين، وهو ما دفع بنا لمحاولة إعادة النظر في تعريف هذه الظاهرة وتحديد بنيتها، ذلك أن السلوك الانسحابي لدى الموظفين لم يُعد يعتمد في تعريفه على التأخر والتغيب وترك العمل فقط، بل ظهرت أشكال أخرى من السلوك تُعد أحد مكونات السلوك الانسحابي للموظفين مثلها مثل العوامل سابقة الذكر.

وبناء على هذا فإن دراستنا تحاول دراسة بنية مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية * بولاية الجلفة، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

- ما طبيعة البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟
وينبثق عن هذا التساؤل العام مجموعة من التساؤلات الفرعية متمثلة في:

1. ما البنية العاملية للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟
2. ما البنية العاملية للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟
3. هل يحقق النموذج العامي للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده؟
4. هل يحقق النموذج العامي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده؟
5. هل يمكن التأكد من وجود عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية) يمكن أن يفسر طبيعة العلاقات بين مختلف مكونات الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟

* أنظر الملحق رقم (02) الذي يتضمن تعريف الجماعات المحلية.

6. هل يمكن التأكد من وجود عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية) يمكن أن يفسر طبيعة العلاقات بين مختلف مكونات الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة؟

7. هل يمكن التحقق من أن مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من مفهومي الانسحاب النفسي والانسحاب البدني؟

ثانيا. فرضيات الدراسة:

1. مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في الأبعاد التالية: أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، التظاهر بالانشغال، القيام بوظيفتين، التسكع السيبراني (الانغماس في الانترنت).

2. مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في الأبعاد التالية: التأخر عن العمل، تمديد فترات الاستراحة، تقويت لقاءات العمل، التغيب، ترك العمل.

3. النموذج العامي للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده.

4. النموذج العامي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده.

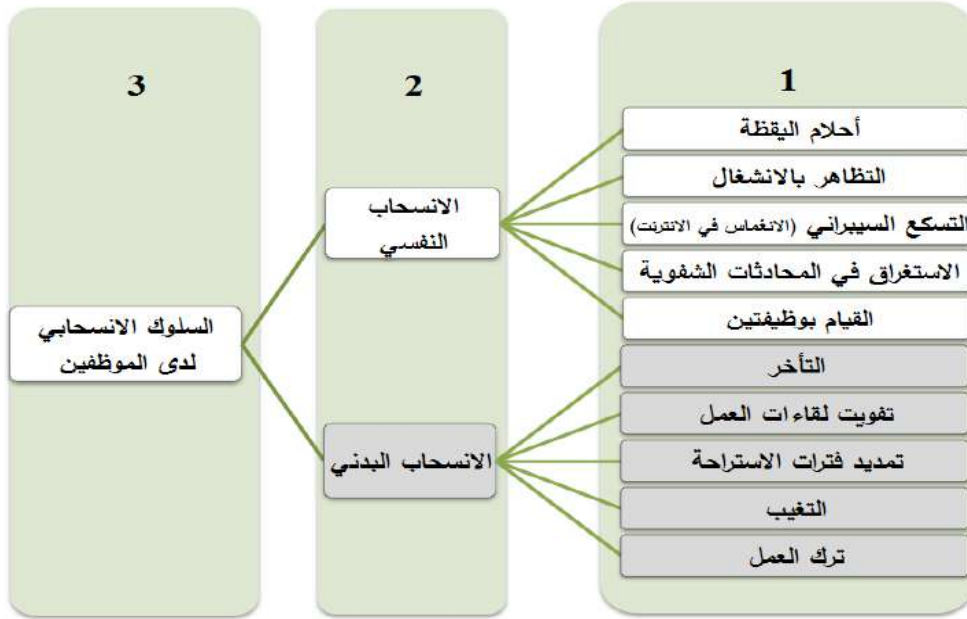
5. هناك عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية) يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

6. هناك عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية) يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

7. مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من مفهومين

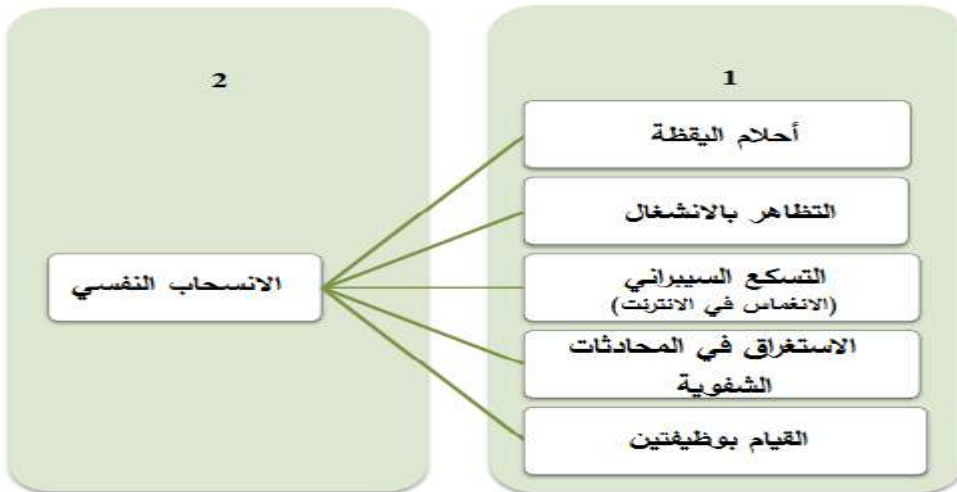
مرتبطين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني.

ثالثا. النموذج النظري للدراسة:



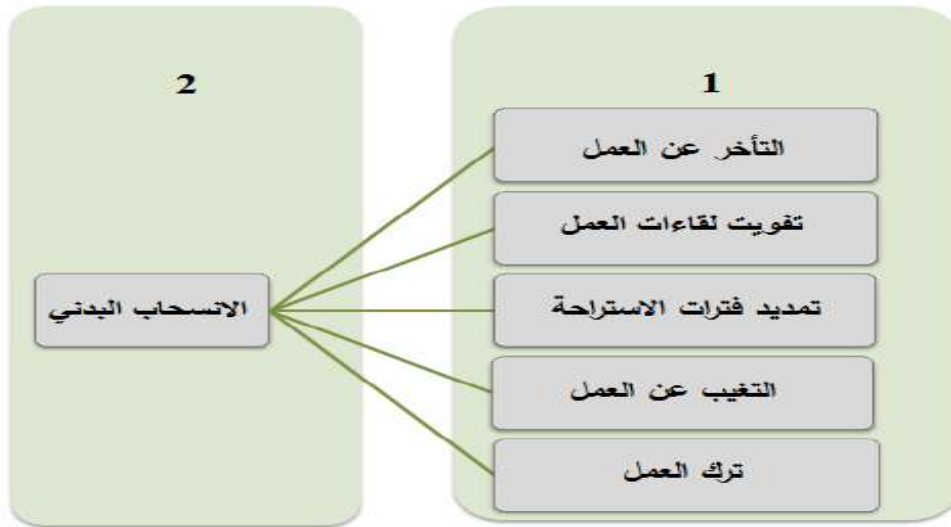
الشكل رقم (01) يوضح النموذج النظري للدراسة

1. الانسحاب النفسي:



الشكل رقم (02) يوضح النموذج النظري للانسحاب النفسي.

2. الانسحاب البدني:



الشكل رقم (03) يوضح النموذج النظري للانسحاب البدني.

رابعاً. أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في الإجابة على تساؤلاتها من خلال بناء أداة لقياس السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، معتمدين في تصميمها على أدبيات علم النفس وعلى الأساليب الإحصائية المتقدمة، لاسيما التحليل العاملي بشقيه (الاستكشافي والتوكيدي) اللذين يكشفان ويتحققان من المكونات الدقيقة التي تتعلق بالمتغير المدروس وهذا عن طريق:

- الكشف عن طبيعة البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- الكشف عن طبيعة البنية العاملية للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- الكشف عن طبيعة البنية العاملية للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

- اختبار النموذج العاملي التوكيدي (من الدرجة الأولى) للانسحاب النفسي من العمل لدى الموظفين والتأكد من مدى استيفائه لمؤشرات جودة مطابقة كافية.
- اختبار النموذج العاملي التوكيدي (من الدرجة الأولى) للانسحاب البدني من العمل لدى الموظفين والتأكد من مدى استيفائه لمؤشرات جودة مطابقة كافية.
- التحقق من البنية العاملية الهرمية من الدرجة الثانية لنموذج الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- التحقق من البنية العاملية الهرمية من الدرجة الثانية لنموذج الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- التحقق من وجود علاقة بين نموذج الانسحاب النفسي ونموذج الانسحاب البدني من العمل.

خامسا. أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية السلوك التنظيمي ومظاهره داخل المنظمات، حيث أن هذه الدراسة تتناول أحد مظاهر سوء السلوك التنظيمي "السلوك الانسحابي" الذي يعتبر ظاهرة مضرّة بالصالح العام داخل المنظمة، وسلوكاً مضاداً للإنتاج يجب على المتخصصين وأرباب العمل فهمه، وفهم طبيعته وبيئته بُغية قياسه ومعرفة مستوياته ومختلف تركيباته من أجل محاولة القضاء عليه أو الحد منه، كما تكمن أهمية هذه الدراسة في توجيهها لاستقصاء البنية العاملية للسلوك الانسحابي لدى الموظفين، الذي -حسب اطلاع الباحث- لم نتحصل على دراسات ميدانية تناولته بنظرة شمولية، حيث لم تحقق هذه الدراسات إجماعاً حول بنية معينة ومحددة لهذا المفهوم المهم في مجال علم النفس التنظيمي، فقد تم تناوله بصورة نظرية افتقرت للاختبار الميداني والإجرائي، وفضلاً عن ذلك تسعى هذه الدراسة لبناء مقياس للسلوك الانسحابي لدى الموظفين تتحقق له دلالات صدق وثبات مناسبة وبطرق غير تقليدية تتمتع بدقة ومصداقية عاليتين عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية، وهذا يعتبر

عاملا مهما في عملية فهم ووضع الإجراءات والخطط اللازمة لمواجهة هذه الظاهرة، والدراسة الحالية تحاول البحث في كل ما تقدم ذكره من أجل إعطاء صورة واضحة عن بنية هذا المفهوم ومختلف أشكاله وتصنيفاته بين موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

سادساً. مبررات اختيار موضوع الدراسة:

- أهمية موضوع الدراسة، من خلال ما تمثله هذه الظاهرة من عامل مؤثر على السير الحسن للمؤسسات وأدائها، وما يمكن أن يترتب عليه من خسائر وتبعات سلبية على المؤسسات وبالتالي ضرورة فهمها ومعرفة مختلف تفاصيلها لقياسها، بغية تسهيل تشخيصها والحد منها.
- الضبابية وعدم الوضوح في التنظير لطبيعة بناء مفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين.
- عدم وجود مقاييس واضحة المعالم تقيس الظاهرة وفق نظرة شمولية تكاملية.
- الشح النظري والإجرائي -في حدود اطلاعنا- الذي تشهده المكتبة العربية بخصوص ظاهرة انسحاب الموظفين من العمل، دفع الباحث لمحاولة البحث في هذا الموضوع بغية الإسهام في إثراء المكتبة العربية.
- الإسهام في التنظير لموضوع انسحاب الموظفين من العمل، لما تقتضيه الضرورة العلمية والعملية.
- الفجوة العلمية للدراسات السابقة التي تناولت الظاهرة موضوع الدراسة، والتي افتقدت -حسب رأي الباحث- للنظرة الشمولية والدقة اللازمتين في تناولها وتفسيرها وتصنيفها لظاهرة السلوك الانسحابي لدى الموظفين.
- تجاوز التناول النظري المجرد والذي يفتقد للدعم الميداني (الكمي) في تفسير وتصنيف ظاهرة الانسحاب من العمل.

سابعاً. ضبط مفاهيم الدراسة:

1. البنية العاملية:

هي نموذج إحصائي يلخص المتغيرات إلى عدد أقل، تمثل المجالات الفعلية التي من شأنها أن تشكل أو تفسر الظاهرة النفسية وتسمى بالعوامل، ويتم الوصول إليها من خلال التحليل العاملي.

(كروم، 2017)

ونقصد بالبنية العاملية في دراستنا هذه، طبيعة بناء السلوك الانسحابي لدى الموظفين، متمثلة في مختلف العوامل الافتراضية الكامنة التي تختزل وتمثل مجموعة واسعة من المتغيرات (المفردات) المرتبطة بهذه العوامل، هذه البنية يتم استخلاصها من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي باستعمال برنامج IBM Spss Amos V21.

2. السلوك الانسحابي لدى الموظفين Employee Withdrawal Behavior:

يُعبّر هذا المفهوم عن مختلف أشكال السلوك والمواقف التي يظهرها الموظفون في مختلف المؤسسات، بحيث يكون فيها الموظف مبتعداً عن وضعية أو حالة العمل في الوقت الذي يجب أن يكون فيه مستغرقاً في عمله، وتعتبر هذه السلوكيات في مجملها عن سوء استخدام لوقت العمل وموارده وعدم احترام القوانين والسياسات التي تكفل السير الحسن للمؤسسة، مما يؤثر سلباً في العديد من المستويات أهمها إنتاجية المؤسسة وأدائها، وتتنظم هذه المواقف والسلوكيات تحت صنفين رئيسيين من الانسحاب هما:

1.2. الانسحاب النفسي Psychological Withdrawal:

بصفة عامة، يحدث هذا الصنف من الانسحاب في ظل التواجد البدني للموظف داخل المؤسسة، في حين أنه يسجل غياباً ذهنياً ونفسياً من العمل، يظهر الانسحاب النفسي من العمل في

عدة أشكال أهمها: أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، التظاهر بالانشغال، القيام بوظيفتين، التسكع السيبراني (الانغماس في الانترنت).

1.1.2. أحلام اليقظة DayDreaming:

تحدث أحلام اليقظة حينما ينشغل الموظف بتفكيره بعيدا عن قضايا وظيفته ونشاطاتها، فينغمس بالتفكير في عالم الخيال والتأمل بطريقة إرادية أو غير إرادية.

2.1.2. التظاهر بالانشغال Looking Busy:

يعكس التظاهر بالانشغال ميل الموظف لحجب جهوده الموجهة لصالح المؤسسة التي يعمل بها، فيستغل جهوده في نشاطات ثانوية وغير مهمة كي يظهر بأنه منشغل بعمله، في حين أنه يرفض تحويل هذه الجهود واستغلالها بما يخدم الصالح العام للمؤسسة.

3.1.2. التسكع السيبراني (الانغماس في الانترنت) Cyberloafing:

يعتبر التسكع السيبراني من بين أهم مظاهر الانسحاب النفسي من العمل، فالعمال يستغلون خدمة الإنترنت المتاحة في مكاتبهم أو في هواتفهم الذكية في تصفح المواقع الإلكترونية أو الرد على رسائل البريد التي لا تخص العمل، بل تخدم مصالحهم الخاصة كمواقع التواصل الاجتماعي أو خدمة "اليوتيوب" أو ألعاب الفيديو أو مواقع البيع والشراء وغيرها من الخدمات التي توفرها شبكة الإنترنت، وهذا يعتبر سوء استخدام لخدمة الانترنت في العمل.

4.1.2. الاستغراق في المحادثات الشفوية Socializing:

يقصد به انهماك الموظفين في القيام بالمحادثات الشفوية فيما بينهم حول مواضيع لا تخص العمل أو قضاياها، ويحدث هذا في المكاتب أو الأروقة أو قاعات الاجتماعات داخل المؤسسة.

5.1.2. القيام بوظيفتين Moonlighting:

يحدث هذا عندما تكون لدى الموظف مهام ونشاطات أخرى، غير المهام والنشاطات والواجبات التابعة لوظيفته الأساسية داخل المؤسسة، وبالتالي قد ينشغل ببعض المهام والنشاطات الخارجة عن سياق نشاطات الوظيفة وواجباتها أثناء الوقت المخصص لوظيفته الأساسية في المؤسسة، فيتم بذلك استغلال وقت العمل وموارده في القيام بمهام أخرى لا تتبع وظيفته القانونية.

2.2. الانسحاب البدني Physical Withdrawal:

يعبر هذا الصنف من الانسحاب عن عدم التواجد الفعلي (البدني) للموظف في مكان عمله في الوقت الذي ينبغي أن يتواجد فيه هناك، ويظهر هذا الصنف من الانسحاب في عدة أشكال أهمها التأخر عن العمل وتمديد فترات الاستراحة وتقوية لقاءات العمل والتغيب وترك العمل وتختلف مدة الانسحاب البدني من العمل باختلاف الأشكال سابقة الذكر.

1.2.2. التأخر عن العمل Tardiness:

التأخر عن العمل هو ميل الموظف لأن يصل متأخرا لمكان العمل، و/أو أن يغادره مبكرا، أي قبل انتهاء الدوام، فيتم ترجمة هذا الميل إلى أفعال وسلوكيات تعبر في مجملها عن التأخر من خلال عدم الالتزام بمواقيت الدخول والخروج المتبعة في المؤسسة.

2.2.2. تقوية لقاءات العمل Missing Meeting:

يحدث تقوية لقاءات العمل عندما لا يتواجد الموظف في مكتبه أو مكان عمله، أثناء الوقت المخصص لخدمة العملاء أو المواطنين، وبهذا تزداد إمكانية تقوية لقاءات العمل مع العملاء الذين يحتاجون خدمة من ذلك الموظف الذي يتواجد خارج مكان عمله داخل المؤسسة.

3.2.2. تمديد فترات الاستراحة Long Breaks:

يُقصد بتمديد فترات الاستراحة، أن الموظف لا يلتزم بمقدار الوقت المخصص للراحة أثناء العمل، فيأخذ أو يميل لأن يأخذ وقتاً أطول من الوقت المحدد في نظام المؤسسة، فيستهلك وقتاً أكثر من الوقت اللازم والمحدد للرجوع إلى المؤسسة.

4.2.2. التغيب Absenteism:

هو عدم تواجد الموظف داخل مؤسسة عمله حين يجب أن يكون متواجداً فيها، أو في الوقت الذي يُتوقع تواجده فيها.

5.2.2. ترك العمل Quitting:

هو شعور داخلي لدى الموظف بمثابة إنذار نفسي لفعل سلوكي، يعبر عن رغبة في مغادرة الوظيفة التي يشغلها في حال توفر فرص وظروف عمل أفضل من الوظيفة الحالية، يتم ترجمة هذا الشعور الداخلي لسلوك فعلي (ترك الوظيفة) متى توفرت الفرصة لذلك.

3. النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) Structural Equation Modeling:

هذا المصطلح لا يشير إلى تقنية إحصائية واحدة، بل يشير إلى جملة من الإجراءات المتصلة ببعضها البعض، وقد عرفها "Pearl" (2012) بأنها منهجية استنتاج سببية تأخذ ثلاث مدخلات وفي المقابل تولد ثلاث مخرجات، حيث تتمثل المدخلات الثلاث في:

1. مجموعة من الافتراضات السببية المرتكزة على أطر نظرية أو دراسات تجريبية.
 2. مجموعة من التساؤلات حول العلاقات السببية بين المتغيرات.
 3. معظم تطبيقات النمذجة بالمعادلات البنائية يكون تصميمها غير تجريبي، لكن البيانات المستقاة من التصميمات التجريبية أو شبه التجريبية يمكن تحليلها عن طريق النمذجة البنائية.
- أما المخرجات الثلاث فتمثلت في:

1. تقديرات عددية لبارمترات النموذج الخاص للتأثيرات المُفترضة والمحتواة في البحث.
2. مجموعة من العلاقات المنطقية متضمنة في النموذج، والتي لا تتطابق مباشرة مع بارامتر معين، لكن يبقى بإمكاننا اختبارها في البيانات.
3. تسمح النمذجة بالمعادلات البنائية بمعرفة مدى دعم البيانات لمضمون النموذج النظري قيد الاختبار. (Kline, 2016)

وتعتبر النمذجة البنائية SEM من أحدث منهجيات البحث في الظواهر الاجتماعية ومن أهمها في تحليل بيانات الدراسات السلوكية، تمكن من وضع تصميم النماذج النظرية لوصف العلاقات المتشابكة بين عناصر الظاهرة وبينها وبين غيرها وصفا كميًا، واختبار صحتها وتفسيرها تفسيرًا شاملاً دون تجزئة لها. وتمثل أسلوباً رياضياً قائماً على التحليل الإحصائي للبيانات بطريقة التحليل العاملي التوكيدي (CFA) لاختبار الصدق البنائي لأدوات القياس وباستعمال برامج متطورة منها برنامج الأموس AMOS والليزرل LISREL... (صحراوي، وبوصلب، 2016)

ثامناً. حدود الدراسة:

1. الحدود المكانية: أجريت هذه الدراسة على مستوى مختلف مؤسسات الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
2. الحدود الزمنية: امتدت هذه الدراسة من ماي 2016 حتى بداية شهر مارس 2018.
3. الحدود البشرية: تمثلت الحدود البشرية في موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

الفصل الثاني: السلوك الانسحابي لدى الموظفين

أولاً: السلوك الانسحابي

ثانياً: أصناف السلوك الانسحابي

1. الانسحاب النفسي من العمل

2. الانسحاب البدني من العمل

ثالثاً: التأثير التفاعلي بين السلوكيات الانسحابية

رابعاً: التكاليف المترتبة عن السلوك الانسحابي

يعد السلوك الانسحابي من بين موضوعات البحوث التنظيمية والنفسية التي أثارت اهتمام الباحثين طوال نصف قرن أو يزيد، فتعددت الدراسات التي تناولت موضوع السلوك الانسحابي وتباينت في تصورها لهذه الظاهرة التنظيمية، وهذا ما نتج عنه العديد من التصورات والتعريفات المختلفة والنماذج المفاهيمية لهذا الموضوع.

أولاً: مفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين Employee Withdrawal Behavior:

يعرف "شفيق" السلوك الانسحابي بأنه الابتعاد عن موقف مؤلم للفرد في شكل عزلة، حيث يحاول الفرد من خلال الانسحاب تجنب المجتمعات والرحلات الحفلات العامة ويقضي معظم وقته في الأعمال الفردية كالقراءة والرسم والتأمل أو أحلام اليقظة وإذا اضطرت به الظروف لمواجهة الناس فإنه يظل صامتا، وإذا أُجبر على الكلام اضطرب وخجل ومن أسبابها النقد المستمر والعقاب الشديد في الطفولة فينشأ قلق دائم عند الأطفال يدفعهم للانسحاب خوفاً من العقاب وقد تسعد حالات الضعف أو النقص البدني أو المرض الطويل على ذلك... وفي الحالات المتطرفة من الانسحاب يبدو الفرد كأنه أبلها أو ضعيف العقل، لا يستطيع أن يتجاوب مع المحيطين به، فيبدو شارداً غير مهتم بعمله أو بدراسته و غير مكترث بما يجري حوله (شفيق، ب س)

كما يمكن تحديد السلوك الانسحابي لدى الموظف في أي سلوكيات تذهب به بعيدا عن الانخراط (الارتباط، الاستغراق) الكلي في عمله، وهناك العديد من أشكال السلوكيات الانسحابية، والعديد من النتائج المختلفة لهذه السلوكيات، والنتائج تأتي كتكاليف تتحملها المؤسسة المستخدمة، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على حد سواء (CRA, 2011)

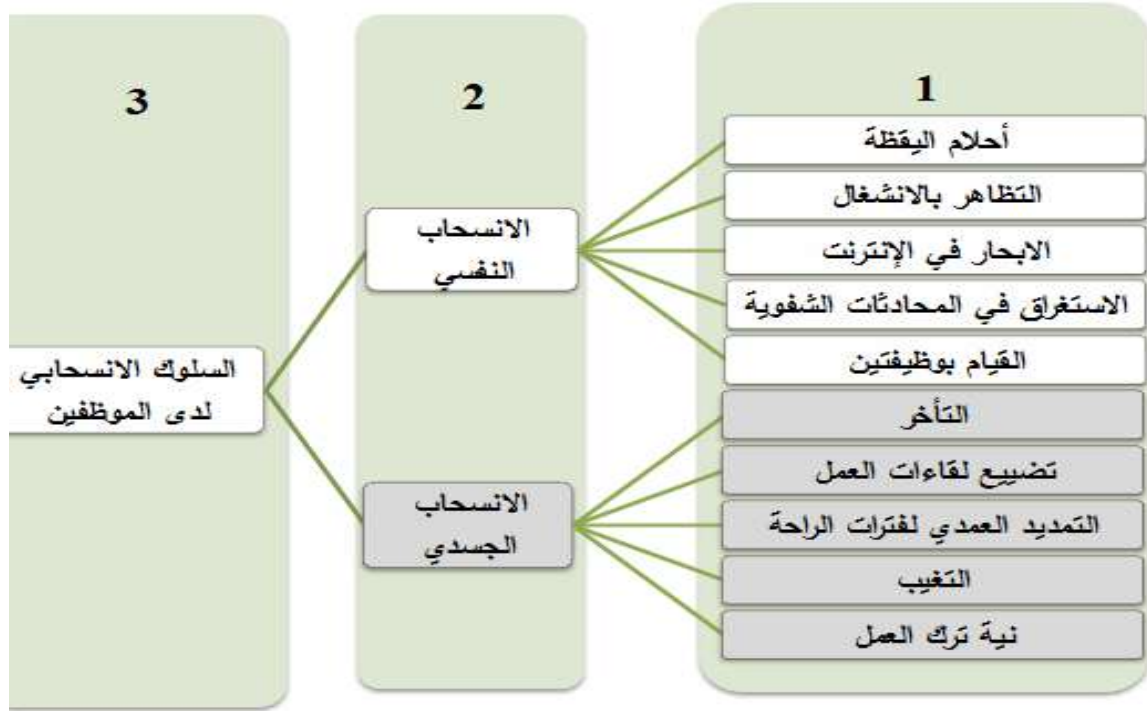
وهناك من عرف السلوك الانسحابي بأنه يشير إلى مجموعة من المواقف والسلوكيات المستخدمة من قبل الموظفين المتواجدين في العمل، والذين يقررون لسبب ما أن يكونوا أقل مشاركة. (Kaplan et al, 2009; Orly Shapira et al, 2011) أو هو أحد أشكال سوء السلوك التنظيمي

والذي يظهر في شكل انفلات (انسحاب) جسدي أو نفسي من بيئة العمل، ويتضمن مجموعة الأفعال والسلوكيات وردود الأفعال التي يلجأ إليها العمال لتفادي حالة العمل، وقد يُتوج في النهاية بترك العامل لعمله (Helin, 1991)

فيما قدم "Collquitt et all" (2011) تعريفاً أكثر شمولية وتفصيلاً للسلوك الانسحابي فعرّفه على أنه أحد أشكال سوء السلوك التنظيمي، إذ يتضمن هروب (انسحاب) العامل من عمله وعدم الاستغراق فيه، سواء أكان ذلك انسحاباً نفسياً كأحلام اليقظة، التسكع في الإنترنت، بناء العلاقات، التظاهر بالانشغال أو القيام بوظيفتين أثناء وقت العمل، أم كان ذلك انسحاباً جسدياً كالتأخر عن العمل، تمديد فترات الاستراحة، تقويت لقاءات العمل، التغيب أو ترك العمل.
(Colquitt, J et all, 2011).

ثانياً: أصناف السلوك الانسحابي من العمل:

تم تقسيم السلوك الانسحابي إلى صنفين أساسيين هما الانسحاب النفسي (إهمال) والانسحاب البدني (خروج) والشكل أسفله يقدم صورة شاملة للسلوك الانسحابي وأهم تقسيماته حسب "Colquitt" وزملاؤه (2011)



الشكل رقم (04) يوضح أهم تقسيمات أشكال السلوك الانسحابي

1. الانسحاب النفسي Psychological Withdrawal:

يتضمن العمليات التي ينتج عنها انفلات (هروب) ذهني أو نفسي من بيئة العمل، وبعض التقارير في مجال الأعمال تشير إلى أن الانسحاب النفسي يعني إهمال الوظيفة بسبب كره العمال لمناصبهم وانتظارهم للوقت المناسب أو الفرصة المناسبة حتى يتركوا هذه المناصب ليلتحقوا بأخرى أفضل (Fisher, 2004; Collquitt et all, 2011) وبهذا فإن الانسحاب النفسي من العمل يُقصد به أن يكون العامل حاضرا فعليا (جسديا) في مكان العمل، لكنه غائب ذهنيا ونفسيا من العمل.

وقد كشفت نتائج دراسة أجرتها مؤسسة غالوب "Gallop" أن أكثر من 70% من العمال يشعرون بعدم الارتباط بعملهم، وهذا يتضمن نسبة مرتفعة جدا من الانسحاب النفسي.

والانسحاب النفسي من العمل يأتي على أشكال عديدة وهي كالتالي:

1.1 أحلام اليقظة Day Dreaming:

جاء تعريف حلم اليقظة في "المعجم النفسي" (2015) الصادر عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) بأنها إشغال التفكير بمختلف الرغبات والتوقعات التي تجري في خيال الفرد، وهي جزء من تيار الأفكار والصور التي تحتل معظم ساعات الاستيقاظ لدى الفرد، فأحلام اليقظة قد تكون مقصودة أو غير مقصودة، أو ببساطة هي أفكار خيالية سواء أكانت عفوية أو متعمدة، وقد حدد الباحثون 3 أنماط تختلف على أساسها أحلام اليقظة بين الأفراد وهي: "أحلام إيجابية بناءة"، "أحلام الخوف أو الذنب"، "أحلام ضعف السيطرة والانتباه". ويتم وضع هذه الأنماط لتعكس المشاعر الشاملة وشخصية الأفراد الذين هم في حالة حلم اليقظة، ومن الوظائف الإيجابية الهامة لأحلام اليقظة إكساب الفرد بصيرة ذاتية عند استعراض التجارب السابقة والتمرن للحالات المستقبلية، وخلق الحلول المبتكرة (APA dictionary of psychology, 2015).

فيما يرى "الهابط" (1985) أن أحلام اليقظة تعني هروب الفرد من عالم الواقع الذي لم يتمكن فيه من إشباع رغباته وحاجاته إلى عالم الخيال الذي يتمكن فيه من تحقيق ما عجز عنه في الواقع (الهابط، 1985)

وحلم اليقظة بهذا هو عملية التفكير والتخيل التي تؤدي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة إلى تحقيق الرغبات الصعبة وبلوغ الأهداف البعيدة، بأن ننخيل أن إشباع رغباتنا ودوافعنا التي لم تشبع في الواقع، وفيها نهرب من قسوة الحياة ومشقاتها ومتاعبها ونخلد إلى عالم آخر خيالي خاص بنا وحدنا، نحقق فيه أمانينا ورغباتنا ونشبع فيه دوافعنا و ميولنا و نتغلب على مشاكلنا وعقباتنا، وهو أكثر الحيل شيوعا بين الناس، كما أنه يحدث في جميع مراحل العمر، إلا أنه أكثر شيوعا أثناء مرحلة المراهقة وفي مرحلة الطفولة (شفيق، ب س)

كما أن لأحلام اليقظة فائدة تتمثل في التنفيس عن الرغبات المكبوتة حين تسمح للشخص بأن يحقق في الخيال ما لم يحققه في الواقع، بما يحقق السعادة المؤقتة، إلا أن لها مضارا تتمثل في الاكتفاء بها في ذاتها والاقتصار عليها للتنفيس عن الرغبات والأمانى دون القيام بمجهود واقعي، لذلك فهي هنا تعتبر نوعا من الهروب أو الانسحاب من الواقع.

وعموما تعتبر أحلام اليقظة إحدى الوسائل الأساسية التي يلجأ إليها الشخص لإشباع دوافعه التي تلح على طلب الإشباع، خاصة إذا كان هذا الإشباع مستحيلا في عالم الواقع، ففي الأحلام يرى الفرد دوافعه و قد تحققت في صورة حدث أو خبر يعيشه في الحلم، و المثل الشعبي القائل: "الجوعان يحلم بسوق العيش" هو خير تعبير عن هذه الحقيقة العلمية، وهي تعطي فرصة أكبر للاشعور كي يعبر عن نفسه و يشبع دوافعه و يخرج مخزونه. (شفيق، ب س)

أما "Collquitt" (2011) فيعرف أحلام اليقظة في العمل على أنها صنف من الانسحاب يبدو من خلالها العامل أنه مشغول بعمله في حين أنه تائه ومستغرق في أفكار واهتمامات أخرى عشوائية لا تتعلق بوظيفته (Collquitt et all, 2011).

2.1 التسكع السبيرياني Cyberloafing:

لا تزال التطورات التكنولوجية تستمر في تغيير مختلف المشاهد في الحياة على مدى العقود الماضية، وربما تعتبر الانترنت واحدة من التكنولوجيات التي أثرت بصفة كبيرة على حياة الناس على وجه العموم وعلى المؤسسات بوجه الخصوص، فالمؤسسات قد أولت الكثير من الاهتمام لكيفية خلق بيئة عمل شجاعة بفعل التطور التكنولوجي، مما أدى إلى ثورة في الطرق التي يجري بها العمل، وفي الكيفية التي يمكن للموظفين أن يطوروا بها من إنتاجيتهم وفعاليتهم، فكانت لهذه المؤسسات تحركات سريعة لتحديد وتسخير الإمكانيات التي تتيحها شبكة الانترنت كمنبر ومنصة لممارسة أعمالها بطرق غير تقليدية وأيضاً كأداة لتحسين أداء الموظف (Lim, 2002) وبهذا لعبت الانترنت دورا كبيرا ومهما

في مساعدة المنظمات على خفض التكاليف، تقليص زمن الدورة الإنتاجية وتسويق المنتجات

والخدمات بفاعلية أكبر (Anandarajan, Simmers, & Igbaria, 2000)

ورغم ذلك فإنه على المؤسسات أن تتيح للموظفين شبكة الإنترنت ولكن بحذر، فأخر الأدلة والدراسات تشير إلى أن خدمة الانترنت في العمل تعتبر سيفاً ذو حدين، لما تفتحه من آفاق وفرص جديدة لإساءة استخدام وقت العمل وموارده من طرف الموظفين، وقد كانت خدمة الانترنت من بين الموارد التي تم إساءة استخدامها من طرف الموظفين (Lim, 2001).

وبهذا يمكننا الآن الحديث عن واحد من أهم الانحرافات في بيئة العمل وهو ما يسمى بالتسكع السيبراني، والذي يعد الصنف الأكثر شيوعاً من الانسحاب النفسي لدى الموظفين.

1.2.1 مفهوم التسكع السيبراني:

هو شكل من أشكال الانسحاب متعلق أساساً باستعمال شبكة الإنترنت في العمل، ويقصد به استعمال الموظفين للإنترنت والبريد الإلكتروني والمراسلات الفورية، ومختلف التطبيقات والنشاطات عبر الإنترنت في العمل، من أجل متعتهم الشخصية بدلاً عن واجبات ومهام العمل الموكلة إليهم (Brian, 2004; Collquitt et al, 2011).

التسكع السيبراني هو العمل الذي من خلاله يستخدم الموظفون إنترنت العمل لأغراض شخصية أثناء ساعات العمل، وهو يشكل صنفاً من أصناف الانحراف الإنتاجي، وبهذا فهو يشير إلى كل فعل إرادي من طرف الموظفين باستعمالهم لشبكة الإنترنت خلال العمل وأوقات العمل في مكاتبهم لتصفح مواقع إلكترونية لا تتعلق بالعمل ونشاطاته وذلك لأغراض شخصية، وتقعد البريد الإلكتروني الشخصي (متضمناً الإرسال والاستقبال)، وقد تم وضع مصطلح التسكع السيبراني للإشارة إلى أي من هذه الأعمال، كل هذه الأنشطة تشكل استخداماً للوقت والإنترنت استخداماً غير منتج، حيث أنها تجعل الموظفين يهملون وينصرفون عن واجبات أعمالهم ووظائفهم الرئيسية. ووفقاً لهذا التعريف، فالتسكع

السيبراني يمكن أن يكون أو نعتبره سلوكا منحرفا في بيئة العمل، فانحراف السلوك في بيئة العمل يشير إلى الأعمال العمدية (الطوعية) التي يسلكها الأفراد العاملون المنظمة، وهذه التصرفات تنتهك القواعد التنظيمية المختلفة، مثل الرفاه في العمل، جودة الحياة في المنظمة أو جودة حياة الزملاء الذين عادة ما يتضررون جراء هذه السلوكيات. (Lim, 2002)

وقد أشار "Lim" (2002) إلى أن التسكع السيبراني يعتبر طريقة تكنولوجية للتكاسل في العمل، وهو ما أطلق عليه اختصارا "The IT way of loafing" السفر عبر الإنترنت عن طريق تصفح المواقع الإلكترونية لأغراض ومصالح شخصية، والموظفون الذين يجرون في الانترنت لا يحتاجون لأن يغيبوا عن مكاتبهم لفترات زمنية طويلة غير مفهومة كما يفعل الذين يمددون عمدا فترة تناول الغداء (Lim, 2002)*.

2.2.1 مميزات تكنولوجيا الإعلام الاتصال في العمل:

- تجدر الإشارة إلى أن تكنولوجيا المعلومات في العمل وبالرغم من الجانب المظلم فيها، فهي تعد ركيزة أساسية في المنظمات المعاصرة، إذ تتميز تكنولوجيا المعلومات بمجموعة من الخصائص أهمها:
- **تقليص الوقت:** التكنولوجيا تجعل كل الأماكن الإلكترونية متجاورة، مثال على ذلك شبكة الانترنت التي تسمح لكل واحد منها بالحصول على ما يلزمه من معلومات و معطيات في وقت قصير مهما كان موقعه الجغرافي.
- **رفع الإنتاجية:** تعمل تكنولوجيا المعلومات على رفع الإنتاجية حين يتم استعمالها بشكل جيد وفعال.

* تمديد فترات الاستراحة في العمل هو أحد أشكال السلوك الانسحابي، سنأتي على ذكره لاحقا ضمن أشكال الانسحاب البدني من العمل.

– المرونة: تعددت استعمالات تكنولوجيا المعلومات لتعدد احتياجاتنا لها، أبسط مثال على ذلك الحاسوب الذي نستعمله في حياتنا اليومية والعملية، فهو أداة للكتابة والقيام بمختلف العمليات المعقدة مثل الاتصالات عن البعد أو القرب... الخ كما أنها تمنح للإنتاج كفاءة عالية وهذا يكسب تكنولوجيا المعلومات مرونة (لالوش، 2001)

3.1 القيام بوظيفتين Moonlighting:

عندما يستغرق العمال في هذا الصنف من السلوك الانسحابي فإنهم يستعملون وقت العمل وموارده لإتمام مهام عمل أو أعمال أخرى ويهملون واجبات عملهم الأساسية، لصالح واجبات عمل آخر (Lim, 2002; collquitt et all, 2011)

ومن خلال هذا السلوك فإن الموظف ينشغل بأنشطة تصرفه عن واجبات عمله المكلف بها، وهذه الأنشطة التي لا يمكن حصرها في سلوكيات معينة بذاتها، فقط يمكن القول بأن القيام بأي نشاط أو عمل لا يتعلق بالوظيفة التي يشغلها أثناء وقت العمل، فهذا يدخل في ضمن هذا الصنف من الانسحاب النفسي (القيام بوظيفتين)، فوقت العمل وموارده مخصصة للأنشطة والأعمال المتعلقة بالوظيفة أو المنصب الذي يشغله الموظف دون سواه.

4.1 التظاهر بالانشغال Looking Busy:

يدل هذا الصنف من الانسحاب النفسي على الرغبة العمدية من جانب الموظف في أن يبدو منشغلا ويقوم بواجبات عمله الموكلة إليه، مع أنه لا يؤدي مهام عمله، فأحيانا يقرر الموظفون إعادة تنظيم مكاتبهم أو الذهاب للتجول حول المبنى حتى لو أنهم لا يعلمون إلى أين يذهبون. (Hulin, 1991; collquitt et all, 2011)

وقد ورد هذا المفهوم في بعض الكتابات بمسمى "حجب الجهود"، فنقول أن العمال يحجبون جهودهم عندما يؤدون في مستوى أقل من جهودهم، وهذا ما يؤدي إلى خسائر وتكاليف مباشرة على المنظمة، ويتعلق الأمر بخسائر في معدل الإنتاجية، وخسائر غير مباشرة تتعلق بانخفاض الكفاءة بين الزملاء والأتباع. (CRA, 2011)

5.1 الاستغراق في المحادثات الشفوية Socializing:

يشير إلى المحادثات الشفوية بين العمال حول مواضيع لا تخص العمل، والتي تجري عادة في المكاتب والمقصورات والأروقة. (colquitt et all, 2011).

وهذا الصنف من الانسحاب قد ينطبق بشكل أو بآخر على جانب مما يسمى بالاتصالات غير الرسمية في العمل، وهي الاتصالات التي تتم بطريقة غير رسمية بين العمال حيث يتبادلون المعلومات والأفكار ووجهات النظر في الموضوعات التي تخصهم ولا تخص نشاطات عملهم.

وهذه الاتصالات هي جزء من واقع الحياة في المؤسسات ويمكن أن يكون لها نتائج وآثار سلبية على المؤسسة، وقد تكون مصدرا للإشاعات والأقاويل و يتطلب الأمر من المدراء اليقظة والإصغاء إلى ما يدور ويقال واطلاع العاملين باستمرار على ما يجري في المؤسسة و الإصغاء إليهم.

(بختي، 2004).

2. الانسحاب البدني Physical Withdrawal:

يتضمن الانسحاب البدني من العمل مختلف العمليات وأشكال السلوك التي ينتج عنها هروب أو اختفاء (انسحاب) جسدي من بيئة العمل، سواء كان انسحابا قصير المدى أو طويل المدى

(colquitt et all, 2011)

الانسحاب البدني أيضا يأتي في مظاهر وأشكال مختلفة سنوردها فيما يلي:

1.2 التأخر عن العمل Tardiness:

تأخر الموظفين عُرف في أوساط المنظمات كسلوك يستلزم الرصد والمتابعة، والقواعد والأنظمة المتعلقة بالموظفين داخل المؤسسات تحتوي دوما على قسم يتصل بسياسات وإجراءات المنظمة للتعامل مع الموظف المتأخر، من أجل رصده واتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تقليص آثاره المحتملة على المؤسسة، والتأخر عن العمل مثله مثل باقي السلوكيات التنظيمية جذب اهتمام الباحثين التنظيميين، فتعددت التعريفات التي تفسره نذكر منها ما يلي:

- يعتبر العامل متأخرا حينما يصل إلى مكان العمل بعد الوقت المحدد لبداية العمل، أو عندما

يغادر (ينصرف) قبل نهاية الوقت المحدد لنهاية يوم العمل. (colquitt et all, 2011)

- سلوك التأخر يعكس ميل العامل لأن يصل متأخرا إلى العمل أو يغادره مبكرا، وفي بعض الأحيان

قد لا يكون هنالك مفر من التأخر، كأن يواجه العمال مشكلات مع السيارة أو مشكل التنقل أو

تكون أحوال الطقس سيئة، ولكن التأخر غالبا ما يعبر عن الرغبة في قضاء وقت أقل في العمل.

(Hamper, 1991).

- الموظف الذي يعتبر متأخرا هو ذلك الموظف الذي يصل إلى مكان العمل بعد الوقت المحدد

لبداية العمل، أو ذلك العامل الذي يغادر (ينصرف) قبل نهاية الوقت المحدد لنهاية يوم العمل،

وقد وجد الباحثون أن التأخر المستمر للعامل متعلق ب: الانسحاب من العمل، الغياب ونقص

الأداء في العمل (CRA, 2011)

- وُصف التأخر على أنه الوصول المتأخر للعمل (من طرف الموظف) أو المغادرة مبكرا قبل انتهاء دوام العمل. (Koslowsky, 2000; Shapira and Zohar, 2011)
- التأخر عن العمل هو عدم الوجود المادي للموظف في مكان العمل حيث متى وأين يجب أن يكون أو من المتوقع أن يكون. (Harrison and Price, 2003)
- وقد وجد الباحثون أن التأخر المستمر للعامل متعلق بـ: عدم الارتباط بالعمل، الغياب ونقص أداء العمل. (CRA, 2011)

1.1.2 أصناف التأخر عن العمل:

قد صُنف التأخر نظريا إلى ثلاثة أصناف كالتالي:

- تأخر مزمن chronic lateness:

هو استجابة من طرف الموظفين لوضعية (ظروف) عمل سيئة، والسوابق ذات الصلة بالتأخر المزمن هي انخفاض الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي.

- تأخر يمكن تجنبه (يمكن التحكم فيه):

يظهر هذا النوع من التأخر لما يكون لدى الموظفين أنشطة أفضل أو أكثر أهمية (بالنسبة للموظف) من الوصول إلى العمل في الوقت المناسب، وقد تكون المقايضة أو الدخل الإضافي في أوقات الفراغ والصراعات بين العمل والأسرة سوابقا إيجابية للتأخر.

- تأخر لا يمكن تجنبه (لا يمكن التحكم فيه):

هو نتيجة لعوامل خارجة عن نطاق سيطرة الموظف مثل: مشاكل النقل، أحوال الطقس السيئة،

الحوادث. (Blau, 1994; Shapira and Zohar, 2011)

2.1.2 أنماط التأخر عن العمل:

إن كشف الأصناف المختلفة لأشكال التأخر قد يطور من قدرتنا على وصف وفهم بنية التأخر، والتفسير الكامل للتأخر قد يساعد المنظمة على مراقبة أكثر فاعلية لمثل هذا السلوك، فهناك فئات (أصناف) مختلفة من سلوك التأخر لدى الموظفين وقد تكون متباينة على أساس:

- نمط، تواتر (تردد) ومدة التأخر.

- علاقة أشكال التأخر بالسلوكيات الانسحابية البدنية الأخرى.

- السوابق المختلفة لأشكال التأخر. (Blau, 1994)

3.1.2 سوابق التأخر وعلاقتها ببعض والسلوكيات الانسحابية:

الجدول رقم (01) يظهر التصنيف المقترح والخاص بتقييم سلوك التأخر، وهو يفترض مفهوماً أكثر دقة يمكن تعريفه بموضوعية للتأخر، من خلال اختبار نمط وتردد ومدة تأخر الموظفين، في المقابل أسباب تأخر الموظف.

الجدول رقم (01) يوضح مختلف تصنيفات سلوك التأخر عن العمل

الفئة	النمط، التردد، المدة	العلاقة مع السلوكيات الأخرى	سوابق التأخر
زيادة مزمنة	- غير عشوائي	- إيجابية نحو التغيب العمدي	- انخفاض رضا العمل
	- متزايد	- إيجابية نحو دوران العمل	- المشاركة في العمل
	- متزايد	- الطوعي	- الالتزام التنظيمي
		- إيجابية نحو مغادرة العمل	
مستقر / دوري	- غير عشوائي	- استقلالية التغيب الطوعي	- الترفيه-للدخل
	- مستقر	- استقلالية دوران العمل الطوعي	- التنازل عن ميزة للحصول على
	- مسفر	- استقلالية ترك العمل الطوعي	أخرى
			- صراع العمل والأسرة
لا يمكن تجنبه	• عشوائي	• موجبة مع التأخر	• مواصلات
			• سوء أحوال الطقس
			• مرض أو حادث شخصي

(Blau, 1994)

- تشير نتائج الدراسات إلى أن الموظفين الذين ينسبون أسباب التأخر المتكرر لعوامل لا يمكن تجنبها (مثل المرض) أكثر من الموظفين الذين ينسبونه لعوامل يمكن السيطرة عليها (صعوبات في الاستيقاظ أو خلاقات مع الرئيس في العمل).
- ضمن هذا التصنيف لسلوك التأخر، النمط غير العشوائي للتأخر، يعرض فيه الموظف سببا مناسباً لتأخره يمكن التنبؤ به، وهذا السبب يكون متزايدا عموما أو مستقرا في التردد (التواتر) والمدة.
- النمط العشوائي من التأخر لا يمكن التنبؤ به، لذلك لا يمكن تصنيف تواتره ومدته.
- تجدر الإشارة إلى أن هذا التصنيف للتأخر ليس معدا للتنبؤ بأن العاملين المصنفين في فئة واحدة من التأخر سيظهرون تأخرا عاما أقل أو أكثر (تواتر/مدة/شبه حادث) من الموظفين في فئة أخرى، إذ يمكن للموظفين الذين يقعون في أي من الفئات أن يكون لديهم تأخرا عاما أكثر من الموظفين في الفئتين الأخرين، وتصنيف الأفراد في أنواع من التأخر استنادا إلى نمط، تواتر، ومدة حوادث التأخر يجب أن يطور فهما للسوابق المتعلقة بكل/بأي فئة، فضلا عن العلاقات بين التأخر والسلوكيات الأخرى في العمل. (Blau, 1994)

2.2 تفويت لقاءات العمل Missing Meetings:

يعني عدم تواجد العامل في مكتبه في الوقت الذي يجب أن يكون هنالك (وقت الدوام)، مما يعرضه لتفويت لقاءات العمل المحتملة أثناء عدم تواجده في مكتبه، فهذا الشكل من الانسحاب يعني أن العمال يهملون وظائف ولقاءات العمل الهامة والمحتملة لما يتواجدون بعيدا عن مكاتبهم، كالمدير الذي يرغب في تفقد العمال والتأكد من أن الذين غادروا لتناول الغداء قد عادوا فعلا. (Colquitt et all, 2011) ففي حال تواجد الموظف خارج مكتبه قد تضيع لقاءات مهمة مع العملاء أو الزبائن أو طالبي خدمة من الخدمات التي تقدمها المؤسسة.

3.2 تمديد فترات الاستراحة Long Breaks:

هو أحد أصناف الانسحاب البدني من العمل، يتضمن إمضاء وقت أطول من اللازم في تناول الغداء، وشرب الصودا أو القهوة وهكذا دواليك من الممارسات التي ينتج عنها هروب أو بالأحرى انسحاب جسدي من بيئة العمل من خلال التمديد العمدي للوقت المخصص لأوقات الاستراحة وأخذ وقت أكثر من الوقت المحدد لذلك. (Colquitt et all, 2011)

وبهذا فإنه يمكن للعمال أن يأخذوا الأدوار من بعضهم البعض بشكل روتيني أثناء دورية العمل، ليمضوا العديد من الساعات نائمين في سياراتهم أو منازلهم. (Muchinsky, 1977)

وبهذا فإن الموظفين يعمدون إلى تمديد الوقت المخصص للراحة، وقضاء وقت أطول من الوقت القانوني الذي تحدده المؤسسة من أجل الرجوع إلى العمل، رغبة منهم في أخذ وقت أطول خارج العمل.

4.2 التغيب Absentism:

نجاح المؤسسة في إبقاء موظفيها داخل بيئة العمل ومساعدتهم على العودة إلى العمل في أقرب وقت ممكن بعد انقطاعهم عنه، يساعد في الحفاظ على صحة وجود الحياة الخاصة بالموظفين ويطور من فعالية المنظمة، إذ تشكل إدارة الغياب تحدياً للعديد من أرباب العمل، بخصوص فهمه وفهم أسبابه ومحاولة علاجه للحفاظ على استقرار مؤسساتهم وكفاءتها، ويعتبر الغياب أكثر أشكال السلوك الانسحابي حدة، أكثر من التأخر أو غيره من السلوكيات الانسحابية الأخرى. (CRA, 2011)

1.4.2 مفهوم التغيب عن العمل:

التغيب يعني عدم تواجد الموظف في مكان العمل في الوقت الذي يجب أن يكون متواجداً هنالك، ونقول أن الموظف غائب لما يغيب عن العمل ليوم كامل (Muchinsky, 1977) وقد يبقى

الموظفون في منازلهم للعديد من الأسباب منها: المرض، الالتزامات والحالات الطارئة لدى العائلة والمسؤوليات الشخصية التي لا تقاوم.

- هو الانقطاع المفرد أو المستمر عن الحضور. (عمر، 1987)
- هو انقطاع العاملين عن العمل على الرغم من حاجة العمل لهم، مما يجعل أيام التغيب هذه بمثابة وقت ضائع (مع عدم احتساب أيام الإجازات ضمن الانقطاع) (القرشي، 2010)
- تم تعريف التغيب في "المعجم النفسي" (2015) الصادر عن الجمعية الأمريكية لعلم النفس بأنه عدم الحضور إلى العمل بدون مبرر، وخاصة عندما يكون الغياب منتظماً أو مستمراً، وهو مرتبط بالرضا الوظيفي، وبعض العوامل الأخرى، مثل الثقافة التنظيمية وثقافة الغياب على وجه الخصوص قد تكون أكثر صلة بالموضوع. (APA, 2015)
- وغالباً ما تعتبر النسب المتكررة أو المتزايدة لمعدلات الغياب مؤشر على أنه من المحتمل أن يغادر هؤلاء العمال المنظمة قريباً، إذ يعتبر التغيب عن العمل من بين أكثر أشكال السلوك الانسحابي حدة، وأكثر من التأخر. (CRA, 2011)

هنالك أيضاً إيقاع للتغيب عن العمل، على سبيل المثال هنالك من العمال من يحبذون أن يغيبوا في يوم مخصص من الأسبوع، كما أن الالتزام بالحضور والمداومة عليه يخلق ضغطاً للتغيب (يكون دافعا للتغيب) (Fichman, 1988; Colquitt et all, 2011)

2.4.2 أنواع التغيب عن العمل:

- ميز "Sagie" (1998) بين صنفين رئيسيين من التغيب، وهما:
- **التغيب العمدي:** ويكون عادة تحت السيطرة المباشرة للموظف وكثيراً ما يتم استغلالها لقضايا شخصية مثل السوق لآفاق بديلة للعمال (التوظيف).

- **التغيب غير العمدي:** وهو الذي يكون عادة خارج عن نطاق سيطرة الموظف المباشرة. حيث أشارت الدراسات الحديثة إلى أن التغيب كمتغير لا يتعلق بالخصائص الديموغرافية للفرد فقط، بل أيضا بالبنية التنظيمية والسياق الاجتماعي. (Shapira, Zohar, 2011)

3.4.2 أسباب غياب الموظفين عن العمل:

يعتبر البحث عن الأسباب التي تدفع الموظفين للمغادرة أمرا مهما داخل المنظمات، فالموظفون غالبا ما يملكون أسبابا قوية تدفعهم للغياب، ولكن إذا كان الكثير من العمال سيغادرون فيجب على أرباب العمل أن يتحركوا ويظهروا رد فعل مناسب بخصوص هذا الوضع، لذلك يجب على رب العمل أن يكون إيجابيا ويركز على ما الذي يمكن فعله للحفاظ على الموظفين في العمل.

ويغيب الموظفون عن العمل للأسباب الثلاثة التالية:

1. المرض: قد تكون لدى الموظف نزلات برد أو حالة مرضية أكثر تعقيدا والتي تحتاج تدخلا طبيا، أو عملية جراحية أو نقاهة، فالعمال يجب عليهم ملء ذلك في شهادتهم الطبية وعن طريق شرح مرضهم على المدى القصير (المرض قصير الأمد) أو عليهم أن يحصلوا على بيان أهلية العمل (fitness of work) والذي يعرف أيضا باسم التقرير الطبي أو تقرير الطبيب.

2. المسؤوليات العائلية: يشعر الموظفون أنهم لا يستطيعون الحضور إلى العمل بسبب الرعاية والمسؤوليات العائلية.

3. نقص التحفيز: قد يفضل الموظفون عدم الحضور إلى العمل بسبب أنهم غير سعداء أو ينقصهم التحفيز، وأحيانا يأخذ العمال غيابا مرضيا لأنهم يشعرون أنهم لا يستطيعون طلب إجازة في غضون مدة قصيرة وهو ما قد يتطلب غيابا غير مصرح به عقوبات تأديبية.

4. الإجازات القانونية: كأن يكون الموظف في إجازة كإجازة الأمومة/الأبوة مثلا، أو أي شكل من أشكال الإجازة المتعلقة بمسؤوليات الموظف العائلية، أو في دورة تدريبية.

معظم الغيابات التي يجب أن يواجهها أرباب العمل تعود إلى المرض قصير المدى والذي يمثل 80% من حالات غياب الموظفين. (ACAS, 2010)*

4.4.2 سبل رد الفعل إزاء غياب الموظف:

إن أرباب العمل الذين يديرون الحضور وفق خطط مناسبة يطورون فعالية منظماتهم ومن بين أهم الإجراءات التي يمكن أن يتبناها أرباب العمل إزاء غياب الموظفين ما يلي:

1. فتح باب الحوار مع الموظفين حين عودتهم للعمل بخصوص غيابهم وأسبابه ومختلف القضايا المتعلقة به.

2. الاهتمام بصحة وجودة حياة الموظفين داخل العمل وخارجه

3. تطوير نهج شامل لإدارة الغياب عن طريق ربط الحضور بتصميم الوظائف، وعلاقات العمل الجيدة والصحة والسلامة، العمل المرن، وإجراءات تأديبية فعالة.

في محاولة للحصول على الأسباب الجذرية للغياب عن طريق:

- المناقشة الفورية بعد عودة الموظف (لا يهم إذا كانت مدة الغياب طويلة أو قصيرة)
- البقاء على اتصال منتظم حول أي مخاوف مستمرة قد تكون لدى الموظف، على سبيل المثال مسؤوليات الرعاية الأسرية تتطلب أحيانا أن يغيب الموظف في مهلة قصيرة.
- توفير الدعم كلما أتحت الفرصة، وهذا قد يعني مناقشة موظفك بخصوص العودة المبكرة للعمل خصوصا في حالة ما إذا نصحه طبيبه بأن يعود للعمل لأنه قد يكون مؤهلا

"maybe fit for work" (ACAS, 2010)

* ADVISORY CONCILIATION ARBITRATION SERVICES: مكتب الخدمات الاستشارية والإرشادية والتحكيم

5.4.2 أهم الآثار المترتبة عن الغياب:

إن التغيب لفترات طويلة قد ينتج العديد من المشاكل أهمها: العزلة وفقدان المهارات وفقدان الثقة ومختلف قضايا الصحة النفسية (ACAS, 2010)

6.4.2 المشاكل المرتبطة بالغياب:

المستويات العالية من الغياب تؤثر على كل فرد داخل المنظمة وخارجها، ولا يمكن أن يكون مشكلة إدارية بحتة، وللحكم على المشاكل المترتبة عن الغياب يمكن إلقاء نظرة على كيفية سير أمور عندما يكون الموظف غائبا، قد ترى مشاكل مرتبطة بـ:

- **التوظيف:** توظيف موظفين جدد، والدفع للعمال المؤقتين (المستبدلين)
- **الإخلال بالمواعيد:** لكل مؤسسة مواعيد نهائية تلتزم بها، ونقص الموظفين المدربين والموظفين الخبراء بسبب الغياب يعرض المؤسسة للإخلال بمواعيدها والتزاماتها.
- **انخفاض مستويات الرضا:** يتكرر غالبا الاعتذار للعملاء بسبب نقص الخدمات، بالقول "الشخص الذي عادة ما يفعل هذا هو غائب لسبب مرضي" وهو ما قد يطرح مشكل انخفاض الرضا لدى العملاء.
- **تدني الروح المعنوية لدى الزملاء:** يتوقع الموظفون أن يأخذوا المزيد من المسؤوليات والمهام العالقة بسبب غياب زملائهم، وهذا ما يخفض من روحهم المعنوية.
- **نقص السمعة:** تسوء سمعة المنظمة مع العملاء والموظفين المحتملين بسبب الآثار والمشاكل الناجمة عن تغيب الموظفين مثل كثرة الأعمال المفقودة.

7.4.2 أهمية مراقبة الغياب:

أرباب العمل والموظفون والعمال وممثلهم يجب أن يعملوا معا لمراقبة والتحكم في الغياب، وهذا قد يساعد على:

- الحفاظ على الرضا الوظيفي.
- إدارة أعباء العمل: التغيب غالبا ما لا يكون مخططا له، لذلك يجب على المسؤولين أن يكونوا مستعدين لإدارة وتسيير الموظفين المتاحين لهم في العمل لتخفيف الأثر على الزبائن والتدفق العام للعمل.
- رفع الإنتاجية والتحكم في الغياب. (ACAS, 2011)

8.4.2 الأنماط والسمات المشتركة للغياب:

رغم أن غياب كل موظف غالبا ما يكون مختلفا عن الموظف الآخر، فإن الأنماط العامة غالبا ما تكون واضحة، وهذا يختلف من منظمة إلى أخرى لأنها لا تتأثر بمستويات التغيب فقط، ولكن تختلف أيضا من خلال أسلوب الإدارة والثقافة والتقاليد السلوكية وظروف العمل، والبحوث في هذا المجال قد حددت مجموعة من الأنماط والتي غالبا ما تُظهر عددا من السمات المشتركة:

- 1- الشباب يميلون لأن يكون لديهم غياب أكثر تواترا (ترددا) ومدة مرض أقصر من كبار السن.
- 2- العمال الميدانيون عموما لديهم مستويات عالية من الغياب أعلى من عمال المكاتب.
- 3- عمال المكاتب لديهم مستويات عالية من المرض المرتبط بالإجهاد أكثر من العمال الميدانيين.
- 4- الغياب غير المبرر هو النمط المشترك بين العمال الجدد، لأن العمال الذين لديهم مدة طويلة في الخدمة يعرفون معايير المنظمة، لذلك يبقون داخل الإطار ويلتزمون باللوائح.
- 5- الغياب المرضي بسبب حوادث العمل يكون كبيرا في أوساط العمال الجدد وقليلي الخبرة.
- 6- الغياب يميل إلى الزيادة حيث توجد مستويات عالية من العمل الإضافي أو تناوب العمل المتكرر.

7- من المرجح أن يكون معدل الغياب أكبر داخل فرق العمل الكبيرة، لأن احتمال ملاحظة

غياب الموظف ضئيل مقارنة بالعمل في فرق صغيرة. (ACAS, 2011)

9.4.2 أسباب تحليل الغياب:

يجب تحليل وقياس الغياب في المنظمة للأسباب التالية:

1. التأكد من إمكانية وجود مشاكل مع مستويات الغياب.
2. تحديد نوع الغياب: هل الغياب مبرر ذاتيا أم هنالك المزيد من حالات المرض على المدى الطويل.
3. تسليط الضوء على بعض الأسباب الأساسية فعلى سبيل المثال: هل مستويات الغياب أعلى في فريق معين (واحد) أو في وقت محدد.
4. مقارنة مستويات الغياب في المنظمة مع باقي المنظمات الأخرى المماثلة.
5. تحليل الغياب وقياس مستوياته يمكن القائمين على المنظمات والأعمال من معرفة سبب تغييب عمالهم و يتمكنوا من معرفة ما الذي يمكن عمله لضمان أن يصبح موظفهم أكثر رغبة في البقاء في العمل مستقبلا. (ACAS, 2011)

1.4.2 طرق قياس الغياب:

الطريقتان الأكثر شيوعا في قياس التغيب هما:

1- **معدل الوقت الضائع:** والنسبة المئوية من إجمالي الوقت المتاح الذي تُفقد "ضائع" بسبب الغياب.

2- **فهرس برادفورد The bradford index:** يسلط الضوء على الغياب قصير المدى "المتكرر"

ومع ذلك فإنه من الصعب تسيير وإدارة هذه الوضعية، لأنها غالبا مفاجئة وغير متوقعة وهذا

ما يجعل المديرين غير متأكدين بشأن ما يمكن القيام به. (ACAS, 2011)

5.2 ترك العمل Quitting:

بالإضافة إلى الأنواع الأخرى من الانسحاب البدني للعمال، فإن الصنف الحقيقي والحدي من الانسحاب البدني من العمل هو ترك العمل، والذي يعتبر من أهم المواضيع التي تثير اهتمام الإدارة المعاصرة، باعتباره مؤشرا ومقياسا هاما لصحة وفاعلية الإدارة بالمنظمة، ومن الأهمية بمكان لأي منظمة أن يتم قياس هذه الظاهرة، وهذا من شأنه أن يمكن القائمين على المنظمات من الاستفادة من نتائجه في تخطيط الموارد البشرية والتنبؤ بالاحتياجات من العاملين (القريشي، 2010). وقبل بداية الحديث عن ترك العمل وجب أن نعرج بداية على موضوع مهم وأكثر اتساعا وعمومية من موضوع ترك العمل وهو دوران العمل، وهو الذي قد يتداخل بطريقة أو بأخرى بمفهوم نية ترك، فقد ورد مفهوم دوران العمل في بعض البحوث العلمية تحت مصطلح ترك العمل، وتارة أخرى تحت مصطلح التسرب الوظيفي.

1.5.2 دوران العمل:

تزايد الاهتمام بموضوع دوران العمل بداية من منتصف القرن الماضي، إذ اهتمت الدراسات بتحديد هذا المفهوم وإلقاء الضوء على مختلف جوانبه، ولقد أخذ الاهتمام بموضوع دوران العمل عدة مداخل منها المدخل السيكولوجي أو المدخل الاجتماعي أو المدخل الاقتصادي.

وورد في قاموس الوسيط دوران دورا ودوراننا أي طاف حول الشيء. (القريشي، 2010)

ويعرف "مصطفى" (2000) دوران العمل اصطلاحا بأنه: خروج العاملين من المنظمة خلال فترة

زمنية، بسبب إنهاء خدمتهم أو العجز أو الوفاة أو الإجازة الخاصة أو النقل (القريشي، 2010)

عرف "الكبسي" (2008) دوران العمل بأنه حركة العاملين خلال فترة زمنية معينة سواء

بالدخول للمنظمة أو الخروج منها، سواء كان الخروج بمحض الإرادة أو بالتسريح أو النقل أو الفصل.

(القريشي، 2010)

بينما عرف "الصيرفي" (2003) دوران العمل بأنه: حركة القوى العاملة داخل المنظمة بالإضافة إلى حركة انضمام العمال الجدد للمنظمة (القريشي، 2010: ص80)

وقد ركز مصطفى خلال تعريفه على حركة الخروج فقط، بينما تعريف "الكبيسي" (2005) والصيرفي (2003) كانا أكثر شمولاً في تعريفيهما لدوران العمل، حيث شملا حركة الدخول والخروج للمنظمة مع تعدد أسبابهما.

ودوران العمل في المجال التنظيمي، هو عدد الموظفين الذين يتركون عملهم خلال فترة معينة، وعلى العموم يتم التمييز بين دوران العمل الذي يمكن السيطرة عليه والتحكم به مثل الفصل أو الاستقالة/الإقالة، ودوران العمل الذي لا يمكن السيطرة عليه والتحكم به مثل التقاعد والفائض.

ويُحسب معدل دوران العمل عن طريق طرح الدوران الذي يمكن السيطرة عليه بمعدل الموظفين في المنظمة خلال فترة زمنية معينة، هذا المعدل يمكن أن يكون مؤشراً على المستوى العام للرضا الوظيفي في أوساط الموظفين. (APA dictionary, 2007)

ومن خلال كل ما تم إيراده من تعريفات يمكن الاستنتاج بأن دوران العمل هو حركة العاملين خلال فترة زمنية معينة، سواء بالنقل أو الفصل أو الإحالة على التقاعد المبكر. كذلك تجدر الإشارة إلى أنه بالإمكان أن يكون هنالك اختلاف بين دوران العمل والتسرب الوظيفي، وذلك لأن التسرب الوظيفي يركز على حركة العاملين الموجهة للخارج، بينما دوران العمل يشمل حركة العاملين داخل وخارج المنظمة، وذلك يعني أكثر شمولاً من مصطلح التسرب الوظيفي.

2.5.2 أهم استخدامات دوران العمل:

- 1- معرفة استقرار الموارد البشرية في المنظمات، وتحديد معدلاتها وزيادتها أو نقصانها.
- 2- تحقيق العدالة بين العمال وإزالة الفوارق التي يحصلون عليها رغم تماثل المؤهلات.
- 3- وضع خريطة الترقيات والتعيينات وإنهاء الخدمة والتمتع بالإجازات.

4- يمكن أن يستخدم في التعرف على مدى انخفاض الرضا الوظيفي والروح المعنوية.

3.5.2 الآثار السلبية لدوران العمل:

1- تكاليف التعيين

2- تكاليف الاختيار

3- تكاليف انخفاض الإنتاجية

4- تدهور الحالة المعنوية للعاملين

5- تكاليف التدريب.

4.5.2 العوامل المؤثرة في دوران العمل:

1- ضغوط العمل

2- ظروف العمل غير المواتية

3- محتوى الوظيفة

4- قصور فاعلية القيادة.

5- مستويات الرضا الوظيفي. (القريشي، 2010)

5.5.2 أصناف ترك العمل:

ترك العمل قد يأخذ شكلين أساسيين حسب حضور الطواعية في مغادرة العمل أو غيابها، فهناك الترك غير الطوعي للعمل وهو الذي لا يمكن للموظف أن يتحكم فيه وليس لإرادته أي أثر على خروجه أو بقاءه داخل المنظمة، والترك الطوعي وهو ما يعبر عن إرادة الموظف في التخلي عن وظيفته لسبب أو لآخر.

وتتعدد صور الخروج من المنظمة التي يحتسب على أساسها مؤشر دوران العمل فتشمل ما

يعرضه الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح أهم الصور الممكنة لدوران العمل

أهم الصور الممكنة لدوران العمل		
لا يمكن التحكم فيه	يمكن التحكم فيه	خروج اختياري بإرادة الموظف
- العجز	- الفصل	- الاستقالة
- الوفاة	- إنهاء الخدمة	- الانتقال
- التقاعد		

- **الترك غير الطوعي للعمل Involuntary Turnover:**

هو عدد الموظفين الذين يتركون المنظمة خلال فترة معينة، ويتم التمييز عادة بين دوران العمل الذي لا يمكن السيطرة عليه ولا التحكم فيه مثل ترك العمل بسبب الموت أو التقاعد أو تخفيض (تقليص القوى العاملة)، ودوران العمل الذي يمكن التحكم فيه مثل دوران العمل المتعلق بحوادث العمل، أو المرض أو التسريح لسوء الأداء أو لإجراءات انضباطية جراء انتهاك ما. معدل دوران العمل الذي يمكن التحكم فيه عادة ما يكون دلالة على مشاكل تنظيمية. (APA dictionary, 2007)

- **الترك الطوعي للعمل Voluntary Turnover:**

يقصد به عدد الموظفين الذين يختارون ترك المنظمة خلال فترة محددة، لأخذ مكانة في منظمة أخرى، المستوى العالي من دوران العمل الطوعي يمكن أن يكون مؤشرا على انخفاض الرضا الوظيفي.

(APA Dictionary, 2007)

6.5.2 ترك العمل: الموظفون بإمكانهم أن يختاروا دوران العمل طوعيا (Turnover) لأسباب متعددة أكثرها راجعا وحدثا هو الرحيل من أجل المزيد من المال أو فرص عمل أفضل أو الاستياء من الإشراف أو ظروف العمل وبرنامجهم وعوامل عائلية وصحية أخرى، والاهتمام بهذه العوامل الكثيرة بإمكانه أن يجنب المنظمة مشكل دوران العمل لديها، وهذا يعني أن المنظمة يجب أن تتخذ الإجراءات

اللازمة للحفاظ على عمالها والحيلولة دون إقدامهم على ترك العمل، عن طريق عرض المزيد من المال ورفع الأجور أو عن طريق ترقيات أحسن من المألوف، وتحسين ظروف العمل والظروف العائلية والصحية للعمال (Lee, 1984; colquitt et all, 2011)

إن نوايا ترك العمل ترتبط إيجابياً مع الترك الفعلي للعمل. ونية ترك العمل عبارة عن عملية معرفية في التفكير، التخطيط، والرغبة في إنهاء الوظيفة، فهي تلك الخطة التي يضعها العامل لترك وظيفته الحالية على أمل الحصول على وظيفة أخرى في المستقبل القريب، (بمعنى أن نية ترك العمل هي ذلك القرار الذي يسبق الترك الفعلي للعمل). (الخليفة، 2013)

ويعتبر وترك العمل من الأشكال المناسبة للموظف للانسحاب من الوظائف التي يعاني فيها من مستوى عالٍ من الضغوط ومشاكل العمل، وتشير الدراسات إلى أن هناك علاقة متوافقة بين ضغوط العمل وترك العمل والغياب، فقد اتضح من إحدى الدراسات أن هناك ارتفاع بنسبة 22% في نسبة الغياب الناشئ من الأمراض البدنية خلال 15 يوماً، وفي نفس الفترة ارتفعت نسبة الغياب الناشئ من الأمراض النفسية إلى 30.2% بالنسبة للنساء (عسكر، 1988)

ثالثاً: التأثير التفاعلي بين السلوكيات الانسحابية

السلوكيات الانسحابية مرتبطة ببعضها البعض، بحيث تتفاعل وتتبادل التأثير فيما بينها، فبنفس المثل الانجليزي القائل "no employee is an island" كذلك فالسلوك الانسحابي لا يعتبر جزيرة، بهذا المعنى يمكن أن نقدم صورة واضحة عن العلاقات المتبادلة والتفاعلية القائمة بين بعض السلوكيات الانسحابية في العمل، أي أن كل سلوك انسحابي ليس بمعزل عن التأثير في أو التأثر بباقي السلوكيات الانسحابية الأخرى، فبعض السلوكيات تؤدي أو تقود إلى سلوكيات أخرى، ولذلك أي تكاليف لسلوك انسحابي واحد قد تُعتبر تكاليف للسلوكيات الأخرى المرتبطة به، والعلاقة بين هذه السلوكيات قد تمت دراستها ونشر نتائجها عن طريق باحثين في مجال المنظمات أو المجال

التنظيمي، ولذلك فالتأثيرات المشتركة أو ما يسمى بالتأثيرات التفاعلية تُضمن في حساب تكاليف الانسحاب الإجمالية، فهناك تكاليف مباشرة وأخرى غير مباشرة وتكاليف إجمالية يمكن أن يتم حسابها لكل سلوك انسحابي على حدى.

والأرقام التي قد يتضمنها هذا العنوان نتوقع منها أن تستعمل كخط قاعدي، والذي قد يستعمله

القارئ لوضع قضايا الموارد البشرية في سياق مالي (CRA, 2011)

رابعاً: التكاليف المترتبة عن السلوك الانسحابي

يترتب عن السلوك الانسحابي مجموعة من التكاليف منها ما هو مباشر ومنها ما هو غير

مباشر.

1. التكاليف المباشرة:

التكاليف المباشرة للمؤسسات المستخدمة هي النفقات المتعلقة بالسلوكيات الانسحابية، أو مواقف العمال في معظم الحالات الانسحابية، وهذا يتضمن الآثار التي يتم تقديرها للدخل الخاص بالمؤسسة، والمتعلقة بالعمل الذي لم يصل إلى المستوى المطلوب من النوعية (الجودة) أو العمل الذي لم يكتمل على الإطلاق، والإلتزامات التي لم يتم التقيد بها ولم تُنفذ إضافة إلى الفرص المفقودة، و/أو ضرورة تدريب عامل جديد ليشغل منصب عامل آخر (مستخدم) قد غادر المنظمة.

2. التكاليف غير المباشرة:

التكاليف غير المباشر للشركة تأتي عندما يؤثر السلوك الانسحابي على باقي أجزاء الأعمال، فعلى سبيل المثال، السلوك الانسحابي قد يؤدي إلى فقدان العملاء والزبائن، أو انخفاض الروح المعنوية داخل بيئة العمل، فالعمال بروح معنوية منخفضة يتميزون بكونهم منعزلين (غير منخرطين) مع أعمالهم، وهي مشكلة معروفة (مألوفة) لدى العديد من المدراء إضافة إلى أن انخفاض الروح

المعنوية يشتمل على المواقف السلبية نحو العمل أو الشركة، ويتضمن أيضا عدم الرضا الوظيفي وانخفاض الالتزام التنظيمي، وعدم الاهتمام بالعمل، مثل هذه المواقف قد تؤدي إلى الضغط النفسي، الاحتراق النفسي ونية ترك العمل أو إمكانية أن يتعدى ذلك إلى سلوكيات انسحابية أبعد وأكثر ضررا (CRA, 2011)

3. واقع تكاليف بعض السلوكيات الانسحابية على المنظمات:

1.3 تكاليف التسكع السيبراني:

أشار "Kerry" (2004) إلى أن أحدث البحوث والتي شملت أكثر من 3000 عامل ينتمون إلى 750 منظمة متفرقة أوردت أن الموظفين يقضون حوالي 40% من أوقات العمل اليومية في الرد على الرسائل والبريد الإلكتروني (الخاص)، أو التسكع السيبراني، 97% من هؤلاء الذين أجري عليهم الاستطلاع اعترفوا بأنهم يستعملون الإنترنت لأغراض شخصية في المقام الأول بدلا عن استعمالها لأغراض مهنية ضمن واجبات العمل الموكلة إليهم، كما أشار "Lim" (2002) إلى أنه في أواخر عام (2003) قدرت أحد الدراسات أن التسكع السيبراني (Cyberloafing) قد كلف الاقتصاد الأمريكي حوالي 250 مليار دولار من فقدان الإنتاجية، البعض الآخر من العمال يعتبرون التسكع في الإنترنت وسيلة للقيام برد فعل ضد أحداث العمل السلبية، فعلى سبيل المثال أحد المشاركين في الدراسة صرح بأن بالنسبة لي إنه من المناسب استعمال الإنترنت في العمل لأغراض شخصية، بعد كل ساعات العمل الإضافية التي لا أتلقى فيها أجرا إضافيا من رب العمل" (Colquitt, 2011)

كما أشار "Koslowsky" (1997) إلى أن بعض العمال يرون أن التسكع السيبراني يعتبر وسيلة مهمة لمواجهة أحداث العمل السلبية، فمن جانبه أحد المشاركين في الدراسة أيضا عبر في هذا الصدد فقال: "رب العمل لا يقدرني، وأغتتم ما بوسعي من وقت العمل لأبخر في شبكة الإنترنت ردا عليه. (Colquitt et all 2015)

وقد كشفت مسح شمل أكثر من 1000 موظف وموظفة في الولايات المتحدة الأمريكية أن 64% من الموظفين الذين شملتهم الدراسة يتصفحون الإنترنت أثناء وقت العمل من أجل مصالحهم الشخصية التي لا علاقة لها بالعمل. (The Straits Times, 2000)

وبالإضافة إلى ذلك، ففي استطلاع على الإنترنت وُجد أن ما نسبته 84% من الموظفين يرسلون رسائل بريد إلكتروني لا تتعلق بالعمل، في حين أن 90% أخرى تتجول وتُبحر في الإنترنت من أجل الترفيه على مواقع الويب مستغلين الوقت الذي يجب أن يكونوا فيه في حالة العمل (Valut.com, 1999)

- الكثير من التقارير في الوسائط الإعلامية تقدم المزيد من الدعم بشأن هذا الاتجاه المقلق والمكلف بشأن سوء استعمال الإنترنت في العمل من طرف الموظفين، فعلى سبيل المثال: في دراسة أجراها مركز "surfwatch" للبحوث، وجد أن اتصال الموظفين بشبكة الإنترنت وكمبيوترات المنظمة في أوقات العمل لأسباب وغايات شخصية، فإن ذلك قد يكلف اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية 1 بليون دولار كخسائر سنوية (The Orlando Sentinel, 1999)

- بجانب هذه التكاليف المباشرة، هنالك تكاليف غير مباشرة وغير ملموسة، تظهر في شكل خسائر الإنتاج التي بالإمكان أن يتسبب فيها سوء استخدام شبكة الإنترنت في العمل، فعلى سبيل المثال غالبية المدراء التنفيذيين الذين شملتهم الدراسة أفادوا أن مستويات إنتاجية موظفيهم قد شهدت انخفاضا ملحوظا، لأن هؤلاء الموظفين يستخدمون خدمة الإنترنت لأغراض شخصية لا تتعلق بالعمل (Lim, 2002)

- كذلك، أفادت دراسة أخرى أنه ما بين 30 إلى 40% من إنتاجية الموظفين يمكن أن تضيع بسبب قيام الموظفين بتصفح الإنترنت لأغراض شخصية لا تتعلق بالعمل ومهامهم. (Verton, 2000)

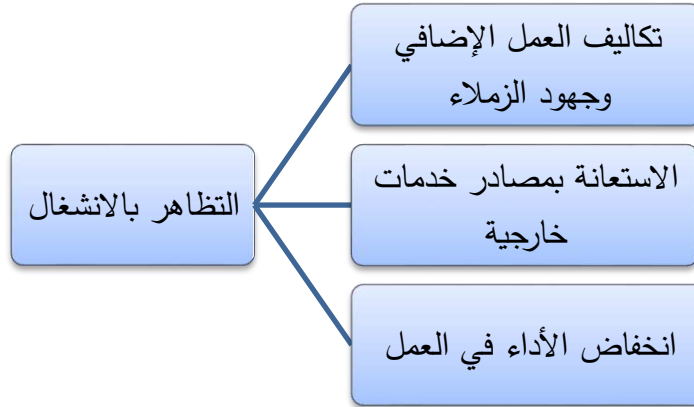
وبالتالي فإن هذه الأرقام مجتمعة توفر أدلة فيما يتعلق بمدى انتشار أو على الأقل تقدير احتمال قيام الموظفين بإساءة استخدام خدمة الإنترنت في العمل، على الرغم من أن دراسة حديثة وجدت أنه حوالي 15,2% من 244 شركة شملها الاستطلاع لم تكن مهتمة على الإطلاق و حوالي 50% تبدي قلقا حول الاستعمال السيئ لخدمة الإنترنت ولأغراض شخصية (Verton, 2000) وهذا اتجاه جدير بالذكر ومثير للقلق إلى حد ما، لأنه يؤثر على المؤسسة ويكلفها خسائر في الإنتاجية، وفي نهاية المطاف يؤثر على استقرار المؤسسة ومسارها (Lim, 2002)

هذه الحقائق تشير إلى أن العمال الذين يبحرون في الإنترنت قد يشكلون تهديدات كبيرة للمنظمة من حيث خسائر الإنتاجية والتكاليف المتكبدة جراء ضياع الوقت والإخلال بالأدوار المهنية.

فالعمال الذين يستعملون الإنترنت في العمل بإمكانهم عن قصد أو عن غير قصد إضاعة الكثير من الوقت الذي يمضونه في تصفح الإنترنت، والانتقال من موقع إلكتروني إلى موقع آخر عبر النقر على الفأرة بكل بساطة، أيضا، المتسكعون في رحلاتهم الوهمية - بقصد أو بغير قصد- يمكن أن يزوروا المواقع التي تعرض المنظمة إلى المسؤوليات والمسؤوليات القانونية ويعرضونها لمختلف المخاطر التي تشكلها فيروسات أجهزة الكمبيوتر، كما أشار "Bennit and Robinson" (1995) إلى أنه في ظل ظهور التكنولوجيا قد تتضاعف الفرص المتاحة والاهتمامات أمام الموظفين كي يكونوا أقل إنتاجا. فمعظم الموظفين الذين يستخدمون الإنترنت في العمل يشعرون بأن نشاطات مثل: البحث أو تفحص نتائج المباريات على الإنترنت أو إرسال رسائل البريد الإلكتروني إلى الأصدقاء لا يستغرق سوى بضع ثواني، ولا يمكن أن يطرح أو يشكل مشكلا أكبر، ولكن في كثير من الأحيان الثواني قد تصل إلى ساعات وهذا ما يسبب مشاكل للمنظمات. (Anandarajan, 2002).

2.3 التكاليف المتعلقة بالتظاهر بالانشغال:

تتمثل التكاليف المباشرة جراء تظاهر الموظف بالانشغال في الوقت الذي تم إتلافه وتضييعه من طرف الموظف، والذي يتضمن تكلفة وقت العمل الإضافي، انخفاض أداء المؤسسة، الاستعانة بمصادر خدمات خارجية وانخفاض الأداء في العمل.



الشكل رقم (05): يوضح تكاليف التظاهر بالانشغال -من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA"-

1.2.3 التكاليف غير المباشرة للتظاهر بالانشغال:

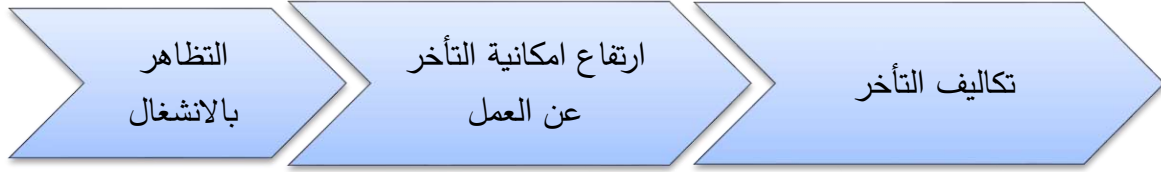
الموظفون الذين يحجبون جهودهم عمدا يميلون للتأثير سلبا على روح وسلوكيات زملائهم في العمل، وذلك ما يؤدي إلى انخفاض الدافعية والبدء في حجب الجهود من طرف العمال الآخرين كذلك.



الشكل رقم (06): يوضح التكاليف غير المباشرة للتظاهر بالانشغال -من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA"-

2.2.3 تأثير التظاهر بالانشغال على التأخر:

الباحثون في الشأن التنظيمي قد وجدوا أيضا أن العمال الذين يحجبون جهودهم من المحتمل أن يتطور لديهم ميل متزايد للتأخر عن العمل بمرور الوقت.



الشكل رقم (07): يوضح تكاليف تأثير التظاهر بالانشغال على التأخر -من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA"-

3.2.3 التكلفة الإجمالية للتظاهر بالانشغال:

مع الأخذ بعين الاعتبار التكاليف المباشرة وغير المباشرة لحجب الجهود، والعلاقة بين حجب الجهود والتأخر التكلفة الإجمالية للسنة بالنسبة للموظف الذي يحجب جهوده قدرت كما يلي:

3.3 التكاليف المتعلقة بالتأخر:

1.3.3 التكاليف المباشرة للتأخر:

القواعد والأنظمة المتعلقة بالموظفين داخل الشركات، تحتوي دوماً على قسم يتصل بسياسات وإجراءات المنظمة للتعامل مع الموظف المتأخر، والتكاليف المرتبطة بتأخر الموظف بما في ذلك فقدان الإنتاجية جراء تأخر الموظف. و وقت الإدارة الخاص بالمشرفين، على سبيل المثال المجالس التأديبية للموظفين المتأخرين، والتأثير السلبي على الموظفين الآخرين الذين يضطرون إلى التخلص من الركود (Blau, 1994)

لتحديد وتقدير التكاليف المباشرة لتأخر الموظفين على المنظمة، هناك 3 عوامل يمكن أخذها بعين الاعتبار:

1. كمية الوقت الذي يأخذ عليه العامل راتبا وهو حينها غير متواجد في مكان عمله أو لا يؤدي

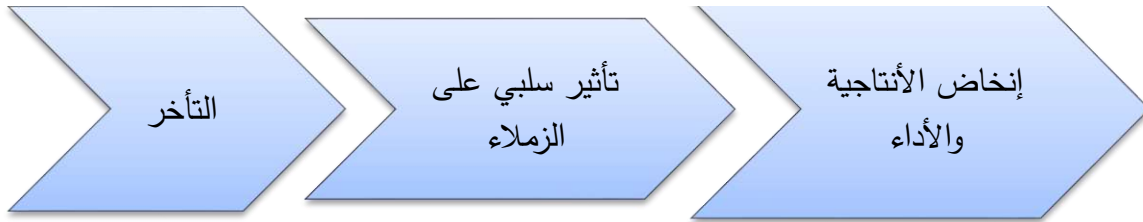
الأعمال المتعلقة بعمله.

2. معدل تأخر العامل.

التكاليف المباشرة للتأخر قد أخذت في عين الاعتبار الوقت الذي لا يعمل فيه الموظف، وبالمقابل يتقاضى عليه، بالإضافة إلى نقص الإنتاج الخاص بالموظف ومعدل غيابه.

2.3.3 التكاليف غير المباشرة للتأخر:

العامل المتأخر قد ينقص الإنتاجية والأداء بصفة عامة لدى زملائه، إما بالتسبب لهم في الانتظار أو إنقاص وتخفيض روحهم المعنوية والثقة التنظيمية لديهم، وهذا تأثير سلبي على الإنتاجية، ودافعية العمل لدى الزملاء والأتباع. لذا، فهذه العوامل قد احتسبت كتكاليف غير مباشرة لتأخر الموظفين:



الشكل رقم (08): يوضح التكاليف غير المباشرة للتأخر - من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA" -

3.3.3 تأثير التأخر في معدل التغيب:

الباحثون في المجال التنظيمي قد أوضحوا بأن التأخر في الغالب يؤدي إلى نزعة متزايدة ليكون الموظف غائبا عن العمل، العلاقة بين التأخر والغياب هي علاقة قوية بما فيه الكفاية، فتلك المعدلات المرتفعة من التأخر يجب أن تؤخذ على أنها مؤشر قوي على معدل الغياب مع تكلفة الغياب سوية، والتكاليف الإضافية للتأخر لدى كل موظف كل سنة قد يؤدي لعلاقة بالغياب كالتالي:



الشكل رقم (09): يوضح تكاليف تأثير التأخر على التغيب - من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA" -

4.3.3 التكاليف النهائية للتأخر:

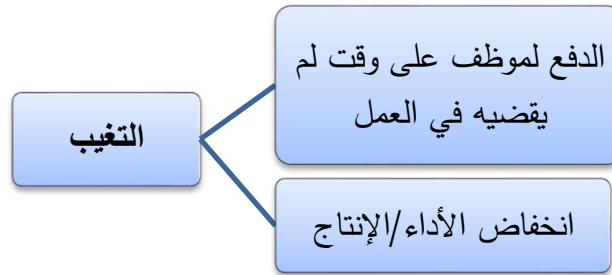
استخلاص التكاليف المباشرة وغير المباشرة على المنظمة على اعتبار العلاقة القائمة بين التأخر والغياب.

4.3 التكاليف المتعلقة بالتغيب:

وفقا لمسح قام به CBI بخصوص الغياب فإن متوسط غياب العمال عن العمل هو 6.5 يوم في السنة، وهذا معدل يختلف من مكان إلى آخر، لكن التكلفة بالنسبة لاقتصاد المملكة المتحدة قدرت بـ 17 بليون جنيه إسترليني سنويا. (ACAS, 2010)

1.4.3 التكاليف المباشرة للتغيب:

التكاليف المباشرة للغياب قدرت اعتبارا من راتب الموظف سنويا، مع افتراض الغيابات المدفوعة.



الشكل رقم (10): يوضح التكاليف المباشرة للتغيب - من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA" -

2.4.3 التكاليف غير المباشرة للتغيب:

المدرء، المشرفون، وأفراد فريق العمل قد يتسببون في إنقاص التأثير لدى أتباعهم أو زملائهم نتيجة غيابهم، وهو أمر واضح أنه بالإمكان حتى أن يؤثر بطريقة غير مباشرة في تشجيع الآخرين على أن يتغيبوا.

ووفقا لذلك يعكس حساب التكاليف غير المباشرة للغياب التأثيرات على الزملاء في العمل، التي قد تعزى لغياب الموظف.



الشكل رقم (11): يوضح التكاليف غير المباشرة للتغيب - من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA" -

3.4.3 تأثير التغيب على دوران العمل:

غالبا ما يتسبب الغياب في زيادة الضغط على أولئك الذين غادروا العمل مما يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية وربما المزيد من الدوران.

(Borda and Norman, 1997; Shaw et all, 2005; Orly Shapira, 2011)

كما تم التطرق إليه سابقا، فإن الباحثين في الشأن التنظيمي، قد أشاروا إلى أن السلوكيات الانسحابية تتقدم وتزداد تدريجيا لتصبح أكثر حدة، وفي النهاية قد تؤدي أو تقود إلى دوران العمل، وعليه فإن العلاقة بين الغياب ودوران العمل قد درست بصورة محددة، والسماح بحساب وتقدير تكلفة الغياب قد استندت للإمكانية المتزايدة اترك الموظف لعمله.



الشكل رقم (12): يوضح تكاليف تأثير التغيب على دوران العمل - من إعداد الباحث بالاعتماد على تقرير "CRA" -

4.4.3 التكلفة الإجمالية للتغيب:

يمكن تقدير التكلفة الإجمالية للتغيب بالأخذ بعين الاعتبار التكاليف المباشرة وغير المباشرة للتغيب، والعلاقة بين الغياب ودوران العمل، حيث تم حساب وتقدير تكاليف هذه السلوكيات عن طريق المعدل العام لمعامل العلاقة وحجم التأثير بين السلوكيات والنتائج المترتبة عنها (CRA, 2011)

ومن باب آخر لا يمكن الجزم بأن كل حالات الانسحاب لها تأثيرات سلبية على المنظمات، فبعض الدراسات السابقة (Hacklett and Bycio, 1996; Staw and Oldham, 1978) أشارت إلى أنه ليس للانسحاب حصراً آثار ضارة على المنظمة، بل أن بعض أشكال الانسحاب يمكن أن تمنح الموظفين استراحة لازمة من الضغط (Orly Shapira et al, 2011)

بالرغم من أن التقديرات غير مضبوطة لأي منظمة، إلا أنها تنير الساحة في المجال التنظيمي، أين تكون التكاليف الحقيقية على المنظمة مجهولة مسبقاً.

الفصل الثالث: التحليل العاملي

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي

مع التقدم التكنولوجي الملموس ونتيجة لتطور التحليل العاملي واتساع استخدامه في العلوم الاجتماعية، أصبح التحليل العاملي من الأمور ذات الأهمية الخاصة في البحوث النفسية والتربوية، ولذلك سنحاول من خلال هذا الفصل تغطية موضوع التحليل العاملي بشقيه (الاستكشافي والتوكيدي).

1- مفهوم التحليل العاملي "Factor Analysis" :

عرف "تيغزة" (2011) التحليل العاملي بأنه طريقة إحصائية لتحليل المفاهيم والمتغيرات إلى مكوناتها أو أبعادها أو عواملها، فالمفاهيم في العلوم الاجتماعية والنفسية والإدارية وغيرها تبقى مصطلحات مكثفة لعدد من المكونات، فالتحصيل مثلا تعبير مكثف لعدد من المكونات التي تؤلف التحصيل كالمعرفة أو التذاكر، والفهم والتطبيق، والتحليل، والتركيب والتقويم، وبالتالي فاستعمال المصطلح أو المتغير بدون الالتفات إلى مكوناته لا تجعلنا نقف على حقيقة المفهوم من جهة ولا تزودنا بصورة دقيقة وتفصيلية من علاقته بالمتغيرات الأخرى (تيغزة، 2011)

ويُميز بين نوعين مهمين من التحليل العاملي، هما التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي.

أ. التحليل العاملي الاستكشافي

1. طريقة المكونات الأساسية (PCA) وتقوم على التباين الكلي.

2. الطرق القائمة على التباين المشترك ومن أهمها :

* طريقة المحاور الأساسية (PAF)

* طريقة الاحتمال الأقصى (Maximum Likelihood)

ب. التحليل العاملي التوكيدي:

يتطلب أن يحدد الباحث سلفاً نموذج النظرية العاملي (طبيعة العوامل، المؤشرات التي تتشعب على عامل معين والعلاقات بين العوامل ذاتها للتأكد من مدى مطابقته للبيانات، بعكس التحليل العاملي الاستكشافي الذي يتم فيه التعرف على العوامل (استكشافها) والفقرات التي تتشعب عليها بعد إجراء التحليل العاملي. (تيفزة، 2011)

وسنحاول تفصيل كل نوع من أنواع التحليل العاملي على حدة، وسنبداً بالتحليل العاملي الاستكشافي أولاً.

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي "Exploratory Factor Analysis" :

1. مفهومه:

التحليل العاملي الاستكشافي يستخدم في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات والعوامل الكامنة غير معروفة، وبالتالي فإن التحليل العاملي يهدف إلى اكتشاف العوامل التي تصنف إليها المتغيرات. (جودة، 2009)

فيما يرى "أبو فايد" (2016) أن التحليل العاملي الاستكشافي يعد منهجاً إحصائياً لتحليل بيانات متعددة، ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف، ويتولى الباحث فحص الأسس التصنيفية واكتشاف ما بينها من خصائص مشتركة، وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي يبدأ به، والتحليل العاملي هو أسلوب إحصائي يستخدم في دراسة الظواهر بهدف إرجاعها إلى العوامل المؤثرة فيها، وهو عملية رياضية تستهدف تفسير معاملات الارتباط الموجبة -التي لها دلالة إحصائية- بين مختلف المتغيرات. (أبو فايد، 2016)

2. مفاهيم عامة في التحليل العاملي الاستكشافي:

أورد "جودة" (2009) مجموعة من المفاهيم التي يراها مهمة في التحليل العاملي الاستكشافي

وكان أهمها:

أ. الجذر الكامن "Eigen value":

يقيس الجذر الكامن حجم التباين في كل المتغيرات التي تحسب على عامل واحد، فقيمة الجذر الكامن ليست نسبة لتفسير التباين ولكنها قياس لحجم التباين يستخدم لأهداف المقارنة. ووفقا لمحك كيزر "Kaiser" يتم قبول العامل الذي تكون فيه قيمة "Eigen" أكبر من واحد صحيح، أما إذا كانت قيمة "Eigen" أقل من واحد صحيح فيتم رفض العامل.

ب. الاشتراكيات "Communalities":

هي مجموع مربع تحميلات العامل على المتغيرات المختلفة، والتي استخلصت في المصفوفة العملية. وكل متغير يساهم بأحجام مختلفة في كل عامل من العوامل، ومجموع مربعات هذه الإسهامات أو التشبعات في العوامل هي قيمة الاشتراكيات.

ج. استخلاص العوامل "Extraction":

تتعلق عملية استخلاص العوامل باختيار مجموعة المتغيرات التي تفسر أكبر قدر ممكن من التباين الكلي، وهذا ما يشكل العامل الأول، ثم يقوم البرنامج باختيار مجموعة المتغيرات التي تفسر أكبر قدر ممكن من التباين المتبقي بعد استخلاص العامل الأول، وهذا يشكل العامل الثاني وهكذا. فالعامل الأول يفسر أكبر قدر من التباين الكلي للبيانات، ثم العامل الثاني ثم العالم الثالث

فالرابع.

د. التدوير "Rotation" :

بعد التوصل إلى العوامل وتشبعانها، تأتي عملية تدوير العوامل إلى مكان آخر يساعد في تفسيرها، والهدف الأساسي من تدوير العوامل هو التوصل إلى تشكيلة مناسبة للعوامل يمكن تفسيرها، وبالتالي فإن تدوير العوامل يساعد في تفسير العوامل تفسيراً منطقياً.

هـ. تشبعات العوامل "Factor Loadings" :

تشبع العامل هو درجة ارتباط كل متغير مع عامل معين. ويعتبر مفهوم تشبع العامل مهماً جداً حيث أن كثيراً من الحسابات يتم معالجتها من جدول تشبعات العوامل، إذا كان تشبع عامل معين أكبر من (0.3) فإن المتغير الذي له علاقة به يساعد في وصفه جيداً.

أما تشبعات العوامل التي تكون أقل من (0.3) يمكن إهمالها وعدم الأخذ بها، فأسئلة الاستبيان التي يكون لها تشبع مرتفع على عامل معين، وتشبع منخفض على عامل ثاني، يعني أن لها علاقة قوية بالعامل الأول، وعلاقة ضعيفة بالعامل الثاني.

و. تفسير العوامل وتسميتها:

لكي نتمكن من تفسير العوامل فإنه ينبغي ملاحظة أي مجموعة من المتغيرات لها تشبع أكبر على عامل محدد، ومن ثم ملاحظة ما هي الصفة العامة المشتركة لهذه المتغيرات، وهذا ما يساعد في إجابة السؤال عن ماذا يمثل العامل واتخاذ القرار بالتسمية المناسبة لهذا العامل. (جودة، 2009)

3. دواعي استخدام التحليل العاملي:

يرى "تيغزة" (2011) أن التحليل العاملي يستعمل من أجل:

- أ. تقليص عدد المتغيرات أو المؤشرات التي تستعمل لجمع البيانات مثل الاستبيان.
- ب. الكشف عن المساحة المشتركة من الدلالة أو المعنى (العلاقة) التي يشترك فيها (القاسم المشترك) عدد من الفقرات أو المتغيرات.

ج. الصدق العاملي: إن أي أداة بحث يجب أن تتوفر على مستوى كاف من الثبات والصدق. ومن أنواع الصدق صدق المفهوم. ومن إجراءات قياس صدق المفهوم استعمال الصدق العاملي للكشف عن البنية العاملية (عدد العوامل ونمط تشعبات الفقرات عليها) للمقياس المستعمل. (تيغزة، 2011)

فيما بين "أبو فايد" (2016) أن أهداف استعمال التحليل العاملي تتمثل فيما يلي:

- أ. يلخص المتغيرات في عدد أقل من العوامل الرئيسية التي يمكن أن تفسر الظاهرة.
- ب. إبراز مجموعة العناصر الكامنة التي يصعب الكشف عنها، والتي يمكن أن يكون لها دور في تفسير العلاقات بين عدد كبير من المتغيرات.
- ج. الحصول على مجموعة جديدة من المتغيرات (العوامل) وبعدها أقل لتحل جزئيا أو كليا محل المجموعة الأصلية من المتغيرات.
- د. التعرف على المتغيرات التي لها دلالة إحصائية هامة، والتي تتطلب مزيدا من عمليات التحليل الأخرى كالانحدار.
- هـ. يعتبر أسلوبا مفيدا في خفض العلاقات المعقدة بين مجموعة من المتغيرات إلى صورة خطية بسيطة نسبيا، كما أنها تكشف عن العلاقات غير المتوقعة.
- و. يحل مشكلة المتغيرات التفسيرية مثل مشكلة الارتباطات العالية بين المتغيرات المستقلة، والتي تؤدي إلى عدم ثبات قيم معاملات الانحدارية المعيارية في تحليل الانحدار (أبو فايد، 2016)

4. شروط استخدام التحليل العاملي الاستكشافي:

- أ. يشترط أن تكون المتغيرات موزعة توزيعا طبيعيا وألا يكون توزيعها ملتويا للتواء شديدا أو متعدد المنوال.
- ب. ينبغي ألا تكون العينة صغيرة الحجم أو غير ممثلة للمجتمع المستهدف، وألا تكون متحيزة أيضا.

ج. يجب أن تعتبر العوامل الناتجة من التحليل العاملي عن متغيرات واقعية يستطيع الباحث تفسيرها في ضوء إطار نظري أو نظرية معينة تؤكد وجود عوامل في الواقع.

د. يفضل تجنب استخدام متغيرات غير مستقلة (متداخلة) من الوجهة التجريبية، والمتغيرات التي لا تتميز بالبساطة في التحليل العاملي.

هـ. تعتمد عملية تفسير العوامل على عدد المتغيرات المتشعبة تشبعا إحصائيا، والتي يجب أن لا يقل عددها على ثلاثة متغيرات. (أبو فايد، 2016)

ويرى "جودة" (2009) أن من أهم شروط تطبيق التحليل العاملي التوزيع الطبيعي والخطية، بالإضافة إلى عدم وجود قيم شاذة. هذه الشروط يجب توفرها قبل البدء بتطبيق التحليل العاملي الاستكشافي. وهناك شروط أخرى ينبغي توفرها أثناء إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي. (جودة، 2009)

5. كيفية البدء بالتحليل العاملي:

يبدأ التحليل العاملي بحساب الارتباطات بين عدد من المتغيرات مثل المتغير x_1, x_2, x_3, x_4 ونحصل على مصفوفة الارتباطات بين هذه المتغيرات لدى عينة ما، ثم نقوم بعد ذلك بتحليل هذه المصفوفة الارتباطية تحليلا عامليا لنصل إلى أقل عدد ممكن من العوامل، والتي تمكننا من التعبير على عن أكبر قدر من التباين بين هذه المتغيرات.

كل عامل من معاملات الارتباط في المصفوفة له على الأقل علاقة بسيطة بين متغيرين فقط، دون التنبؤ بوجود علاقة بين مشتركة بين ثلاثة متغيرات معا أو بين مجموعة من المتغيرات، مثال ذلك لو حصلنا على معامل ارتباط بين المتغير x_1 والمتغير x_2 قدره 0.7 وبين المتغير x_2 والمتغير x_3 قدره (0.7) أيضا لا يعني بالضرورة أن تكون هنالك علاقة تساوي (0.7) بين المتغير x_1 والمتغير x_3 ، وما يكون مشترك بين المتغير x_1 والمتغير x_2 غير ما هو مشترك بين المتغير x_2

والمتغير x_3 ولهذا السبب لا تصلح العلاقة الثنائية بين المتغير x_2 وأي من المتغيرين x_2 و x_3 لتقدير العلاقة بينهما في الارتباط البسيط (أبو فايد، 2016)

وقد قدم "تيغزة" (2011) موجزا لخطوات التحليل العاملي الاستكشافي من خلال:

أولاً: فحص ما إذا كانت عينة الدراسة كافية، وما إذا كانت مصفوفة الارتباطات قابلة للتحليل العاملي أم لا.

ثانياً: اختيار طريقة من طرق التحليل العاملي وتطبيقها.

ثالثاً: إجراء التدوير المتعامد أو المائل بهدف الحصول على عوامل ذات معنى.

رابعاً: حساب الدرجات العاملة لكل فرد، أي درجة كل فرد على كل عامل من العوامل المستخرجة. (تيغزة، 2011)

6. خطوات إجراء التحليل العاملي الاستكشافي:

سنشرح هذه الخطوات بطريقة تمكنا من التركيز على بعض الإشكالات النظرية، وكذلك لتوضيح بعض الإجراءات العملية. والخطوات التي تتكرر عبر المراجع التي عالجت التحليل العاملي الاستكشافي تتمثل فيما يلي :

أولاً: تحليل مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات المقاسة.

ثانياً: طريقة استخراج أو اشتقاق العوامل

ثالثاً: طرق التدوير بغية الحصول على عوامل ذات معنى، أو لتيسير عملية تأويل العوامل.

رابعاً: حساب الدرجات العاملة لكل فرد، أي درجة كل فرد على كل عامل من العوامل المستخرجة.

وسنعمل على شرح بعض الافتراضات التي يتطلبها التحليل العاملي، كطبيعة توزيع درجات المتغيرات المقاسة، ومستوى قياسها، وحجم العينة ثم ننتقل إلى اختبار مدى صلاحية البيانات (مصفوفة الارتباطات) لإجراء التحليل العاملي عليها، وهذه الخطوة غالباً ما يهملها الباحثون

والدارسون في استعمالهم للتحليل العاملي الاستكشافي وعقب الاطمئنان بأن البيانات مناسبة للتحليل العاملي، ننقل إلى طرق التحليل العاملي الاستكشافي في معالجة البيانات لاستخراج العوامل. وسنتناول في هذا السياق محكات تحديد عدد العوامل المستخرجة، ثم ننقل إلى مرحلة تأويل العوامل المستخرجة باللجوء إلى طرق التدوير المائل "Rotation Method" بما في ذلك التدوير المتعامد "Orthogonal Rotation" والتدوير المائل "Oblique Rotation". (تيفزة، 2012)

ومن أجل الحكم على صلاحية مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات (فقرات الاستبيان) والتي سيتم إخضاعها للتحليل العاملي الاستكشافي، هناك مجموعة من المعايير التي يلزم تحقيقها قبل مباشرة الانتقال للخطوات الموالية ضمن التحليل العاملي الاستكشافي.

7. معايير الحكم على صلاحية مصفوفة الارتباطات للتحليل العاملي الاستكشافي:

أ. أغلب معاملات الارتباطات ينبغي أن تتعدى (0.30) ودالة، وإن كانت الدلالة الإحصائية لا يعول عليها كثيرا.

ب. يجب أن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات "Determinant" أكبر من (0.00001)، فإذا كانت أكبر من هذه القيمة دل ذلك على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا أو عدم وجود اعتماد خطي بين المتغيرات (تكرار واستنساخ للمعلومات التي يشارك بها كل متغير).

ج. ينبغي أن يكون اختبار "بارتليت" "Bartlett's test of Sphericity" دالا إحصائيا، ويفيد عندما يكون دالا إحصائيا (ألفا دون 0.05) بأن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة الوحدة (خالية من العلاقات) وإنما تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات. لكن يجب التنبيه إلى أمر هام وهو إذا كان هذا الاختبار دالا فلا يعني أن كافة الارتباطات ملائمة من حيث شدتها أو مستواها، بل يدل فقط على توفر الحد الأدنى من الارتباطات بين المتغيرات ولذلك يجب أن يعزز باختبارات أخرى.

د. يجب أن يكون اختبار "Kaiser-Mayer-Olkin **KMO**" لكافة المصفوفة أعلى من (0.05) وفقا لمحكات "كيزر". وهو مقياس عام لملاءمة التعيين، ويدل أيضا بأن الارتباطات عموما في المستوى. ويجب أيضا أن يكون مقياس "Measures of Sampling Adequacy **MSA**" لكل متغير (أو فقرة إذا كانت المتغيرات فقرات) أعلى من (0.5) مما يدل على أن مستوى الارتباط بين كل متغير بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كاف لإجراء التحليل العاملي. (تيغزة، 2012)

8. محكات تحديد عدد العوامل المستخرجة:

تعد مشكلة تقدير عدد العوامل التي يتعين إنتاجها في الدراسة العملية من المشكلات التي تؤرق الباحثين، ذلك أن إمكان استخلاص عوامل من المصفوفة الارتباطية إلى الحد الذي تصبح فيه آخر مصفوفة بواقى صفرية من الأمور الممكنة، وحيث يمكن استخلاص عدد من العوامل يساوي عدد المتغيرات التي بدأنا بها، ومن أشهر المحكات التي يمكن استخدامها لهذا الغرض:

– محك كايزر "kaiser criterion" :

وهو محك رياضي في طبيعته واقترحه "جوتمان **Guttman**" عام 1954 م، ويعتمد على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل، ومن أجل أن يكون العامل بمثابة فئة تصنيفية فلا بد أن يكون تباينه أو جذره الكامن أكبر أو مساو على الأقل لحجم التباين الأصلي للمتغير، وبما أننا لا نستطيع نظريا استخلاص كل تباين المتغير في عامل واحد فإن حصولنا على عامل جذره الكامن لا يقل عن واحد صحيح لابد أن يكون مصدر تباينه أكثر من متغير، وبالتالي يكون عاملا معبرا عن تباين مشترك بين متغيرات متعددة، وعلى ذلك فإن هذا المحك يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة وعلى أن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح وتعد عوامل عامة، ومعناه أن العوامل الدالة

في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي أو يزيد جذرها الكامن على واحد صحيح، بشرط أن يكون قد وضع في الخلايا القطرية واحد صحيح. (أبو فايد، 2016)

كما أوجز "غانم" (2013) أهم محكين يمكن استعمالهما في الإبقاء على العوامل وهما كما يلي:

عند تنفيذ التحليل العاملي الاستكشافي يتم استخلاص العديد من العوامل، ولكن هل يتم قبول كل هذه العوامل المستخلصة؟ بالطبع لن يتم قبول العوامل إلا التي تحقق محك معين، وفي الواقع هناك العديد من المحكات والتي في ضوءها نقبل العامل كمكون كامن من مكونات الظاهرة الخاضعة للتحليل.

وأوضح غانم أن محك كايزر يعد أشهر طريقة لاستخلاص العوامل المقبولة هي محك الجذر الكامن الأعلى من (1) والمقترحة بواسطة "كايزر" عام 1958، حيث يُبقي هذا المحك على العوامل أو المكونات التي تتعدى جذورها الكامنة الواحد الصحيح. إن منطقية هذا المحك تتأتى من أن أي مكون (عامل) ينبغي أن يكون له تباين أعلى من تباين أي متغير في المصفوفة.

ومحك "كايزر" أو ما يطلق عليه محك "كايزر-جوتمان" أو محك الجذر الكامن الأعلى من (1) يعد أشهر محكات الإبقاء على العوامل في تحليل المكونات الأساسية، وهو الخيار الافتراضي في معظم الحزم الإحصائية. ولكن في الوقت نفسه أشار إلى وجود بعض المشكلات المرتبطة بهذا المحك، منها أنه يمكن أن يسير في عكس اتجاه اختزال البيانات بإبقائه على عدد كبير من العوامل، بما يتعارض مع طبيعة التحليل العاملي.

– محك كاتل:

اختبار كاتل يتم فيه تمثيل الجذور الكامنة للمكونات أو العوامل في ترتيب تنازلي على حسب استخلاصهم أو قيمهم، وحينئذ يحدد نقطة انعطاف في المنحى، وتظهر العوامل الجوهرية أولاً في

ترتيب تتابعي وبعد ذلك تظهر العوامل الأقل في الأهمية والتي تأتي في الجزء الأخير من المنحنى، ولقد أوضح المصدر بعض المشكلات المرتبطة بهذا المحك منها عندما لا يظهر الانعطاف بوضوح، أو عندما يكون هناك أكثر من انعطاف في نفس المنحنى مما سيمثل صعوبة في تحديد العدد الصحيح للعوامل المقبولة.

بالقول أن محك كاتل يعطى درجات قطع فاصلة للعوامل المقبولة قريبة من محك كايزر وذلك بالنسبة لطريقة المكونات الأساسية، ونظرا للطبيعة الذاتية في تحديد الانعطاف "elbow" في منحنى العوامل لذلك يجب على الفاحص اختبار درجات قطع مختلفة.

كما أن اختبار الرسم البياني "scree plot" المقترح بواسطة "كاتل" عام 1966 من المحكات الشائعة، فطبقا لهذا الاختبار ترسم الجذور الكامنة الممثلة للعوامل، وتقبل العوامل التي تقع في منطقة الانعطاف "elbow"، ولقد أشار نفس المصدر إلى وجود ذاتية في تحديد الانعطاف. (غانم، 2013)

9. التدوير:

عند استخدام التحليل العاملي لمصفوفة ارتباطية على سبيل المثال، وبأية طريقة من الطرق العاملة فإنه سيتم التوصل إلى استخلاص عوامل معينة، وهذه العوامل هي عبارة عن محاور متعامدة تمثل تشبعات المتغيرات وإحداثياتها، ولكن لا يضمن لنا دائما الحصول على عوامل يمكن تفسيرها بسهولة من خلال ارتباطاتها مع المتغيرات، ذلك لأن تحديد العوامل على هذا الأساس يتم بطريقة عشوائية، وهذا التحديد للمحاور يختلف من طريقة عاملية لأخرى، لذا يجب إجراء تعديل على هذه المحاور وذلك باستخدام طريقة تدوير العوامل.

وهناك نوعان من التدوير تبعا للزاوية التي تفصل بين المحاور المرجعية وهما التدوير المتعامد "Orthogonal Rotation" والتدوير المائل "Oblique Rotation" ففي التدوير المتعامد تُدار العوامل

معا (اثنين منها مثلا) مع الاحتفاظ بالتعامد بينها. أما التدوير المائل ففيه تدار المحاور دون احتفاظ بالتعامد وتترك لتتخذ الميل الملائم لها.

والعوامل المتعامدة غير المرتبطة معا هي معاملات الارتباط التي قيمها تساوي صفرا، أما العوامل المائلة فهي عوامل بينها ارتباط أي أنها عوامل متداخلة، لذا فإن الهدف الرئيسي من تدوير المحاور هو لتحقيق البناء البسيط.

وتتعدد الطرق العملية للتدوير في محاولة لتقديم حل رياضي للبناء البسيط ثم تناولت بعد ذلك عدة طرق رياضية لعل أشهرها طريقة "الفاريماكس Varimax" لكايزر "Kaiser" والتي تتقبل فكرة البناء البسيط مع الاحتفاظ بالتعامد بين العوامل، ويميل أغلب الباحثون في مجال التربية إلى استخدام "طريقة الفاريماكس" لكايزر والتي تؤدي إلى أفضل الحلول التي تستوفي خصائص البناء البسيط. (أبو فايد، 2016)

وقد أوضح "صفوت فرج" (1980) أنه من وجهة النظر السيكولوجية قد لا يكون الحل المباشر (قبل التدوير) مرضيا، ورغم أن الكثير من علماء التحليل العاملي-على حد قوله- يقبلون العوامل الناتجة بوصفها الخطوة النهائية، إلا أن هذا القدر من الغموض وعدم الوضوح الذي تكون عليه هذه الصورة المباشرة -أحيانا- يجعل من العسير قبولها أو التوصل إلى تفسير نفسي مناسب لها، ولكي يكون للتحليل العاملي قيمته للسيكولوجي فلا بد أن تكون نتائجه قابلة للتفسير وقابلة للصياغة وفقا لخصائص معينة إطاره النظري (وهذا يتأتى بتدوير المحاور). (غانم، 2013)

1.9 أهمية التدوير:

أ. يسمح تدوير المحاور بالابتعاد عن الطريق العشوائية في تحديد العوامل.

ب. يساهم في إعادة توزيع التباين بين العوامل.

ج. تساعد عملية تدوير المحاور على التفسير المنطقي للعوامل.

د. الحصول على عوامل جديدة تكون ارتباطاتها مع المتغيرات الأصلية موزعة بطريقة يسهل تفسيرها.

هـ. تتيح عملية التدوير تجميع المتغيرات المتشابهة في عامل واحد. (أبو فايد، 2016)

2.9 أنواع التدوير:

– **التدوير المتعامد "Orthogonal"** : يفترض التدوير المتعامد أن العوامل غير مترابطة وبالتالي فهو يتميز بالبساطة، حيث أنه يكون من السهل نسبياً التعامل مع العوامل المتعامدة من حيث حسابها ورسمها، فالعوامل المتعامدة مستقلة عن بعضها والارتباط بينها يكون معدوماً.

– **التدوير المائل "Oblique"** : يعتبر التدوير المائل ملائماً للحياة العملية وذلك بسبب تداخل وارتباط المتغيرات في الموضوع الواحد، وعدم إمكانية تفسيره بعوامل مستقلة عن بعضها استقلالاً تاماً.

ملاحظة:

اختيار نوع التدوير مائل أم متعامد يعتمد على الخلفية النظرية والدراسات السابقة التي تؤيد وجود ارتباط بين العوامل المستخرجة من عدمه، فإذا كانت الخلفية النظرية والدراسات السابقة في معظمها تؤيد الارتباط بين العوامل نختار التدوير المائل، وإذا كانت تؤيد في معظمها عدم الارتباط بين العوامل نختار التدوير المتعامد. (غانم، 2013)

10. تسمية العوامل:

من أهم الفروق بين التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي، هو أنه في الأخير نملك ميزة معرفة مسميات العوامل المراد تأكيدها، أما في التحليل العاملي الاستكشافي فإن العوامل التي يتم استخلاصها تصبح مجهولة من حيث المسمى، ويصبح لزاماً على الباحث تسمية العوامل بعد استخلاصها.

فالباحث يحتاج إلى تسمية العوامل في التحليل العاملي الاستكشافي، ولكي يتم تفحص كل البنود التي تكون العامل ويحاول اختيار اسم يعكس المعنى الكامن خلف البنود. وبصورة أكثر وضوحاً تعد عملية تسمية العوامل عملية ذاتية لدرجة أن الباحثين الذين يسعون إلى تسمية العامل الذي تتشعب عليه نفس القائمة من البنود ربما يختلفون في تسميته، فيجب أن يكون الباحث حريصاً وواعياً بالطبيعة الذاتية لعملية تسمية العامل عند فحص تقرير التحليل العاملي. (غانم، 2013)

ثانياً: التحليل العاملي التوكيدي "Confirmatory Factor Analysis" :

قبل الخوض في تفصيل مختلف جوانب التحليل العاملي التوكيدي، تجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التحليل العاملي يدخل في إطار اختبار النماذج_النماذج العملية_ كبدائية، ويوظف كذلك في مختلف تطبيقات منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية، لذلك فالحديث عن التحليل العاملي التوكيدي غالباً ما يحل محله النموذج العاملي -القياسي-، وقبل التطرق إلى النموذج العاملي (التحليل العاملي التوكيدي) سنعمد إلى تقديم عرض موجز عن موضوع النمذجة البنائية من خلال التطرق لأهدافها وأهميتها ومختلف أنواع النماذج المتاحة فيها:

1. النمذجة البنائية كمنهجية لاختبار النماذج:

1.1 أهداف النمذجة:

تتمثل أبرز أهداف الدراسة في النمذجة البنائية كما أشار إليها (العريقي، تحت النشر) فيما يأتي:

- تطوير -توسيع- والتحقق من صلاحية أو صدق المقياس وأداة البحث.

- التحقق من الصدق التنبؤي للنظرية أو النموذج.

- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس أو أداة البحث. (القهوجي، 2017)

2.1 أهمية النمذجة:

- تتيح المنهجية اختبار النماذج بصورة شاملة بدلا من التعامل مع متغيرات النموذج بشكل منفصل (منفرد).

- تتضمن المنهجية افتراضات أكثر مرونة تسمح بالتفسير.

- تتيح المنهجية تخفيض خطأ القياس من خلال وجود المؤشرات المتعددة لكل متغير كامن خاصة مع استخدام التحليل العاملي التوكيدي.

- تتمتع النمذجة بجاذبية واجهة تخطيطية لرسم النموذج واختباره.

- تسمح المنهجية بإمكانية اختبار النماذج التي تتضمن العديد من المتغيرات التابعة والمتغيرات الوسيطة بين المتغيرات المستقلة والتابعة. (القهوجي، 2017)

3.1 أهم أنواع النماذج:

- النماذج البنائية Structural Analysis Models

- نماذج تحليل المسار Path Analysis Models

- النماذج العاملية الاستكشافية Exploratory Factor Analysis Models

- النماذج العاملية Confirmatory Factor Analysis. (تيغزة، 2012)

4.1 خطوات التحليل بالنمذجة:

- بناء النموذج النظري: بمعنى وضع نموذج نظري مفسر للعلاقات القائمة بين الظواهر أو المتغيرات البحثية وذلك في ضوء نظرية البحث ومراجعة لأدبيات ذات العلاقة.

- بناء أدوات قياس للعوامل الكامنة في البحث.

- تجميع البيانات من خلال تطبيق الأدوات على حجم عينة مناسب، بحيث لا تقل عدد بدائل المقياس عن خمسة بدائل.

- إدخال البيانات البحثية على أحد برامج النمذجة.

- التحقق من صدق نماذج القياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.
 - اختبار مدى مطابقة النموذج النظري المفترض للواقع الميداني، باستخدام أحد برامج النمذجة.
 - توليد نموذج إمبريقي تجريبي ينطبق على البيانات الميدانية للبحث، بالاستعانة بمؤشرات التعديل التي يقترحها برنامج النمذجة المستخدم، وبما يتفق مع المنطق النظري للبحث.
 - تقرير نتائج البحث وتفسيرها.
 - مراجعة النموذج النظري في ضوء النتائج. تقديم الإجراءات المقترحة للتعامل مع المشكلة في ضوء نتائج اختبار النموذج. (القهوجي، 2017)
- وبعد هذا العرض الموجز حول منهجية النمذجة في اختبار الفروض والأطر البحثية، سنتناول بنوع من التفصيل موضوع النماذج العاملة في إطار التحليل العاملي التوكيدي، دون غيرها من أنواع النماذج الأخرى - النماذج البنائية ونماذج تحليل المسار-، وذلك نظرا لأهميتها في دراستنا الحالية.

2. التحليل العاملي التوكيدي:

التحليل العاملي التوكيدي يُستخدم لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية، وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل في هذا المجال. (جودة، 2009)

1.2 أهداف التحليل العاملي التوكيدي:

- أ. دراسة العلاقات بين العوامل الكامنة والمؤشرات التي تمثلها والعوامل فيما بينها.
- ب. تقديم أدلة الصدق البنائي للمقياس وهي ثمان مؤشرات يجب أن تتحقق جميعا، وفي حالة عدم تحققها جميعا نستثنى من الدراسة العلاقة بين العوامل. (القهوجي، 2017)

2.2 التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي:

يمكن إيجاز ما تقدم به "غانم" (2013) حول الفروق بين التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل

العاملي التوكيدي في النقاط التالية:

أ. يمكن وصف التحليل العاملي في سياقين مختلفين حسب البيانات، فالبيانات المحللة ربما لا تستند

على أي فرضيات نظرية مسبقة عند استخدام التحليل العاملي، فهي تهدف إلى البحث عن بنية تحتية

تكمن خلف البيانات، واستخدام التحليل العاملي في هذه الحالة يطلق عليه استكشافي. و على الجانب

المقابل ربما تملك البيانات المحللة بعض الخلفية النظرية عن البنية التحتية للبيانات، والمطلوب هو

تأكيد أو نفي البنية المفترضة، واستخدام التحليل العاملي في مثل هذه الحالة يطلق عليه توكيدي.

ب. الاستكشافي استقرائي في جوهره ويهدف إلى اكتشاف المجموعة المثلى التي يمكن أن تتضمن

المتغيرات الكامنة ودون اعتبار مسبق لصياغة فروض، أما التحليل العاملي التوكيدي فهو إجراء

لاختبار الفروض حول العلاقة بين متغيرات معينة تنتمي لعوامل فرضية مشتركة والتي يتحدد عددها

وتفسيرها مقدما.

ج. التحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي يهدفان إلى اختزال العلاقات الملاحظة بين

مجموعة من المؤشرات إلى مجموعة أقل من المتغيرات الكامنة، ولكن يختلفان جوهريا في عدد

وطبيعة القيود والتحديدات المسبقة المصنوعة على النموذج العاملي (غانم، 2013)

3,2 الفرق بين المتغيرات الملاحظة (المقاسة) والمتغيرات غير الملاحظة (الكامنة) في إطار اختبار

النماذج:

هناك متغيرات يمكن ملاحظتها مباشرة مثل عبارات المقياس أو الاختبارات الفرعية الخاضعة

للتحليل العاملي، فلكل مفحوص درجة ملاحظة على كل عبارة أو اختبار فرعي، والتحليل العاملي

يختزل كل مجموعة من المتغيرات الملاحظة إلى متغير غير ملاحظ يسمى عامل، فالعدوان المادي

مثلا متغير كامن غير مُلاحظ (Latent Variable) يستدل عليه من خلال مجموعة من السلوكيات

الظاهرة (Observed Variables) مثل رمي الكتب بقوة والقائها دون مذاكرة. (غانم، 2013)

ويتم تمثيل المتغير الكامن بشكل دائري أو بيضوي (○)، فيما يتم تمثيل المتغير الملاحظ بشكل

مربع أو مستطيل (□) *

4.2 أنواع التحليل العاملي التوكيدي:

يوجد العديد من أنواع التحليل العاملي التوكيدي (النماذج العملية) والتي تختلف فيما بينها حسب عدد

المراحل، أو حسب التنظير الذي يعتمده الباحث (المكونات) وأحيانا حسب طريقة تقدير المفاهيم أو

السمات التي يُعني بها النموذج:

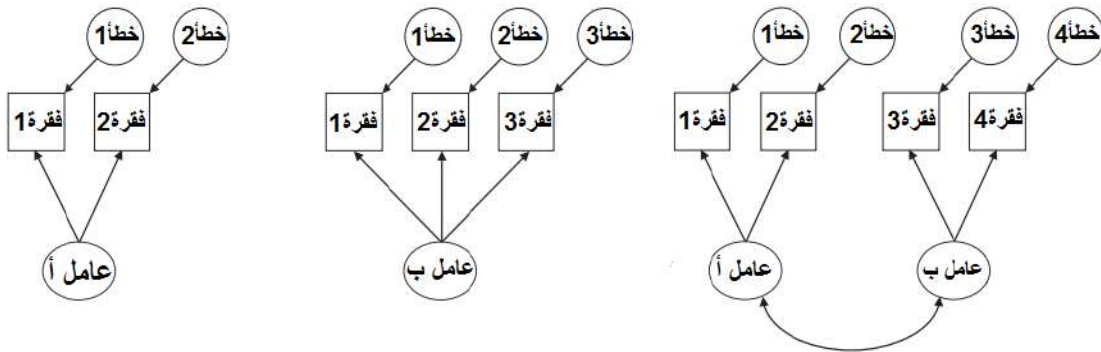
1.4.2 التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى "First Order Factor"

سُمي بذلك لوجود عامل كامن واحد، أو عدة عوامل كامنة ترتبط بمؤشرات الخاصة بها، وعدم

احتوائها على عامل عام تدرج العوامل الأخرى تحته. (القهوجي، 2017)

ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل رقم (13) أدناه، والذي يوضح عينة من النماذج العملية

من الدرجة الأولى (النموذج أ، النموذج ب، النموذج ج)



ج: نموذج متعدد، من 4 فقرات. ب: نموذج أحادي البعد، من 3 فقرات. أ: نموذج أحادي البعد، من قرتين.

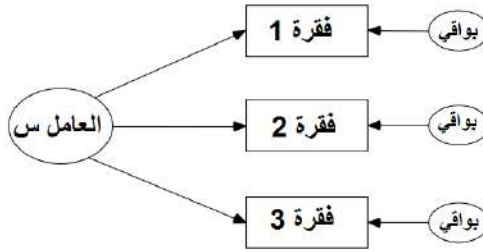
الشكل رقم (13) يوضح عينة من النماذج العملية من الدرجة الأولى (أحادية/متعددة الأبعاد).

من إعداد الطالب بالاعتماد على (Kline, 2016).

* أنظر الملحق رقم (07) والذي يوضح دلالة مختلف الأشكال المستعملة في سياق النمذجة بالمعادلات البنائية.

والنموذج العاملي من الدرجة الأولى ينقسم إلى عدة أنواع أهمها:

- أحادي البعد: حسب "تيغزة" (2012) فإنه عندما يكون المفهوم ذو بعد واحد، فإن المؤشرات أو الفقرات تشترك في هذا المفهوم، بحيث تلتقي هذه المؤشرات عند ذلك المفهوم، ويسمى تكويننا افتراضيا (construct) وحيد البعد. وقد أشار "Dair" (2008) إلى أنه يجب ألا تقل عدد المؤشرات للعامل الواحد عن ثلاث مؤشرات. (القهوجي، 2017)
- ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل رقم (14) أدناه، والذي يمثل نمودجا عامليا وحيد البعد، إذ يتكون من بعد واحد وثلاث فقرات تمثله:

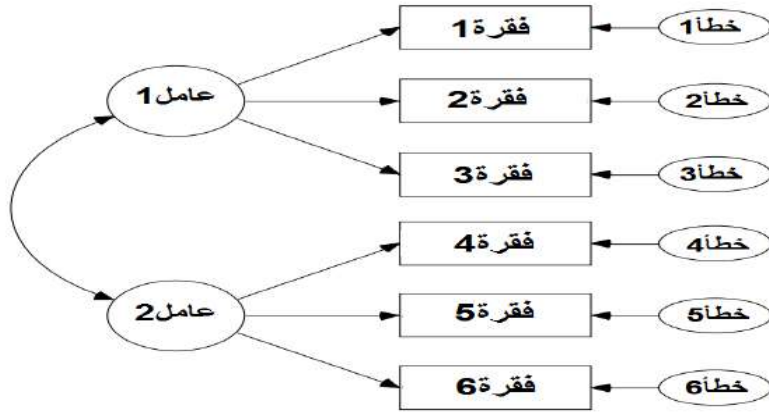


الشكل رقم (14) يوضح مثال عن نموذج عاملي أحادي البعد "من الدرجة الأولى" يتألف من 3 فقرات.

من إعداد الطالب بالاعتماد على: (Schumakher & Lomax, 2010).

- متعدد العوامل: ويقوم النموذج العاملي التوكيدي متعدد العوامل على افتراض وجود أكثر من عامل واحد، ليصبح قادرا على استيعاب بنية المفهوم موضوع الدراسة، وأن لكل عامل مؤشرات أو متغيراته المقاسة، ويجب على الباحث تكوين بنية واضحة للنموذج المفترض من حيث عدد العوامل، وطبيعة العوامل ومسمياتها، ومدى وجود عوامل ارتباطية من عدمها بين العوامل، والكشف عن أخطاء القياس لكل مؤشر.

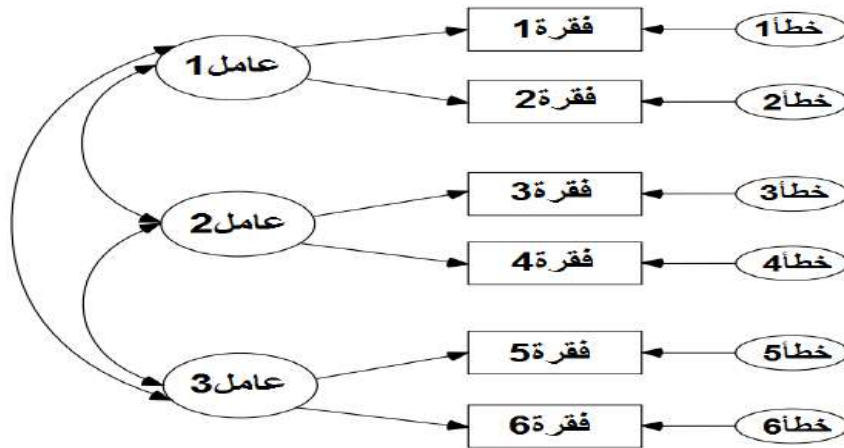
كما قد يكون النموذج "ثنائي" البعد أو العوامل، وهو ما يمكن توضيحه من خلال الشكل رقم (15) أدناه والذي يمثل نمودجا عامليا "ثنائي" البعد أو العوامل:



الشكل رقم (15) يوضح مثالا عن النموذج العاملي ثنائي البعد "من الدرجة الأولى" يتألف من 6 فقرات. -من إعداد الطالب بالاعتماد على:- (Schomakher & Lomax, 2010)

وقد يكون النموذج "ثلاثي" البعد أو العوامل، وهو ما يمكن توضيحه من خلال الشكل رقم (16)

أدناه والذي يمثل نمودجا عامليا "ثلاثي" البعد أو العوامل:



الشكل رقم (16) يوضح مثالا عن النموذج العاملي ثلاثي البعد "من الدرجة الأولى" يتألف من 6 فقرات. -من إعداد الطالب بالاعتماد على:- (Schomakher & Lomax, 2010)_

وقد يتكون النموذج من أكثر من ثلاث عوامل حسب التنظير الذي ينطلق منه الباحث، ويسمى

بعدد العوامل المكونة له ضمن الدرجة الأولى.

وهناك مجموعة من الافتراضات التي يقوم عليها النموذج العاملي التوكيدي متعدد العوامل كما

أشار إليها "تيغزة" (2012) وهي :

أولاً: افتراض وجود عدد من العوامل الكامنة.

ثانياً: وجود ارتباطات بين العوامل الكامنة مما يوفر مساحة مشتركة من التباين بين هذه العوامل.

ثالثاً: تسمية العوامل مما يوفر الهوية لهذا العامل.

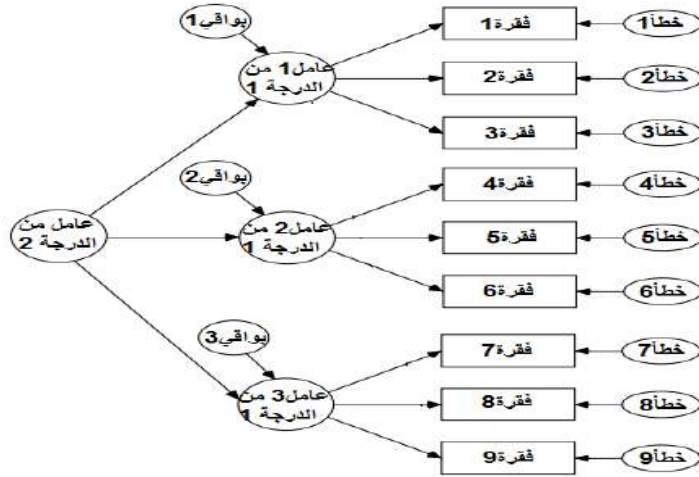
رابعاً: تحديد مؤشرات كل عامل (المتغيرات الملاحظة أو المقاسة)

2.4.2 التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية "Second Order Factor":

أهم ما يميز التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية هو وجود عامل هرمي عام ويسمى القائد، ويتم فيه استبدال العلاقات الارتباطية بين العوامل بمسارات تدل على تأثير العامل الهرمي. (القهوجي، 2017)

ومن خلال الشكل رقم (17) أدناه، نلاحظ أنه لدينا (3) عوامل من الدرجة الأولى (عامل1، عامل2، عامل3)، وعض أن تكون بين هذه العوامل أسهم محبة ذات اتجاهين لتمثل الارتباط فيما بينها، تم تعويض هذه الارتباطات بمسارات تجعلها تشترك في انتمائها لعام عام من درجة أعلى (الدرجة الثانية) وهو يضطلع بتفسير هذه العوامل الثلاث من الدرجة الأولى.

ويرى "تيغزة" (2011) أن افتراض النموذج العاملي من الدرجة الثانية يُعد مرحلة متقدمة في التنظير، لكون الباحث قد اهدى إلى تصور وجود بنية هرمية بين العوامل الكامنة، فافتراض وجود عامل كامن جامع (عامل من الدرجة الثانية) وعوامل كامنة فرعية له (عوامل كامنة من الدرجة الأولى) ولذلك لم يفترض وجود ارتباطات أو علاقات تغاير (أو ارتباطات) بين عوامل الدرجة الأولى... وإنما تعدى ذلك إلى تفسير مصدر العلاقات بين العوامل، وعزوها إلى تأثير متغير كامن عام. (تيغزة، 2011)

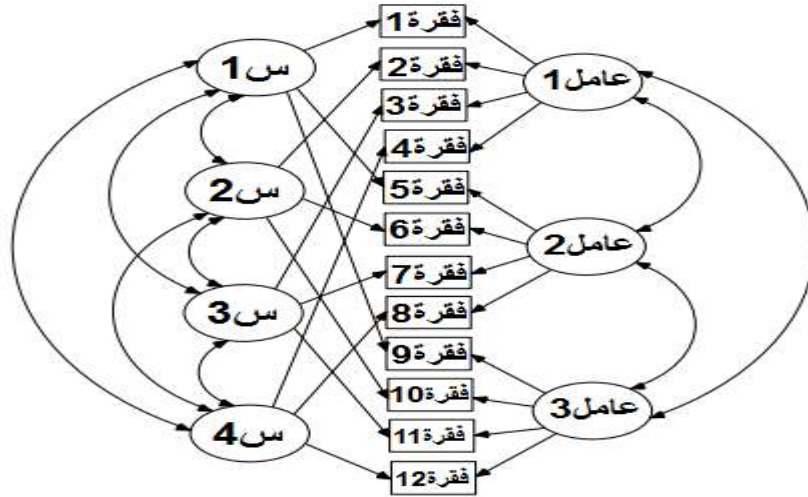


الشكل رقم (17) يوضح نموذج عاملي من الدرجة الثانية، يتألف من عامل عام من الدرجة الثانية "Second_Order"، وثلاث عوامل فرعية من الدرجة الأولى "First Order" من إعداد الطالب بالاعتماد على: (Schomakher & Lomax, 2010).

3.4.2 نموذج السمات المتعددة-الطرائق المتعددة "MultiTrait_MultiMethod Model" :

يعتبر من النماذج قليلة الاستعمال، ومن خلال الشكل رقم (18) أدناه، نلاحظ أن نموذج السمات المتعددة-الطرائق المتعددة يحتوي على نموذج عاملي متعدد -ثلاثي- من الدرجة الأولى، متمثلاً في 3 عوامل (عامل 1، عامل 2، عامل 3) وفي الجانب الآخر نلاحظ وجود متغيرات أخرى وهي (س1، س2، س3، س4) والتي عادة ما تكون مقاييس أو قياسات أخرى لنفس المفهوم، أخذت بطرق متعددة ومختلفة وهي تقيس نفس الخاصية من طرف عينة أو عينات أخرى، وبذلك يتم قياس صدق المفهوم أو السمة من خلال طرق أخرى وعدم الاكتفاء بطريقة واحدة من أجل هذا الغرض.

ويرى "شوماخر" (2010) "Schumakher" أنه يتم استعمال نموذج السمات المتعددة-الطرائق المتعددة من أجل التعرف على مختلف السمات (المتعددة) عن طريق استعمال قياسات مختلفة، فمثلاً تحصيل التلميذ ومستوى التحفيز لديه (سمات مختلفة) يتم تقديرهما عن طريق تقدير الأستاذ، والتقدير الذاتي للتلميذ (طرق مختلفة) (Schomakher et al, 2010) وتتميز هذه الطريقة بكفاءتها العالية ونتائجها الدقيقة.



الشكل رقم (18) يوضح نموذج عاملي للسّمات المتعددة_الطرائق المتعددة "MultiTrait_MultiMethod Model".
 من إعداد الطالب بالاعتماد على (Schumaker & Lomax, 2010).

5.2 خطوات اختبار النماذج العاملية:

تختلف المراجع في تحديد خطوات اختبار جودة مطابقة النموذج النظري الذي يضعه الباحث سواء أكان نموذجاً عاملياً توكيدياً، أم نموذجاً بنائياً، أم نموذج تحليل المسارات. وفي هذا السياق نجد شوماخر ولوماكس (Schumaker & Lomax, 2004) يتبنيان خمسة مراحل لاختبار النماذج وهي:

1. تحديد النموذج Model Specification
 2. تعيين النموذج Model Identification
 3. تقدير النموذج Model Estimation
 4. اختبار صحة النموذج Model Testing
 5. تعديل النموذج Model Modification
- (تيغزة، 2012)

6.2 طرق تقدير بارامترات النموذج:

هناك العديد من الطرق التي تستخدم في التحليل العاملي التوكيدي والتي تسمى طرق تقدير معالم أو بارامترات النموذج ومن هذه الطرق طريقة الأرجحية العظمى "maximum likelihood".

"ML"، وطريقة المربعات الصغرى العامة "generalized least square: GLS"، وطريقة التوزيع المتحرر من الاعتدالية "free aseptically distribution: ADF" والتي تسمى أيضا طريقة المربعات الصغرى الموزونة، وطريقة المربعات الصغرى غير الموزونة "unweighted least square: ULS"، وطريقة المربعات الصغرى المتحررة من مستوى القياس "least square scale free: SLS"، وغيرها من طرق التقدير الأخرى والتي تستخدم في تقدير بارامترات النموذج ونعني ببارامترات النموذج تشبعات المتغيرات الملاحظة على العوامل وكذلك الارتباطات بين العوامل والبنود وكذلك تباينات الخطأ و غيرها من البارامترات.

وتعد طريقة الأرجحية العظمى أشهر هذه الطرق وأكثرها انتشارا وهي الخيار الافتراضي لمعظم البرامج الإحصائية للنمذجة البنائية ومنها برنامجا "LISREL" و"AMOS". (غانم، 2013)

7.2 مؤشرات جودة المطابقة:

هي قيم تستخدم للحكم على قبول نموذج مفترض من عدمه، وهناك العديد من مؤشرات جودة المطابقة المستخدمة في هذا الصدد والتي يظهرها برنامج "AMOS" أو برنامج "LISREL" أو أي برنامج آخر مختص بالتحليل العاملي التوكيدي، ولكن من مؤشرات جودة المطابقة التي استخدمت بواسطة عدد لا بأس به من الباحثين: مربع كا (X^2)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI)، ومؤشر لويس توكر (TLI)، ومؤشر الجذر التربيعي لمتوسط مربع الخطأ التقاربي (RMSEA)، ومؤشر المعلومات لأكيك (AIC)، ومؤشر الصدق المتوقع (ECVI)، وكل مؤشر له درجة يجب الوصول إليها أو اجتيازها لقبول النموذج في ضوءه، وهناك عدم اتفاق بين الباحثين على قيمة درجة القطع المستخدمة لكل مؤشر. (غانم، 2013)

وقد عرض "تيغزة" (2011) أهم أنواع مؤشرات المطابقة وقيمها النموذجية، من خلال الجدول رقم

(03) التالي:

الجدول رقم (03) يوضح أهم مؤشرات المطابقة وقيمتها النموذجية

مؤشرات المطابقة المطلقة Absolute Fit indices		
الاختصار	الترجمة العربية	القيمة النموذجية
X ² أو CMIN	مربع كاي	أن تكون غير دالة
Normed Chi-square (NC)	مربع كاي المعياري أو النسبي	من 1 إلى 5 ويفضل ان تكون بين 1 و 3
RMR	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي	يجب أن تكون دون 0.1
SRMR	مؤشر جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	ينبغي أن تكون دون 0.1 ويفضل أن تكون أصغر من 0.08
GFI	مؤشر حسن المطابقة	يساوي أو أكبر من 0.90 وكلما ارتفع كان أفضل
AGFI	مؤشر حسن المطابقة المصحح	المؤشر يجب أن يساوي أو يفوق 0.90
RMSEA	الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب	أقل من 0.05 يدل على مطابقة ممتازة، وبين 0.05 و 0.08 مطابقة جيدة، والمؤشر بين 0.08 و 0.10 يدل على مطابقة لا بأس بها، والمؤشر أعلى من 0.10 يدل على سوء مطابقة
P-Value for Close Fit	الدلالة الاحصائية للمطابقة القريبة	يجب أن تكون قيمته أكبر من 0.50
مؤشرات الافتقار للاقتصاد Parcimony Correction Indices		
الاختصار	الترجمة العربية	القيمة النموذجية
PGFI	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	ينبغي أن يكون أكبر من 0.50 والأفضل أن يتعدى 0.6
PCFI	مؤشر حسن المطابقة المقارن الاقتصادي	قيمة المؤشر أعلى من 0.5 تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن يكون أكبر من 0.6
PNFI	مؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي	قيمة المؤشر أعلى من 0.5 تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن يكون أكبر من 0.6
ECVI	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع	يجب أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أصغر من قيمة المؤشر للنموذج المستقل أو الصفري
AIC	محك المعلومات لأيكايك	يجب أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أصغر من قيمة المؤشر للنموذج المستقل أو الصفري
CAIC	محك المعلومات المتسق لأيكايك	يجب أن تكون قيمة المؤشر للنموذج الحالي أصغر من قيمة المؤشر للنموذج المستقل أو الصفري
مؤشرات المطابقة المقارنة أو التزايدية Comparative/incremental Fit Indices		
الاختصار	الترجمة العربية	القيمة النموذجية

CFI	مؤشر المطابقة المقارن	قيمة المؤشر أعلى من 0.90 تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن تكون أكبر من 0.95
NNFI أو TLI	مؤشر المطابقة غير المعياري أو مؤشر توكر لوييس	قيمة المؤشر أعلى من 0.90 تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن تساوي أو تزيد عن 0.95
NFI	مؤشر المطابقة المعياري	قيمة المؤشر أعلى من 0.90 تدل على مطابقة معقولة، ويفضل أن تكون أكبر من 0.95

(تيغزة، 2011) (تيغزة، 2012)

ملاحظة:

- على الباحث أن يعتمد على مؤشرات أخرى لحسن المطابقة بمعية مربع كاي للأسباب التالية:
1. حساسيته لمعاملات الارتباط، فكلما كانت معاملات الارتباط مرتفعة ترتفع قيمة مربع كاي.
 2. حساسيته لحجم العينة، فهو يزداد بازدياد حجم العينة مع العلم أن نمذجة المعادلات البنائية تعتمد على حجم كبير للعينة.
 3. عدم واقعيته حيث يفترض وجود مطابقة تامة بين النموذج الملاحظ والمتوقع.

(القهوجي، 2017)

الفصل الرابع: الإجراءات الميدانية

1. متغيرات الدراسة

2. منهج الدراسة

3. مجتمع وعينة الدراسة

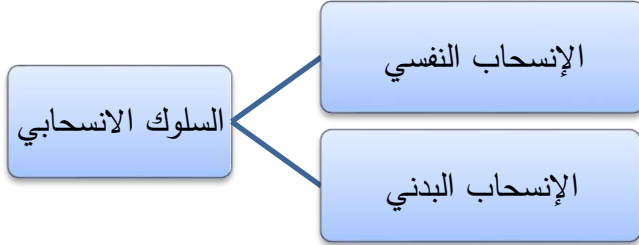
4. الدراسة الاستطلاعية

5. الدراسة الأساسية

6. الأساليب الإحصائية

يتعلق هذا الفصل بمختلف الإجراءات المنهجية التي اتبعتها الباحثة للإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها وتحقيق الأهداف المرجوة منها.

1. متغيرات الدراسة:



- السلوك الانسحابي لدى الموظفين.

○ الانسحاب النفسي.

○ الانسحاب البدني.

2. منهج الدراسة:

المنهج بشكل عام هو الطريق الذي يسلكه الباحث للإجابة على الأسئلة التي تثيرها المشكلة موضوع البحث (أبراش، 2008) وللإجابة على تساؤلات الدراسة عن طريق اختبار الفرضيات، اتبعت المنهج الوصفي التحليلي والذي يُعرف على أنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة، وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات عنها وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (عبد المؤمن، 2008)

3. مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والذين يزاولون مهامهم في مختلف المصالح التابعة للإدارة المحلية (الولاية، الدائرة، البلدية)، وقد تم اختيار بعض دوائر ولاية الجلفة وهي: الجلفة، مسعد، حاسي بحبح، عين وسارة، كطبات تمثل مختلف نواحي ولاية الجلفة (الشمال، الوسط والجنوب) وأختيرت دون غيرها لعدة أسباب، منها التسهيلات التي تم توفيرها أمام الباحث، إضافة لصعوبة جمع البيانات من كل دوائر ولاية الجلفة بالنظر لحجم الجهد، الوقت والتكاليف التي تتبع هذه العملية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، تم توزيع (1042) استبيانًا واستُرُجِعَ (823) منها، فيما كانت الاستبيانات الصالحة للمعالجة (581) استبيانًا، وبهذا فإن عينة

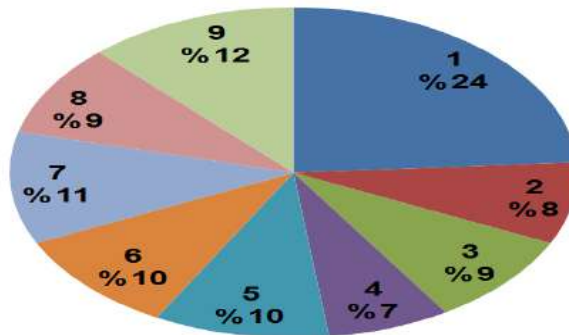
الدراسة تكونت من (581) موظفا من موظفي الجماعات المحلية _ بدون احتساب عينة العينة المستعملة في الدراسة الاستطلاعية ن=122_ ولخدمة أغراض البحث تم تقسيم هذه العينة إلى عینتين جزئيتين (ن=1=276) من أجل التحليل العملي الاستكشافي و(ن=2=305) من أجل التحليل العملي التوكيدي.

وفيما يلي وصف لمختلف العينات المستعملة في الدراسة:

الجدول رقم (04) يوضح مختلف العينات المستخدمة في الدراسة موزعة حسب مؤسسات الجماعات المحلية.

العينات المستخدمة في الدراسة			
مؤسسات الجماعات المحلية	الدراسة الاستطلاعية	الدراسة الأساسية ن1	الدراسة الأساسية ن2
الجلقة	29 (24%)	45 (16%)	56 (18%)
1. الولاية	10 (8%)	23 (8%)	19 (6%)
2. الدائرة	11 (9%)	54 (20%)	63 (21%)
3. البلدية	9 (7%)	17 (6%)	14 (5%)
مسعد	12 (10%)	35 (13%)	39 (13%)
4. الدائرة	12 (10%)	19 (7%)	16 (5%)
5. البلدية	13 (11%)	29 (10%)	38 (13%)
حاسي ببح	11 (9%)	21 (8%)	19 (6%)
8. الدائرة	15 (12%)	33 (12%)	41 (13%)
عين وسارة	122 (100%)	276 (100%)	305 (100%)
9. البلدية	المجموع		

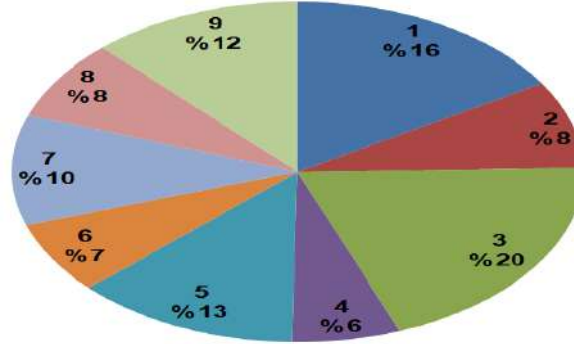
وقد تم تمثيل معطيات العينات والممثلة في الجدول أعلاه، في شكل دوائر نسبية تمثل التوزيع النسبي للموظفين حسب المؤسسات التي ينتمون إليها، وهي كما يلي:



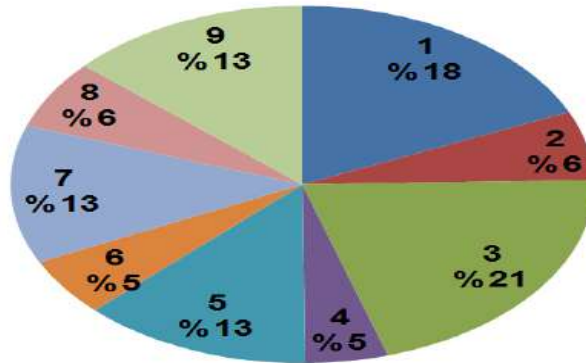
الشكل رقم (19) دائرة نسبية توضح توزيع الموظفين حسب مؤسساتهم (عينة الدراسة الاستطلاعية ن=122)

من خلال الشكل رقم (19) والذي يوضح توزيع الموظفين الذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة الاستطلاعية (ن=122)، نلاحظ أن أعلى نسبة تمثيل في العينة الاستطلاعية 24% بواقع 29 موظفا

يمثلون مصالح الولاية (رقم 1 في الجدول رقم) في حين كانت دائرة مسعد الأقل تمثيلا 7% بواقع 9 موظفين.



الشكل رقم (20) دائرة نسبية توضح توزيع الموظفين حسب مؤسساتهم (عينة الدراسة الأساسية 1 ن=276) من خلال الشكل رقم (20) والذي يوضح توزيع الموظفين الذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة الأساسية رقم 1 (ن=276)، نلاحظ أن أعلى نسبة تمثيل في العينة الاستطلاعية 20% بواقع 54 موظفا يمثلون مصالح بلدية الجلفة، في حين كانت دائرة مسعد الأقل تمثيلا 6% بواقع 17 موظفا.



الشكل رقم (21) دائرة نسبية توضح توزيع الموظفين حسب مؤسساتهم (عينة الدراسة الأساسية 2 ن=305) من خلال الشكل رقم (21) والذي يوضح توزيع الموظفين الذين تم اختيارهم ضمن عينة الدراسة الأساسية رقم 1 (ن=276)، نلاحظ أن أعلى نسبة تمثيل في العينة الاستطلاعية 21% بواقع 63 موظفا يمثلون مصالح بلدية الجلفة، في حين كانت دائرة مسعد ودائرة مسعد الأقل تمثيلا 5% بواقع 16 و 14 موظفا على التوالي.

* يُلاحظ في الدائرة النسبية أنه تم كتابة أرقام فوق النسب المئوية، إذ أن كل رقم يتعلق بمؤسسة من مؤسسات الجماعات المحلية المعنية بالدراسة، كما تم ترقيمها في الجدول رقم (04) والذي يوضح مختلف العينات المستخدمة في الدراسة موزعة حسب مؤسسات الجماعات المحلية.

4. الدراسة الاستطلاعية:

1.4 أهدافها:

- التعرف على ميدان الدراسة من خلال استطلاع مختلف المؤسسات التابعة للجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- التعرف على بعض المسؤولين والمشرفين على مؤسسات الجماعات المحلية بالجلفة وطرح مشروع الدراسة وأهدافه وأهميته والنتائج المتوقعة منه.
- الحصول على الموافقة من أجل إجراء الدراسة داخل مؤسسات الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- توزيع النسخة الأولية من استبيان السلوك الانسحابي لتقدير الخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات).

2.4 عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة قوامها 122 موظفا، يعملون في مختلف المستويات مؤسسات الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
الذكور	76	%62
الإناث	46	%38
المجموع	122	%100

الشكل رقم (22) يوضح توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس

3.4. الأداة المستخدمة في الدراسة الاستطلاعية:

الاستبيان:

• خطوات بناء الاستبيان:

- تحديد إطار البحث، من خلال حصر أهداف الاستبيان والنقاط التي يتناولها وذلك في ضوء موضوع البحث ومشكلته.
- تحديد المعلومات المطلوب جمعها.
- الإطلاع على البحوث والدراسات السابقة والتراث النظري حول موضوع البحث.
- تحديد الأبعاد الأساسية للظاهرة موضوع الدراسة.
- تحويل أهداف الدراسة إلى فقرات حسب الأبعاد الظاهرة.
- تحديد بدائل الإجابة على الفقرات، ووضع التعليمات المناسبة.
- تصميم وكتابة الاستبيان في صورته الأولية.
- عرض الاستبيان على المحكمين.
- ضبط الاستبيان في شكله النهائي.

• وصف الاستبيان: تم استخدام استبيان خاص بالانسحاب النفسي واستبيان آخر خاص بالانسحاب

البدني (الصورة الأولية) كأداتين أساسيتين لجمع المعطيات حول موضوع الدراسة، وقد تم

تصميمهما من قبل الباحث بالاعتماد على التراث النظري حول موضوع السلوك الانسحابي لدى

الموظفين، وقد تكون الاستبيان الأول من (38) فقرة موزعة على خمسة (05) أبعاد، أما

الاستبيان الثاني فتكون من (44) فقرة موزعة على خمسة (05) أبعاد.

والجدولان التاليان يوضحان توزيع فقرات كل استبيان على أبعاده *:

الجدول رقم (06) يوضح توزيع فقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل على أبعاده

الإستبيان	الأبعاد	أرقام الفقرات
الانسحاب النفسي	أحلام اليقظة	1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8
	التظاهر بالانشغال	9، 10، 11، 12، 13، 14، 15
	القيام بوظيفتين	16، 17، 18، 19، 20، 21، 22
	الاستغراق في المحادثات	23، 24، 25، 26، 27
	التسكع السببراني	28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38

الجدول رقم (07) يوضح توزيع فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل على أبعاده

الإستبيان	الأبعاد	أرقام الفقرات
الانسحاب البدني	التأخر	39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 46، 47، 48، 49، 50
	تمديد فترات الاستراحة	51، 52، 53، 54، 55، 56، 57
	تفويت لقاءات العمل	58، 59، 60، 61، 62، 63، 64
	التغيب	65، 66، 67، 68، 69، 70، 71، 72
	ترك العمل	73، 74، 75، 76، 77، 78، 79، 80، 81، 82

بدائل الإجابة: تم اعتماد مقياس "ليكرت" الخماسي والجدول التالي يوضح بدائل الإجابة ومفتاح

تصحيحها:

الجدول رقم (08) يوضح بدائل الإجابة ومفتاح تصحيحها

البدائل	موافق بشدة	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماما
مفتاح التصحيح للفقرات الموجبة	5	4	3	2	1
مفتاح التصحيح للفقرات السالبة	1	2	3	4	5

• الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة: تتمثل الخصائص السيكومترية في مجموعة الشروط

الضرورية التي يجب أن تتوفر في أداة جمع البيانات قبل استعمالها، والتي تتلخص عادة في

الصدق والثبات، واللذان يتم حسابهما عن طريق تطبيق الأداة على عينة من المجتمع الأصلي

للدراسة من أجل تقدير الصدق والثبات الخاص بالأداة التي يُراد استخدامها، وعلى ضوء نتائجها

* الملحق رقم (07) يوضح ترميز فقرات استبياني الانسحاب النفسي والانسحاب البدني من العمل، والمعتمد في مختلف أطوار الدراسة.

يمكن اعتماد الأداة في الدراسة واعتبارها صادقة وثابتة أو خلاف ذلك، وتجدر الإشارة إلى أن للصدق والثبات العديد من الطرق لتقديرهما.

أ. الصدق:

يعد مفهوم الصدق من أكثر المفاهيم الأساسية أهمية في مجال القياس النفسي إن لم يكن أهمها، حيث يعتبر الخاصية الأولى التي يجب أن تتوفر في وسيلة القياس بصفة عامة، والصدق بتعبير بسيط هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه، أي أن يقيس فعلا الوظيفة التي يفترض أن يقيسها، والصدق محدود بمجموعة من الخصائص والشروط التي يجب أن يضعها مصمم الاختبار في اعتباره ولعل أهمها:

- الصدق صفة تتعلق بنتائج الاختبار أو نتائج أداة القياس، وليس الاختبار أو أداة القياس نفسها، ولكننا نربطها بالاختبار أو أداة القياس من قبيل التسهيل.
- الصدق صفة نسبية متدرجة وليست مطلقة، وعلى هذا يجب تجنب التفكير في نتائج القياس على أنها صادقة أو غير صادقة، وبالتالي يمكن القول بأن الصدق مرتفع، أو الصدق متوسط، أو الصدق منخفض.
- الصدق صفة نوعية ترتبط دائما باستعمال خاص، بحيث لا يوجد اختبار صادق وصالح لجميع الأغراض.
- الصدق مفهوم واحد، فلا يوجد أنواع مختلفة للصدق، ولكن هنالك طرق وأساليب تستخدم لجمع أدلة على هذا المفهوم (الصدق) (بشرى إسماعيل، 2004)

ومن بين طرق تقدير الصدق، تم تقدير الصدق عن طريق صدق المحكمين، وصدق الاتساق

الداخلي.

☒ صدق المحكمين:

يعتمد هذا النوع من الصدق على الأحكام المهنية المتعلقة بملائمة محتوى الاختبار

(رونالد وسيل، 2013)

وقد عُرض الاستبيانين على بعض الأساتذة المختصين في مجال علم النفس وطلب منهم إبداء

رأيهم حول:

- مدى وضوح الفقرات وكفاءتها لقياس ما وضعت من أجل قياسه.

- مدى ملائمة الفقرات لمستوى الأفراد المستهدفين.

- مدى توافق الفقرات مع الأبعاد.

- مدى ملائمة ميزان التصحيح.

- سلامة الصياغة اللغوية.

وبعد الاقتراحات، التي أبدأها المحكمون حول الاستبيانين تم إجراء التعديلات الشكالية التي

اقترحها المحكمون بناء على المعايير الخمسة المذكورة أعلاه وكانت التعديلات تتمحور حول:

- استبدال بديل الاستجابة رقم (3) "محايد" بـ "موافق إلى حد ما"

- ضرورة تجنب صيغة النفي في صياغة الفقرات، لن النفي يربك المفحوص.

- تجنب استخدام العبارات من قبيل "قليلا، كثيرا، دائما، غالبا" أثناء صياغة الفقرات، وذلك لأنها

متضمنة في سلم الاستجابة.

وعلى ضوء آراء المحكمين بقي عدد فقرات الاستبيانين على حاله مع بعض التعديلات، وقد

اختتم الأساتذة الخبراء تحكيمهم بتقرير مختصر حول أداة البحث (أنظر الملحق رقم 09)

☒ صدق الاتساق الداخلي:

يُعد صدق الاتساق الداخلي بمدى اتساق كل فقرة/بعد من فقرات/أبعاد الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه، وبمعنى آخر فهذا النوع من الصدق يتم عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند أو بعد والدرجة الكلية للمجال الذي ينتمي إليه وهو ما سنوضحه فيما يلي:

_ صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل:

الجدول رقم (09) يوضح درجات ارتباط بعد أحلام اليقظة وفقراته

البعد الأول: أحلام اليقظة	
المجال 1	الاتساق الداخلي
1. الفقرة رقم (01)	** 0.618
2. الفقرة رقم (02)	** 0.603
3. الفقرة رقم (03)	** 0.604
4. الفقرة رقم (04)	** 0.697
5. الفقرة رقم (05)	** 0.668
6. الفقرة رقم (06)	** 0.526
7. الفقرة رقم (07)	** 0.659
8. الفقرة رقم (08)	0.047

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن جُل معاملات الارتباط بين بُعد أحلام اليقظة وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد أحلام اليقظة بين (0.69) إلى (0.52) وهي قيم مقبولة، باستثناء الفقرة رقم (8) فإنها لم تكن دالة إحصائية، وجدير بالذكر أن ننوه بأن هذه الفقرة كانت سالبة الصياغة.

الجدول رقم (10) يوضح درجات ارتباط بعد الاستغراق في المحادثات الشفوية وفقراته

البعد الثاني: الاستغراق في المحادثات الشفوية	
المجال 2	الاتساق الداخلي
9. الفقرة رقم (09)	** 0.669
10. الفقرة رقم (10)	** 0.600
11. الفقرة رقم (11)	** 0.523

** 0.687	12. الفقرة رقم (12)
** 0.663	13. الفقرة رقم (13)
** 0.709	14. الفقرة رقم (14)
** 0.737	15. الفقرة رقم (15)

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد الاستغراق في المحادثات الشفوية وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد الاستغراق في المحادثات الشفوية بين (0.73) إلى (0.52) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (11) يوضح درجات ارتباط بعد التظاهر بالانشغال وفقراته

البعد الثالث: التظاهر بالانشغال	
المجال 3	الاتساق الداخلي
16. الفقرة رقم (16)	** 0.497
17. الفقرة رقم (17)	** 0.596
18. الفقرة رقم (18)	** 0.615
19. الفقرة رقم (19)	** 0.509
20. الفقرة رقم (20)	** 0.695
21. الفقرة رقم (21)	** 0.509
22. الفقرة رقم (22)	0.075

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد التظاهر بالانشغال وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد التظاهر بالانشغال بين (0.69) إلى (0.07) وهي قيم مقبولة، ما عدا الفقرة رقم (22) والتي لم تكن دالة إحصائياً، وقد كانت هذه الفقرة سالبة الصياغة.

الجدول رقم (12) يوضح درجات ارتباط بعد القيام بوظيفتين وفقراته

البعد الرابع: القيام بوظيفتين	
المجال 4	الاتساق الداخلي
23. الفقرة رقم (23)	** 0.733
24. الفقرة رقم (24)	** 771.0

039.0	25. الفقرة رقم (25)
** 0.734	26. الفقرة رقم (26)
** 673.0	27. الفقرة رقم (27)

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد بناء القيام بوظيفتين وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد القيام بوظيفتين بين (0.73) إلى (0.03) وهي قيم مقبولة، باستثناء الفقرة رقم (25) والتي لم تكن دالة إحصائياً، كما كانت هذه الفقرة كانت سالبة الصياغة كذلك.

الجدول رقم (13) يوضح درجات ارتباط بعد التسكع السيبراني وفقراته

البعد الخامس: التسكع السيبراني	
الامتداد الداخلي	المجال 5
** 0819	28. الفقرة رقم (28)
** 760.0	29. الفقرة رقم (29)
** 846.0	30. الفقرة رقم (30)
** 746.0	31. الفقرة رقم (31)
** 854.0	32. الفقرة رقم (32)
** 774.0	33. الفقرة رقم (33)
** 696.0	34. الفقرة رقم (34)
** 631.0	35. الفقرة رقم (35)
** 688.0	36. الفقرة رقم (36)
** 725.0	37. الفقرة رقم (37)
** 728.0	38. الفقرة رقم (38)

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد التسكع السيبراني وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد التسكع السيبراني بين (0.85) إلى (0.63) وهي قيم مقبولة.

ـ صدق الاتساق الداخلي لاستبيان الانسحاب البدني من العمل:

الجدول رقم (14) يوضح درجات ارتباط بعد التأخر عن العمل وفقراته

البعد الأول: التأخر عن العمل	
الاتساق الداخلي	المجال 1
** 0.580	39. الفقرة رقم (39)
** 0.611	40. الفقرة رقم (40)
** 0.577	41. الفقرة رقم (41)
** 0.603	42. الفقرة رقم (42)
** 0.531	43. الفقرة رقم (43)
** 0.639	44. الفقرة رقم (44)
** 0.668	45. الفقرة رقم (45)
** 0.664	46. الفقرة رقم (46)
** 0.546	47. الفقرة رقم (47)
** 0.662	48. الفقرة رقم (48)
** 0.604	49. الفقرة رقم (49)
** 0.590	50. الفقرة رقم (50)

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد التأخر عن العمل وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد التأخر عن العمل بين (0.66) إلى (0.53) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (15) يوضح درجات ارتباط بعد تمديد فترات الاستراحة وفقراته

البعد الثاني: تمديد فترات الاستراحة	
الاتساق الداخلي	المجال 2
** 0.565	51. الفقرة رقم (51)
** 0.622	52. الفقرة رقم (52)
** 0.703	53. الفقرة رقم (53)
** 0.797	54. الفقرة رقم (54)
** 0.774	55. الفقرة رقم (55)
** 0.592	56. الفقرة رقم (65)
** 0.637	57. الفقرة رقم (57)

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد تمديد فترات الاستراحة وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد تمديد فترات الاستراحة بين (0.79) إلى (0.56) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (16) يوضح درجات ارتباط بعد تفويت لقاءات العمل وفقراته

البعد الثالث: تفويت لقاءات العمل	
المجال 3	الاتساق الداخلي
58. الفقرة رقم (58)	** 0.662
59. الفقرة رقم (59)	** 0.786
60. الفقرة رقم (60)	** 535.0
61. الفقرة رقم (61)	** 0.680
62. الفقرة رقم (62)	** 0.729
63. الفقرة رقم (63)	** 0.685
64. الفقرة رقم (64)	** 0.648

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد تفويت لقاءات العمل وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد تفويت لقاءات العمل بين (0.78) إلى (0.53) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (17) يوضح درجات ارتباط بعد التغيب عن العمل وفقراته

البعد الرابع: التغيب عن العمل	
المجال 4	الاتساق الداخلي
65. الفقرة رقم (65)	** 0.662
66. الفقرة رقم (66)	** 0.576
67. الفقرة رقم (67)	** 0.776
68. الفقرة رقم (68)	** 0.726
69. الفقرة رقم (69)	** 0.616
70. الفقرة رقم (70)	** 0.543
71. الفقرة رقم (71)	** 0.529
72. الفقرة رقم (72)	** 0.613

** : تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد التغيب عن العمل وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد التغيب عن العمل بين (0.77) إلى (0.52) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (18) يوضح درجات ارتباط بعد ترك العمل وفقراته

البعد الخامس: ترك العمل	
المجال 5	الاتساق الداخلي
73. الفقرة رقم (73)	** 0.560
74. الفقرة رقم (74)	** 0.666
75. الفقرة رقم (75)	** 0.676
76. الفقرة رقم (76)	** 0.581
77. الفقرة رقم (77)	** 0.520
78. الفقرة رقم (78)	** 0.652
79. الفقرة رقم (79)	** 0.480
80. الفقرة رقم (80)	** 0.685
81. الفقرة رقم (81)	** 0.693
82. الفقرة رقم (82)	** 0.725

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين بُعد ترك العمل وفقراته كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات ببُعد ترك العمل بين (0.72) إلى (0.52) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (19) يوضح درجات ارتباط الانسحاب النفسي من العمل والأبعاد التابعة له

المتغير	الأبعاد	الاتساق الداخلي
الانسحاب النفسي	البعد 1	** 0.718
	البعد 2	** 701.0
	البعد 3	** 504.0
	البعد 4	** 654.0
	البعد 5	** 878.0

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين استبيان الانسحاب النفسي من العمل والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليه كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت بين (0.88) إلى (0.50) وهي قيم مقبولة.

الجدول رقم (20) يوضح درجات ارتباط الانسحاب البدني من العمل والأبعاد التابعة له

المتغير	الأبعاد	الاتساق الداخلي
الانسحاب البدني	البعد 1	** 0.811
	البعد 2	** 599.0
	البعد 3	** 741.0
	البعد 4	** 824.0
	البعد 5	** 720.0

** تشير إلى مستوى الدلالة الإحصائية 0.01

من خلال الجدول أعلاه، يتبين أن كل معاملات الارتباط بين استبيان الانسحاب البدني من العمل والأبعاد الفرعية التي تنتمي إليه كانت موجبة وذات دلالة إحصائية عند (p: 0.01) حيث تراوحت بين (0.82) إلى (0.60) وهي قيم مقبولة.

☒ الصدق التمييزي:

الجدول رقم (21) يوضح الصدق التمييزي لفقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل

الفقرة	قيمة ت	الدلالة	الفقرة	قيمة ت	الدلالة	الفقرة	قيمة ت	الدلالة
1	-5.619	0.00	14	-7.214	0.00	28	-13.842	0.00
2	-5.276	0.00	15	-8.234	0.00	29	-13.443	0.00
3	-8.285	0.00	16	-1.769	0.04	30	-13.12	0.00
4	-12.127	0.00	17	-6.063	0.00	31	-11.673	0.00
5	-7.703	0.00	18	-3.503	0.00	32	-12.813	0.00
6	-7.692	0.00	19	-7.147	0.00	33	-10.521	0.00
7	-8.479	0.00	20	-4.024	0.00	34	-5.193	0.00
9	-7.309	0.00	21	-2.201	0.03	35	-7.073	0.00
10	-5.447	0.00	23	-10.075	0.00	36	-10.295	0.00
11	-5.85	0.00	24	-8.69	0.00	37	-10.862	0.00
12	-6.182	0.00	26	-6.77	0.00	38	-5.641	0.00
13	-7.914	0.00	27	-8.549	0.00			

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن جميع فقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل تراوحت قيمتها التائية بين (-1,769) و (-13.842) وقد كانت كلها دالة، وهو ما يعني أنها مميزة وتمتلك القدرة التمييزية بين مرتفعي ومنخفضي الانسحاب النفسي من العمل، وبالتالي سيتم الاعتماد عليها.

الجدول رقم (22) يوضح الصدق التمييزي لفقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل

الفقرة	قيمة ت	الدالة	الفقرة	قيمة ت	الدالة	الفقرة	قيمة ت	الدالة
39	4.488-	0.00	69	3.568-	0.00	54	6.06-	0.00
40	4.729-	0.00	70	5.137-	0.00	55	4.415-	0.00
41	6.327-	0.00	71	3.167-	0.03	56	2.257-	0.00
42	5.343-	0.00	71	4.392-	0.00	57	4.822-	0.00
43	4.304-	0.00	73	2.998-	0.00	58	4.067-	0.00
44	6.326-	0.00	74	3.028-	0.00	59	3.348-	0.00
457	5.544-	0.00	75	2.839-	0.01	60	3.716-	0.00
46	4.827-	0.00	76	2.555-	0.01	61	3.586-	0.00
47	5.038-	0.00	77	3.871-	0.00	62	5.225-	0.00
48	5.101-	0.00	78	3.089-	0.00	63	1.468-	0.14
49	5.45-	0.00	79	2.406-	0.02	64	3.569-	0.00
50	5.356-	0.00	80	1.92-	0.06	65	4.37-	0.00
51	3.845-	0.00	81	2.539-	0.01	66	4.034-	0.00
52	3.834-	0.00	82	2.286-	0.02	67	7.264-	0.00
53	4.392-	0.00				68	6.456-	0.00

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفقرة (63) بلغت قيمتها التائية (-1.468) وكانت غير دالة حيث كان مستوى دلالتها (0.14)، والفقرة (80) قد بلغت قيمتها التائية (-1.92) وكان مستوى دلالتها (0.06)، وهو ما يعني أنها غير مميزة وتفتقد للقدرة التمييزية بين مرتفعي ومنخفضي الانسحاب البدني من العمل، وبالتالي سيتم التخلي عنهما، أما باقي فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل فقد تراوحت قيمتها التائية بين (-2,286) و (-7.264) وقد كانت دالة، وهو ما يعني أنها مميزة وتمتلك القدرة التمييزية بين مرتفعي ومنخفضي الانسحاب النفسي من العمل، وبالتالي سيتم الاعتماد عليها.

ب. الثبات:

يشير الثبات إلى الدرجة الحقيقية التي تعبر عن أداء الفرد على اختبار ما، ومعنى ثبات الدرجة أن المفحوص يحصل عليها في كل مرة يختبر فيها سواء بالاختبار نفسه أو بصورة مكافئة له تقيس

الخاصية نفسها، ويهتم منطق الثبات بتحليل درجة الأداء الكلي على الاختبار إلى مكوناتها المختلفة التي تعود لأكثر من مصدر، كما يهتم بتحليل العلاقة بين هذه المكونات وصياغتها منطقياً وإحصائياً بصورة تمكنا في النهاية من تحديد نسبة القياس الحقيقي في الدرجة على الاختبار (فرج، 2007)

وقد قدم "بوسالم" (2014) تعريفاً أوضح وأبسط لمفهوم الثبات بقوله: "في حال تطبيق اختبار واحد على عينة من الأفراد يجب أن يتصف بالموضوعية حتى نحكم عليه بالثبات، ويُقصد بذلك حصول الفرد المُطبق عليه الاختبار على نفس الدرجة أو درجة قريبة منها جداً، وذلك مهما اختلف مطبق الاختبار ومصححه، أما عند تطبيق اختبارين... فإن الثبات هو درجة الاتساق أو التجانس بين نتائج مقياسين في صفة أو سلوك ما" (بوسالم، 2014)

الثبات عن طريق ألفا كرونباخ:

يرى "بشير معمرية" (2011) أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ يستعمل لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للمقاييس، حيث يربط معامل ألفا ثبات الاختبار بثبات بنوده فزيادة قيمة تباينات البنود بالنسبة للتباين الكلي يؤدي إلى انخفاض معامل الثبات وانخفاض تباينات البنود يؤدي إلى ارتفاع معامل الثبات (معمرية، 2011)

وبما أنه نادراً ما تكون المقاييس متجانسة، أي تحتوي على بعد أو عامل واحد، ويحتوي أغلبها على بعدين أو عدة أبعاد، غير أن معامل ألفا يقوم على مسلمة تجانس الاختبار، أي على افتراض أن الاختبار يمثله بعد أو عامل واحد فريد، غير أن الممارسة الشائعة أن الباحث قد يعتمد إلى تقدير معامل (ألفا كرونباخ) على مستوى أداة القياس ككل، والتي غالباً ما تحتوي على بعدين أو عدة أبعاد.

(تيغزة، 2017)

وقد وبما أن أدواتنا غير متجانسة تم حساب الثبات عن طريق "ألفا الطبقيّة" والتي تعطى معادلتها كالتالي:

$$\alpha_s = 1 - \frac{\sum(1 - \alpha_k) \text{VAR}(X_k)}{\text{VAR}(X)}$$

حيث:

- Σ : مجموع حواصل ضرب تباين درجات كل بعد في نتيجة طرح قيمة ألفا لكل بعد من الواحد الصحيح.
- α_k : معامل ألفا للبعد أو الطبقة.
- VAR(X_k) : يدل على قيمة التباين للبعد أو الطبقة
- VAR(X) : يدل على تقدير قيمة التباين الإجمالي للأداة

(Dimitrov, 2012)

الجدول رقم (23) يوضح معاملات الثبات لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل والأبعاد التابعة له

الانسحاب النفسي					
البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التباين	التباين الكلي	ألفا الطبقيّة
1	7	758.0	23.48		
2	7	779.0	25.13		
3	5	654.0	11.46	397.09	0.93
4	4	776.0	11.83		
5	11	923.0	104.34		

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد استبيان الانسحاب النفسي من العمل كان أغلبها مرتفعاً يعبر عن موثوقية في استقرار نتائج الاستبيان، حيث أن معاملات ألفا تراوحت بين (0.92) إلى (0.65).

وبالمقابل فإن حساب الثبات لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل عن طريق معادلة "ألفا الطبقيّة" أسفر عن معامل ثبات مرتفع يعزز موثوقية هذا الاستبيان، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.93).

الجدول رقم (24) يوضح معاملات الثبات لاستبيان الانسحاب البدني من العمل والأبعاد التابعة له

الانسحاب البدني					
البعد	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ	التباين	التباين الكلي	ألفا الطبقيّة
1	12	764.0	101.96		
2	7	792.0	29.27		
3	7	801.0	27.67	675.60	0.91
4	7	784.0	37.07		
5	9	804.0	61.37		

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن معاملات الثبات الخاصة بأبعاد استبيان الانسحاب البدني من

العمل كانت كلها مرتفعة وتعبّر عن موثوقية في استقرار نتائج الاستبيان، حيث معاملات ألفا تراوحت

بين (0.80) إلى (0.76)

وبهذا فإن حساب الثبات لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل عن طريق معادلة "ألفا الطبقيّة"

أسفر عن معامل ثبات مرتفع يعزز موثوقية هذا الاستبيان، حيث بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ

(0.91).

5. الدراسة الأساسية:

1.5 أهدافها

- جمع البيانات من خلال تطبيق استبيان السلوك الانسحابي على عينة من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.
- التعرف على البنية العاملية للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة عن طريق إخضاع فقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل للتحليل العاملي الاستكشافي.
- التعرف على البنية العاملية للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة عن طريق إخضاع فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل للتحليل العاملي الاستكشافي.
- التحقق من استيفاء نموذج الانسحاب النفسي من العمل لمؤشرات جودة مطابقة كافية لاعتماده.
- التحقق من استيفاء نموذج الانسحاب البدني من العمل لمؤشرات جودة مطابقة كافية لاعتماده.
- التحقق من وجود عوامل أكثر اتساعا يمكن أن تشكل مساحة دلالة مشتركة بين العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل.
- التحقق من وجود عوامل أكثر اتساعا يمكن أن تشكل مساحة دلالة مشتركة بين العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب البدني من العمل.
- التحقق من وجود ارتباط بين نمودجي الانسحاب النفسي والانسحاب البدني من العمل.

2.5 عينة الدراسة الأساسية:

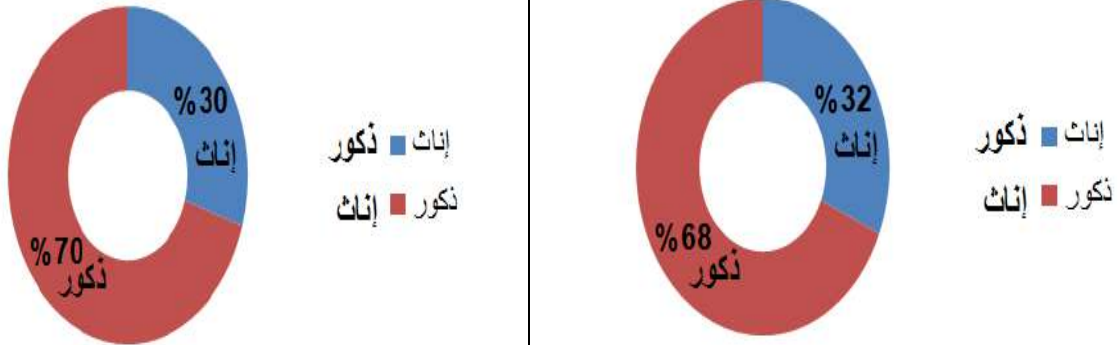
- تم استخدام عينة أولى قوامها (276) من موظفي الجماعات المحلية بالجلفة، وذلك من أجل الكشف عن البنية العاملية لمفهومي الانسحاب النفسي من العمل والانسحاب البدني من العمل عن

طريق التحليل العاملي الاستكشافي، ثم اختيار عينة أخرى من نفس المجتمع قوامها (305) من أجل التحقق من مؤشرات المطابقة لنموذجي الدراسة _نموذج الانسحاب النفسي ونموذج الانسحاب البدني من العمل المبنيان على أساس نتائج التحليل العاملي الاستكشافي (EFA)_ عن طريق التحليل العاملي التوكيدي (CFA)، والجدول التالي يوضح أهم خصائص عيني الدراسة.

الجدول رقم (25): يوضح العينة 1 والعينة 2 من حيث الجنس

العينة الأولى (ن 276)		العينة الثانية (ن 305)	
الجنس	التكرار	النسبة المئوية	التكرار
الذكور	189	%68	214
الإناث	87	%32	91
المجموع	276	%100	305

وفيما يلي التوزيع النسبي لأفراد العينتين حسب جنسهم:



الشكل رقم (24) يوضح نسب أفراد العينة 2 حسب الجنس

الشكل رقم (23) يوضح نسب أفراد العينة 1 حسب الجنس

3.5 الأداة المستخدمة في الدراسة الأساسية:

الاستبيان:

تم استخدام استبيان للانسحاب النفسي واستبيان للانسحاب البدني وللذين تم التحقق من صدقهما وثباتهما من خلال إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

4.5 إجراءات الدراسة الأساسية*:

تلخصت إجراءات الدراسة الأساسية في سبع (07) خطوات أساسية تمثلت فيما يلي:

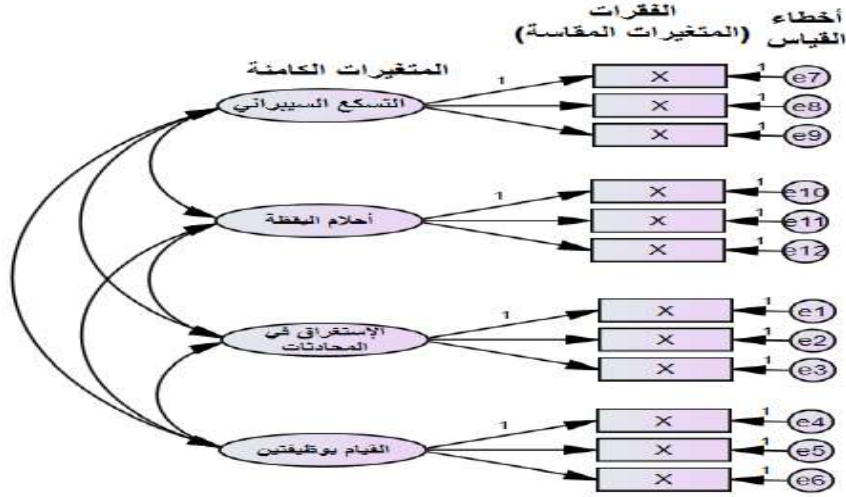
أولاً: بعد جمع بيانات متغير الانسحاب النفسي من خلال عينة قدرها (276) موظفاً من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، تم إخضاع متغيرات الانسحاب النفسي من العمل للتحليل العاملي الاستكشافي للكشف عن البنية العاملية للانسحاب النفسي من العمل، وذلك بعد التأكد من توفر شروط استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وقد أسفرت النتائج على أن مفهوم الانسحاب النفسي من العمل هو مفهوم متعدد الأبعاد تشكل قوامه المتغيرات الأربعة التالية: التسكع السيبراني، أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية وأخيراً القيام بوظيفتين.

ثانياً: بنفس الإجراءات المتبعة في الخطوة السابقة، و بعد جمع بيانات متغير الانسحاب البدني من خلال عينة قدرها (276) موظفاً من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، تم إخضاع متغيرات الانسحاب البدني من العمل للتحليل العاملي الاستكشافي من أجل الكشف عن البنية العاملية للانسحاب البدني من العمل، بعد التأكد من توفر شروط استخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وقد بينت نتائج التحليل أن مفهوم الانسحاب البدني من العمل هو مفهوم متعدد الأبعاد، وتشكل قوامه المتغيرات الخمسة التالية: تمديد فترات الاستراحة، التغيب، التأخر، ترك العمل وأخيراً تقويت لقاءات العمل.

ثالثاً: بعد اكتشاف البنية العاملية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل، كان لزاماً إخضاع هذه البنية للاختبار والتمحيص للتأكد منها عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، من خلال بيانات عينة أخرى من نفس المجتمع والتي كان حجمها (305) موظفاً من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، فتم

* سنكتفي هنا بعرض مقتضب لإجراءات الدراسة الأساسية، لأننا سننتقل إليها بالتفصيل في الفصل القادم.

بناء النموذج العاملي (رباعي) من الدرجة الأولى والتأكد من مدى استيفائه لمؤشرات مطابقة كافية لاعتماده، والنموذج موضح في الشكل أدناه: *

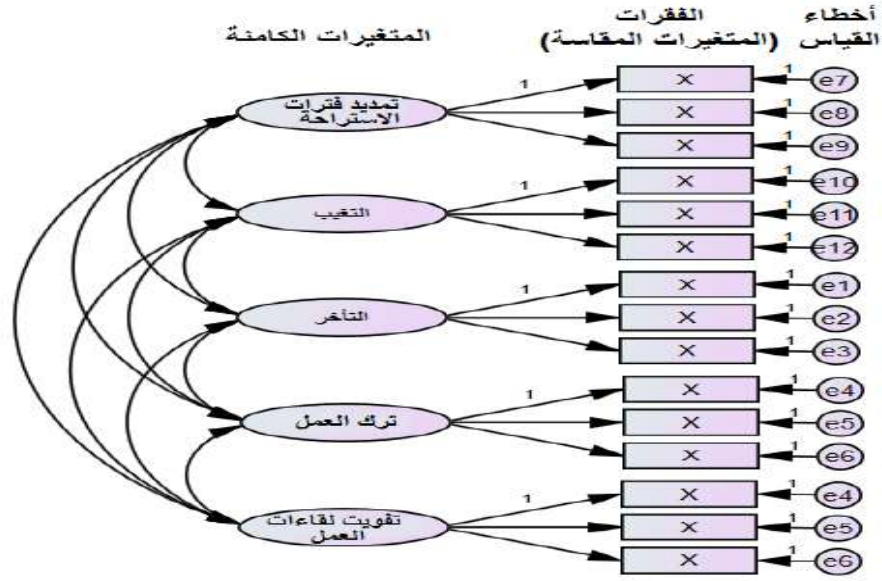


الشكل رقم (25) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء الثالث للدراسة الأساسية

وبعد التأكد من استيفاء النموذج لمؤشرات المطابقة اللازمة تم تقدير الصدق التقاربي "Convergent Validity" (مستوى التشبعات، متوسط التباين المستخرج AVE) والصدق التمايزي "Discriminant Validity" (الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج، أقصى التباين المشترك MSV) إضافة إلى الثبات المركب (CR) لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل.

رابعاً: بعد اكتشاف البنية العاملية لمفهوم الانسحاب البدني من العمل، تم إخضاع هذه البنية للاختبار والتمحيص للتأكد منها عن طريق التحليل العاملي التوكيدي، من خلال بيانات عينة أخرى من نفس المجتمع والتي كان حجمها (305) موظفاً من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، فتم بناء النموذج العاملي (خماسي) من الدرجة الأولى والتأكد من مدى استيفائه وتحقيقه لمؤشرات مطابقة كافية لاعتماده، والنموذج موضح في الشكل أدناه:

* انظر الملحق رقم (02) الذي يوضح دلالة الرموز والأشكال المستعملة في إطار النمذجة بالمعادلات البنائية عن طريق برنامج أموس (Spss Amos)



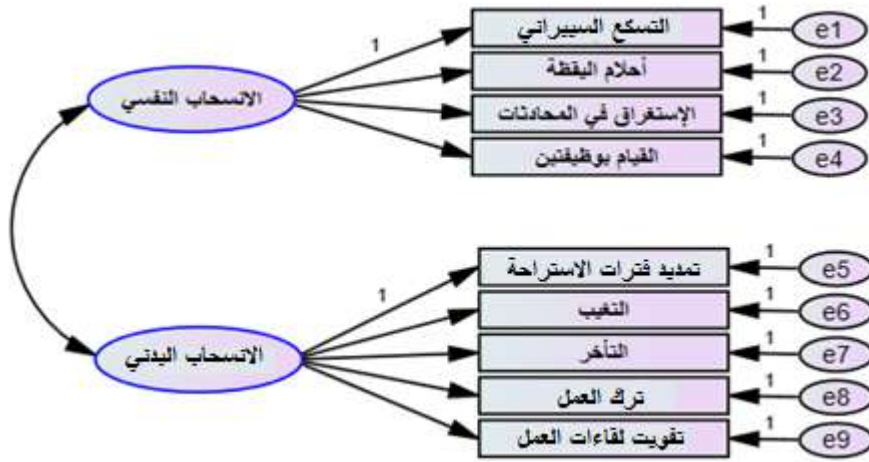
الشكل رقم (26) يوضح النموذج المُختبر ضمن الإجراء الرابع للدراسة الأساسية

وبعد التأكد من استيفاء النموذج لمؤشرات المطابقة اللازمة تم تقدير الصدق التقاربي "Convergent Validity" (مستوى التشبعات، متوسط التباين المستخرج AVE) والصدق التمايزي "Discriminant Validity" (الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج، أقصى التباين المشترك MSV) إضافة إلى الثبات المركب (CR) لاستبيان الانسحاب البدني من العمل.

خامسا: بعد اختبار البنية الرباعية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل عن طريق التحليل العاملي التوكيدي على المستوى الأول (الدرجة الأولى) تمثلت الخطوة الموالية في التأكد من وجود عامل عام أكثر اتساعا، قد يفسر المكونات الأربعة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل ويمثل مساحة دلالة مشتركة بينها، وهو ما كان من خلال اختبار النموذج العاملي الهرمي (من الدرجة الثانية) والموضح في الشكل أدناه:

سابعاً: من خلال النتائج المتوصل إليها في الخطوات السابقة، تم بناء النموذج العام للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، من خلال جمع نموذجي الانسحاب النفسي والانسحاب البدني في نموذج واحد، على افتراض ارتباطهما ببعض.

وتم اختبار هذا النموذج للتأكد من توفره على مؤشرات مطابقة تكفي من أجل أن نعتد به ونعتمده لتفسير وقياس مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.



الشكل رقم (29) يوضح النموذج المختبر ضمن الإجراء السابع للدراسة الأساسية

6. الأساليب الإحصائية المستعملة:

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية في إطار هذه الدراسة، وتمثلت في التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون، واختبار ت (T test) لاختبار الفروق بين المتوسطات، واختبار مربع كاي (Chi Squire)، ومعاملات الالتواء والتقلطح، واختبار سميرنوف وكولموغوروف. إضافة للتحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي من خلال تطبيقات النمذجة بالمعادلات البنائية.

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج وتفسيرها

1. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات

2. تفسير نتائج اختبار الفرضيات

من خلال هذا الفصل سيتم بداية عرض مختلف نتائج اختبار فرضيات الدراسة وتحليلها، انتهاءً بتفسير النتائج وتأويلها.

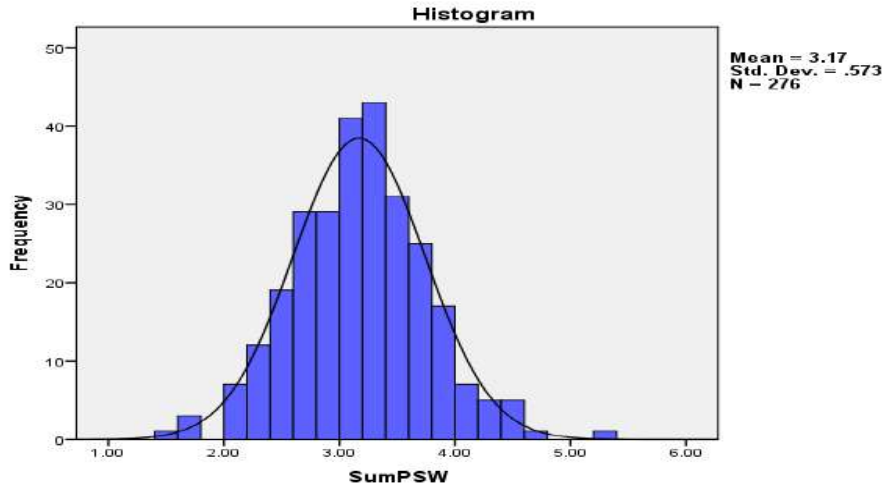
I. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات:

أولاً. عرض نتيجة اختبار الفرضية الأولى:

وقد كان نص الفرضية الأولى كالاتي "مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في الأبعاد التالية: أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، التظاهر بالانشغال، القيام بوظيفتين، التسكع السيبراني." ومن أجل اختبار صحة الفرضية الأولى تم إخضاع متغيرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل للتحليل العاملي الاستكشافي، حيث أُجري التحليل على عينة مكونة من 276 موظفاً من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وقد كان استخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية (PAF)، في حين كان تدوير العوامل المستخرجة بطريقة البروماكس (Promax) وهي من بين طرق التدوير المائل، وقد كانت خطوات اختبار الفرضية الأولى كالتالي:

1. اختبار إعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات: تم اختبار اعتدالية توزيع البيانات من خلال المدرج التكراري للبيانات، واختبار "كولموغوروف وسميرنوف" ثم اختباري "الإلتواء والتفلطح"، وفيما يلي عرض لنتائج الاختبارات أنفة الذكر:

1.1 المدرج التكراري:



الشكل رقم(30) يوضح المدرج التكراري لاعتدالية توزيع بيانات الانسحاب النفسي من العمل

من خلال المدرج التكراري نلاحظ أن البيانات تتوزع على طرفي المحور، وهو ما يعني أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، بعد ذلك تم إجراء اختبار "كولموغوروف وسميرنوف" والجدول أدناه يوضح نتائجه:

2.1 اختبار "كولموغوروف وسميرنوف":

الجدول رقم (26) يوضح نتائج اختبار "كولموغوروف وسميرنوف"

اختبار كولموغوروف وسميرنوف:	
0.553	قيمة اختبار كولموغوروف وسميرنوف:
0.920	الدالة

من خلال قيمة اختبار "كولموغوروف وسميرنوف" التي بلغت (0.553) والتي كانت غير دالة ($p=0.920$) نستنتج أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، من خلال قبول الفرضية الصفرية القائلة بأن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً، وبعد التأكد من نتيجة هذا الاختبار تم إجراء اختبائي "الإلتواء والتقلطح".

3.1 الالتواء والتفطح:

الجدول رقم (27) يوضح نتائج اختباري "الإلتواء والتفطح"

المتوسط	3.16
الوسيط	3.17
معامل الالتواء	0.137
معامل التفطح	0.599

من خلال نتائج اختبار "الإلتواء والتفطح" والمبينة في الجدول أعلاه، يتضح أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث كانت قيمة معامل الالتواء (0.137) إذ لم تتعد ± 3 ، فيما كانت قيمة التفطح (0.559) وكذلك لم تتعد ± 3 ، وهذا ما يدعم نتائج اختبارات التوزيع الطبيعي سابقة الذكر والتي أثبتت أن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

إلى هذا الحد، وبما أن نتائج مختلف اختبارات التوزيع الطبيعي (المدرج التكراري، اختبار كولموغوروف وسميرنوف" ، اختباري "الإلتواء والتفطح") الموضحة أعلاه، أمكننا من الاطمئنان بأن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً، وهذا مؤشر هام وإيجابي لمواصلة التحليل والانتقال إلى الخطوات الموالية في التحليل العاملي الاستكشافي.

2- كفاية العينة:

يتم الحكم على كفاية حجم العينة للتحليل من خلال اختبار كايزر مايو أولكين (KMO) والذي يجب أن تفوق قيمته (0.05)، وهو ما تحقق في دراستنا حيث بلغت قيمة اختبار كايزر مايو أولكين (0.861) وهو ما يعني حجم العينة (ن=276) يعتبر كافٍ من أجل التحليل العاملي في دراستنا الحالية.

3- قابلية المصفوفة للتحليل العاملي:

يتم الحكم على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي إذا كانت أغلب معاملات الارتباط بين المتغيرات أكبر من (0.3) وهو ما توفر في مصفوفة الدراسة، بالإضافة إلى القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة

(Determinant) والذي يجب أن تفوق قيمته (0.00001) وهو ما توفر في مصفوفة الارتباطات كذلك،

حيث بلغت قيمة محدد المصفوفة (5.30) وهذا دليل على عدم وجود ما يسمى بمشكل الارتفاع المبالغ

فيه في معاملات الارتباط بين المتغيرات (Multicollinearity)

وإلى جانب القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة هناك محك آخر يتم أخذه بعين الاعتبار في الحكم

على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي وهو اختبار برتليت (Bartlett's test of sphericity) والذي يجب

أن يكون دالا وهو ما تحقق في دراستنا هذه ($X^2=3798.047$, $Df=561$, $P=.000$) ما يدل على توفر

المصفوفة على الحد الأدنى من الارتباطات لتكون قابلة للتحليل العاملي.

والجدول رقم (31) أدناه يلخص نتائج اختبار كفاية حجم العينة وقابلية المصفوفة للتحليل العاملي.

الجدول رقم (28) يوضح نتائج اختبار كفاية حجم العينة وقابلية المصفوفة للتحليل العاملي

اختبار كايزر مايو أولكن (KMO) واختبار برتليت (Bartlett's test of sphericity)	
اختبار كايزر مايو أولكن (KMO) لكفاية حجم العينة.	.861
اختبار برتليت	3798.047
Bartlett's test Of sphericity	Df
	Sig.
محدد المصفوفة	5.30

أما بالنسبة لمقياس كفاية التعيين (measures of sampling adequacy MSA) فإنه كان مقبولا

لجميع المتغيرات والتي تراوحت قيمتها ما بين (0.63): وهي قيمة لا بأس بها حسب محكات كايزر) إلى

(0.93): وهي قيمة ممتازة حسب محكات كايزر) وهذا ما يدل على أن مستوى الارتباط بين كل متغير

بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كافٍ لإجراء التحليل العاملي.

وبناء على هذه النتائج يمكن القول أنه يمكننا مباشرة إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، واستخراج

العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل.

4- استخراج العوامل:

اخترنا الطريقة الأنسب والتي تتوافق مع أهداف وافترضات الدراسة الحالية، فقد تم استخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية (PAF)، وقد استعملنا طريقة المحاور الرئيسية بدلا من طريقة المكونات الأساسية (PCA) (تعتبر الطريقة الافتراضية في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، لأنه يُنظر إلى طريقة المكونات الأساسية على أنها تقنية لتقليص عدد المتغيرات (Trayek, 2017)

وكذلك ذكر "تيغزة" (2011) بأن طريقة المكونات الأساسية أو الرئيسية (PCA) تستعمل التباين الكلي بما في ذلك التباين الخاص وتباين الخطأ، بيد أن طريقة المحاور الأساسية (PAF) وهي تدرج ضمن الطرق القائمة على التباين المشترك، إذ تستعمل التباين المشترك وتصفي الفقرات أو المتغيرات من تباين الخطأ والتباين الخاص (تيغزة، 2011)

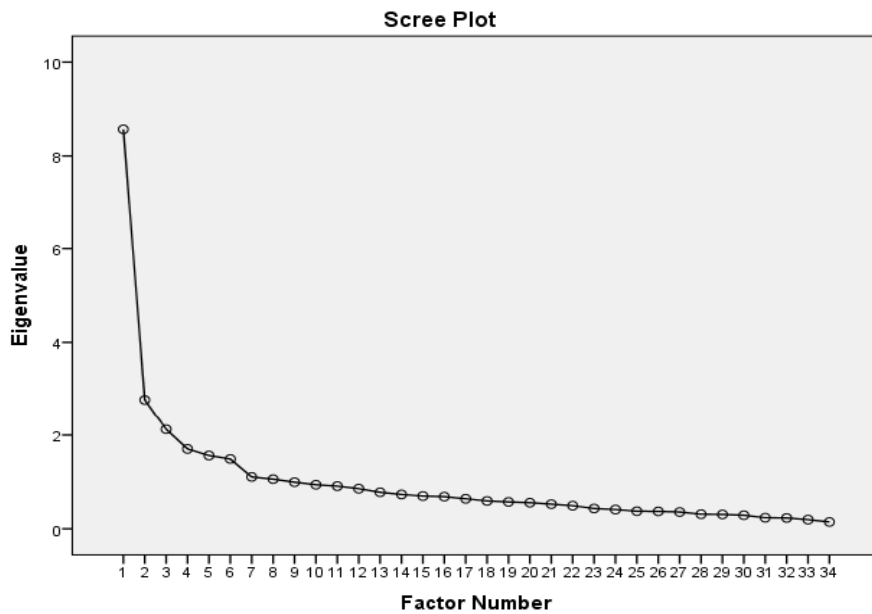
وقد أشار "تيغزة" (2012) إلى أن طريقة المكونات الرئيسية لا تصلح للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة النظرية التي تعكس المتغيرات المقاسة وتمثلها، ولذلك يفضل أن يتم استعمالها في اختزال المتغيرات المقاسة العديدة إلى عدد قليل من المتغيرات الكامنة (تيغزة، 2012) وبناء على هذا تم اختيار طريقة المحاور الأساسية (PAF) كطريقة مناسبة لاستخراج العوامل وتحديد البنية العاملية للمفاهيم.

5- محكات تحديد عدد العوامل:

من أجل تحديد عدد العوامل المستخرجة والتي يمكن أخذها بعين الاعتبار تم الاعتماد على

المحكات التالية:

- محك كايزر القائم على الجذر الكامن والذي يشترط أن يتعدى العامل الواحد الصحيح، أي أن كل عامل يتعدى جذره الكامن الواحد الصحيح يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار، وبما أن عدد الفقرات أكبر من 30 فقرة إضافة إلى أن جل قيم الشيوخ كانت منخفضة (الاشتراكيات تراوحت ما بين 0.229 إلى 0.693)، إذ لم تتعدى قيم الشيوخ (0.6) باستثناء 7 بنود فاقت هذه القيمة، كما أن معدل قيم الشيوخ كان منخفضا كذلك ($0.48=34/16.511$)، إذ تعتبر هذه القيمة منخفضة (يجب أن تكون أكبر من 0.60 في حالة فاق حجم العينة 250 حالة)، وبهذا فإن محك كايزر غير دقيق في تقدير عدد العوامل في هذه الحالة، وهذا ما يدفعنا إلى الاستعانة بطريقة أخرى دقيقة إذا كان حجم العينة أكبر من 200 مفردة، وهي طريقة منحنى المنحدر (scree plot) ويكون عدد العوامل المحدد بهذه الطريقة مستقرا، وبناء على نتائج محك كايزر ورسم منحنى المنحدر أدناه، وشرط أن يتوفر العامل على 3 تشبعات على الأقل، إضافة إلى دلالة نظرية ومنطقية مقبولة، تم تحديد عدد العوامل التي يمكن أخذها مبدئيا بعين الاعتبار وهي خمسة (05) عوامل.



الشكل رقم(31) يوضح منحنى المنحدر لعوامل الانسحاب النفسي من العمل

6- تدوير العوامل:

الهدف من التدوير في التحليل العاملي الاستكشافي هو تسهيل تفسير العوامل المستخرجة وإيجاد بنية بسيطة (Kline, 2016) بالنسبة لتدوير العوامل فقد اعتمد الباحث على التدوير المائل بطريقة البروماكس (Promax) بدلا من التدوير المتعامد بمختلف طرقه، ذلك أن التدوير المائل يحافظ أو بعبارة أخرى يأخذ بعين الاعتبار الارتباط بين العوامل المستخرجة خلافا للتدوير المتعامد الذي يحافظ على استقلالية العوامل، وبما أننا نفترض ارتباط العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل فإن التدوير المائل هو الطريقة الأنسب لهذه الدراسة، وهو ما ذهب إليه "تيغزة" (2011) كذلك، حين أشار إلى أن التدوير المائل هو الطريقة الأقرب إلى تمثيل طبيعة علاقات المتغيرات في الواقع والتي غالبا ما تكون مرتبطة وغير مستقلة، ويضاف إلى ذلك أن التدوير المائل يجعل ارتباطات المتغيرات بعواملها أقوى نسبيا من التدوير المتعامد (تيغزة، 2011)

إضافة إلى أن Matsunaga (2010) اقترح استعمال طريقة البروماكس بدلا من طريقة الفارماكس، ذلك أن طريقة البروماكس تعتبر التقنية الأقوى والأنسب في حالة البيانات المستخلصة لبحوث الميادين الاجتماعية (Trayek, 2017).

وتعتبر طريقة "البروماكس" من أكثر طرق التدوير المائل رواجاً واستخداماً (Kline, 2016) وفيما يلي عرض لأهم المصفوفات الناتجة عن التحليل العاملي الاستكشافي (مصفوفة النمط **Pattern Matrix** ومصفوفة الارتباط بين العوامل المستخرجة للانسحاب النفسي من العمل)

7. المصفوفات:

1.7 مصفوفة النمط:

الجدول رقم (29) يوضح مصفوفة تشييعات فقرات استبيان الانسحاب النفسي من العمل عند استعمال حزمة (spss) على عواملها باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي وبعد التدوير باستعمال طريقة الفارماكس (ن=276) حيث حذفت التشييعات التي تقل عن 0.40 لتيسير عملية تأويل العوامل وعرضها.

قيم الشيووع	التظاهر بالانشغال	القيام بوظيفتين	الثرثرة في العمل	أحلام اليقظة	التسكع السيبراني	الفقرات
0.693					.838	الفقرة 32
0.636					.822	الفقرة 29
0.617					.821	الفقرة 30
0.648					.783	الفقرة 28
0.596					.745	الفقرة 33
0.493					.682	الفقرة 37
0.670					.651	الفقرة 31
0.457					.493	الفقرة 36
0.280					.456	الفقرة 35
0.401				.657		الفقرة 2
0.298				.543		الفقرة 1
0.356				.538		الفقرة 3
0.389				.518		الفقرة 5
0.491				.489		الفقرة 4
0.301				.445		الفقرة 7
0.656			.790			الفقرة 14
0.444			.571			الفقرة 15
0.498			.566			الفقرة 13
0.229			.448			الفقرة 11
0.577		.782				الفقرة 24
0.602		.662				الفقرة 23
0.460		.565				الفقرة 27
0.645	.772					الفقرة 20
0.504	.700					الفقرة 18
0.303	.562					الفقرة 16
0.364	.425					الفقرة 21
نسبة التباين الكلي	1.562	1.703	2.124	2.771	8.568	الجذر الكامن
المفسر 49.20	4.595	5.008	6.248	8.151	25.201	نسبة التباين المفسر

يعرض الجدول أعلاه العوامل الخمسة المكونة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل، والتي فاقت قيمة الجذر الكامن بها الواحد الصحيح، هذه العوامل تشبع عن كل واحد منها ثلاث فقرات فما فوق، وحققت دلالة نظرية معتبرة كانت كافية لاعتمادها، وقد فسرت هذه العوامل مجتمعة ما نسبته 49% من تباين المتغير، وفيما يلي مصفوفة الارتباط بين العوامل الخمسة المستخرجة:

2.7 مصفوفة الارتباطات بين العوامل المستخرجة: تبين مصفوفة الارتباطات بين العوامل مدى الارتباطات بين العوامل.

الجدول رقم (30) يوضح مصفوفة الارتباط بين العوامل المستخرجة

التسكع السيبراني	أحلام اليقظة	الاستغراق في المحادثات	القيام بوظيفتين
1.000			
.512	1.000		
.313	.430	1.000	
.533	.414	.289	1.000
.029	.144	.198	.123

من خلال مصفوفة الارتباط بين العوامل المستخرجة يظهر أن العوامل التي تم استخراجها تحتفظ بمعاملات ارتباط جيدة في أغلب الأحوال، باستثناء العامل رقم 5 والمتعلق بالتظاهر بالانشغال، والذي كانت معاملات ارتباطه بالعوامل الأربعة المتبقية ضعيفة، وهو ما يتعارض مع منطلقات الدراسة وفرضياتها (نفترض أن العوامل المستخرجة مرتبطة ببعضها البعض) وحيثيات إجرائنا للتحليل العاملي الاستكشافي.

خلاصة التحليل العاملي الاستكشافي للفرضية الأولى:

تم التوصل إلى أن استبيان الانسحاب النفسي من العمل يحتفظ ببنية متعددة (أكثر من عامل واحد)، حيث تم استخراج خمسة (05) عوامل تعدى الجذر الكامن لكل واحد منها الواحد (01) الصحيح، وكذا تشبع الفقرات الذي تعدى (0.4) لكل فقرات الاستبيان، حيث تعدت (0.425)، فيما بلغ أعلى تشبع (0.838)، وقد فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة تباين كلي قدره 49.20% وتعتبر هذه النسبة مقبولة، وفيما يلي تفصيل للعوامل المستخرجة:

1. العامل الأول: التسكع السيبراني وتشبعت عنه (09) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.456) و(0.838)، ونسبة تباين قدرها (25.201%) والجذر الكامن لهذا العامل بلغ (8.568).
 2. العامل الثاني: أحلام اليقظة وتشبعت عنه (06) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.445) و(0.657)، ونسبة تباين قدرها (8.151%) والجذر الكامن لهذا العامل بلغ (2.771).
 3. العامل الثالث: الاستغراق في المحادثات الشفوية وتشبعت عنه (04) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.448) و(0.790)، ونسبة تباين قدرها (6.248%) والجذر الكامن لهذا العامل بلغ (2.124).
 4. العامل الرابع: القيام بوظيفتين وتشبعت عنه (03) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.565) و(0.782)، ونسبة تباين قدرها (5.008%) والجذر الكامن لهذا العامل قد بلغ (1.703).
 5. العامل الخامس: التظاهر بالانشغال تشبعت عنه (04) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.425) و(0.772)، ونسبة تباين قدرها (4.595%) والجذر الكامن لهذا العامل قد بلغ (1.562).
- ومن خلال تفحص مصفوفة الارتباط بين العوامل الخمسة (05) المستخرجة، كانت الارتباطات مقبولة ودالة بين معظم العوامل، إلا أن العامل رقم (05) كان غير مرتبط كفاية ببقية العوامل الأخرى،

والأمر هنا متعلق بعامل (التظاهر بالانشغال)، حيث كان ارتباطه بباقي العوامل ضعيفا، وهذا ما يتعارض مع منطلقات وافتراضات وأهداف هذه الدراسة، والتي افترضت وجود عوامل متعددة ومرتبطة فيما بينها تشترك في الدلالة على الانسحاب النفسي من العمل، وبالتالي ارتأينا حذف العامل رقم (05) والإبقاء على العوامل الأربعة المتبقية والتي تحتفظ بارتباط مقبول ومعقول، وبهذا فإن استبيان الانسحاب النفسي من العمل يحتفظ ببنية متعددة تتكون من أربعة عوامل مرتبطة فيما بينها.

ثانيا. عرض نتيجة اختبار الفرضية الثانية:

وكان نص الفرضية الثانية كآآتي "مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في الأبعاد التالية: التأخر عن العمل، تمديد فترات الاستراحة، تفويت لقاءات العمل، التغيب، ترك العمل."

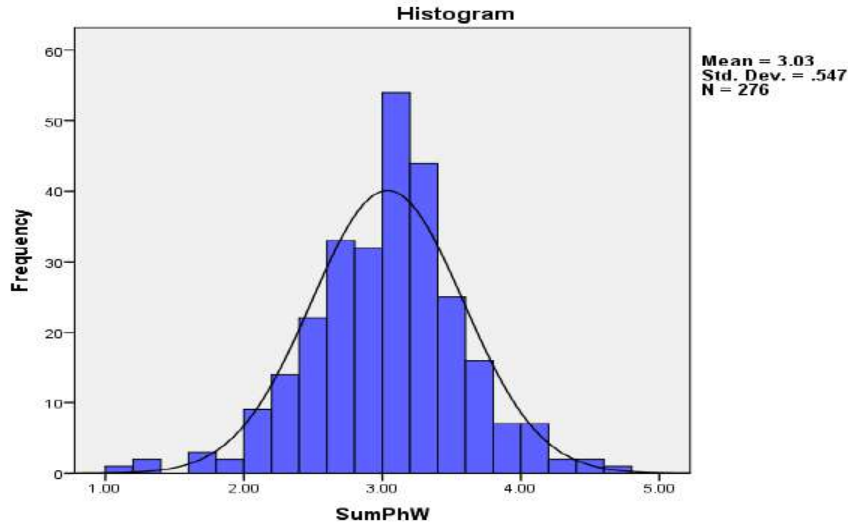
ومن أجل اختبار صحة الفرضية الأولى، وبنفس خطوات اختبار الفرضية الأولى، تم إخضاع متغيرات استبيان الانسحاب البدني من العمل للتحليل العاملي الاستكشافي، حيث أُجري التحليل العاملي على عينة مكونة من 276 موظفا وموظفة من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وقد كان استخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية (PAF)، في حين كان تدوير العوامل المستخرجة بطريقة البروماكس (Promax)، وهي من بين طرق التدوير المائل، وقد كانت خطوات اختبار الفرضية الثانية كالتالي:

1. اختبار إعتدالية التوزيع الطبيعي للبيانات: تم اختبار اعتدالية توزيع البيانات من خلال المدرج

التكراري للبيانات، واختبار "كولموغوروف وسميرنوف"، ثم اختباري "الإلتواء والتقلطح"، وفيما يلي

عرض لنتائج الاختبارات سابقة الذكر:

1.1 المدرج التكراري:



الشكل رقم (32): المدرج التكراري لتوزيع بيانات الانسحاب البدني من العمل

يتبين من خلال المدرج التكراري أعلاه أن بيانات العينة تتوزع على طرفي المحور الأفقي للمدرج، وهو ما يعني أنها تتوزع توزيعاً طبيعياً، وبعد الانتهاء من المدرج التكراري تم إجراء اختبار كولموغوروف وسميرنوف" والجدول التالي يوضح نتائج هذا الاختبار.

2.1 اختبار "كولموغوروف وسميرنوف":

الجدول رقم (31) يوضح نتائج اختبار "كولموغوروف وسميرنوف"

اختبار كولموغوروف وسميرنوف:	
0.864	اختبار كولموغوروف وسميرنوف:
0.444	الدالة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار "كولموغوروف وسميرنوف" بلغت (0.864) ولم تكن دالة إحصائية ($p=0.444$)، وهذا يعني قبول الفرضية الصفرية القائلة بأن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً، وبعد الاطمئنان على نتيجة هذا الاختبار تم إجراء اختبائي "الإلتواء والتقلطح".

3.1 الالتواء والتفلطح:

الجدول رقم (32) يوضح نتائج اختباري "الإلتواء والتفلطح"

المتوسط	3.03
الوسيط	3.07
معامل الالتواء	-0.27
معامل التفلطح	1.04

من خلال الجدول أعلاه والذي يوضح قيم معاملات "الإلتواء والتفلطح"، فقد بلغت قيمة معامل الالتواء (-0.27) إذ لم تتجاوز ± 3 ، فيما بلغت قيمة التفلطح (1,04) ولم تتجاوز ± 3 كذلك، وهو ما يدعم نتائج الاختبارات السابقة والقائلة بأن البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً.

إلى هذا الحد، وبما أن مختلف اختبارات التوزيع الطبيعي الموضحة أعلاه (المدرج التكراري، إختبار "كولموغوروف وسميرنوف"، إختبار "الإلتواء والتفلطح") قد أشارت أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وهذا مؤشر إيجابي لمواصلة تحليل فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل، فسنوات العمل ونباشر الخطوات التالية للتحليل العاملي الاستكشافي.

2. كفاية حجم العينة:

الحكم على كفاية حجم العينة للتحليل يتم من خلال إختبار كايزر مايو أولكين (KMO) والذي يجب أن تفوق قيمته (0.05)، وهو ما تحقق في دراستنا حيث بلغت قيمة إختبار كايزر مايو أولكين (0.840) وهذا يعني أن حجم العينة (ن=276) يعتبر كافٍ من أجل التحليل العاملي في دراستنا الحالية.

3. قابلية المصفوفة للتحليل العاملي:

يتم الحكم على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي حين تكون أغلب معاملات الارتباط بين المتغيرات أكبر من (0.3) وهو ما توفر في مصفوفة الدراسة، بالإضافة إلى القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة (determinant) والذي يجب أن تفوق قيمته (0.00001) وهو ما توفر كذلك في مصفوفة الارتباطات

لدينا، حيث بلغت قيمة محدد المصفوفة (8.24)، وهذا يدل على عدم وجود ما يسمى بمشكل الارتفاع

المبالغ فيه في معاملات الارتباط بين المتغيرات (Multicollinearity)

وإلى جانب القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة هناك محك آخر يتم أخذه بعين الاعتبار في الحكم

على قابلية المصفوفة للتحليل العاملي وهو اختبار "برتليت" (Bartlett's test of sphericity) والذي يجب

أن يكون دالا وهو ما تحقق في دراستنا هذه ($X^2=3668.194$, $Df=666$, $P=.000$) وهذا ما يدل على توفر

المصفوفة على الحد الأدنى من الارتباطات لتكون قابلة للتحليل العاملي.

والجدول رقم (36) أدناه يلخص نتائج اختبار كفاية حجم العينة وقابلية المصفوفة للتحليل العاملي.

الجدول رقم (33) يوضح نتائج اختبار كفاية حجم العينة وقابلية المصفوفة للتحليل العاملي

اختبار كايزر مايو أولكين (KMO) واختبار برتليت (Bartlett's test of sphericity)			
.840	اختبار كايزر مايو أولكين (KMO) لكفاية حجم العينة.		
3668.194	Approx. Chi-square (X^2)	اختبار برتليت	Bartlett's test Of sphericity
666	Df		
.000	Sig.		
8.24	محدد المصفوفة		

أما بالنسبة لمقياس كفاية التعيين (measures of sampling adeqancy MSA) فإنه كان مقبولا

لجميع المتغيرات والتي تراوحت قيمتها ما بين (0.73: وهي قيمة جيدة حسب محكات كايزر) إلى

(0.91: وهي قيمة ممتازة حسب محكات كايزر) وبهذا يمكننا القول أن مستوى الارتباط بين كل متغير

بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كافٍ لإجراء التحليل العاملي.

وبناء على مجمل هذه النتائج فإنه يمكننا مباشرة إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، واستخراج

العوامل المؤلفة لمفهوم الانسحاب البدني من العمل.

4. استخراج العوامل:

بالنسبة لطريقة استخراج العوامل فقد اخترنا الطريقة الأنسب والتي تتوافق مع أهداف وافتراسات الدراسة الحالية، حيث تم استخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية (PAF)، وقد استعملنا طريقة المحاور الرئيسية بدلا من طريقة المكونات الأساسية (PCA) (تعتبر الطريقة الافتراضية في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية)، لأنه يُنظر إلى هذه الأخيرة على أنها تقنية لتقليص عدد المتغيرات

(Trayek, 2017)

وقد أورد تيغزة (2011) كذلك، أن طريقة المكونات الأساسية أو الرئيسية (PCA) تستعمل التباين الكلي بما في ذلك التباين الخاص وتباين الخطأ، بيد أن طريقة المحاور الأساسية (PAF) وهي تدرج ضمن الطرق القائمة على التباين المشترك، إذ تستعمل التباين المشترك وتصفي الفقرات أو المتغيرات من تباين الخطأ والتباين الخاص (تيغزة، 2011)

وقد أشار (تيغزة، 2012) إلى أن طريقة المكونات الرئيسية لا تصلح للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة النظرية التي تعكس المتغيرات المقاسة وتمثلها، ولذلك يفضل أن يتم استعمالها في اختزال المتغيرات المقاسة العديدة إلى عدد قليل من المتغيرات الكامنة. (تيغزة، 2012)

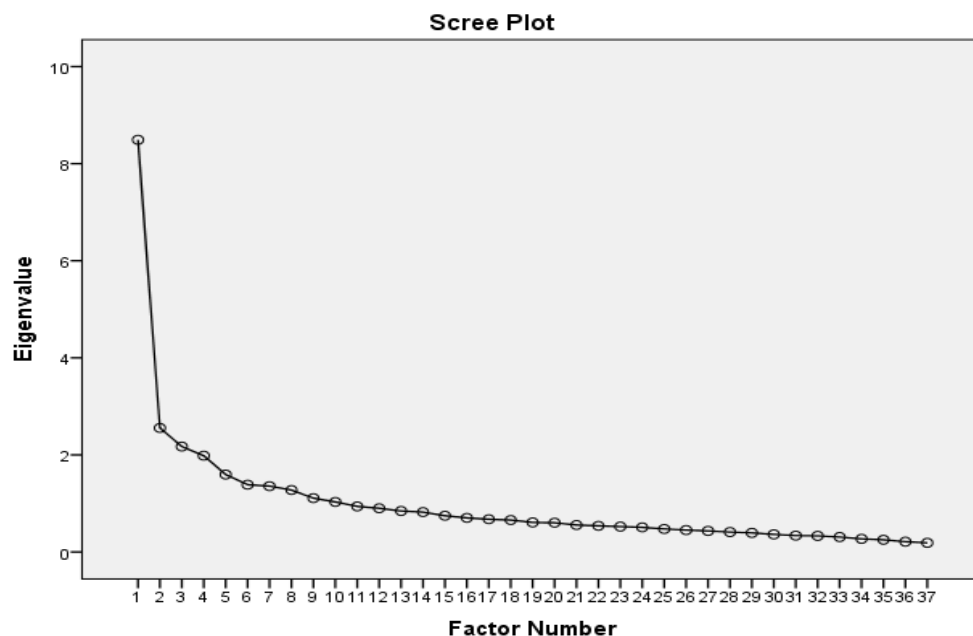
وبناء على هذا تم اختيار طريقة المحاور الأساسية (PAF) كطريقة مناسبة لاستخراج العوامل وتحديد البنية العاملية للمفاهيم، وتجدر الإشارة إلى أن تحديد عدد العوامل المستخرجة التي يمكن أخذها بعين الاعتبار يتم وفق محكات عديدة، لذلك سنأتي على ذكر أهم المحكات التي اعتمدها لاختيار العوامل المقبولة.

5. محكات تحديد عدد العوامل:

من أجل تحديد عدد العوامل المستخرجة التي يمكن أخذها بعين الاعتبار تم الاعتماد على المحكات

التالية:

- **محك كايزر القائم على الجذر الكامن والذي يجب أن يتعدى الواحد الصحيح، أي أن كل عامل يتعدى جذره الكامن الواحد الصحيح يمكن أن يؤخذ بعين الاعتبار، وبما أن عدد الفقرات أكبر من 30 فقرة إضافة إلى أن جل قيم الشيوخ كانت منخفضة (الاشتراكيات تراوحت ما بين 0.76 إلى 0.248)، إذ لم تتعدى قيم الشيوخ (0.6) باستثناء 4 قيم فاقت هذه القيمة، ومتوسط قيم الشيوخ كان منخفضا ($0.49 = 37/18.035$) ويعبر هذا المتوسط عن قيمة منخفضة (يجب أن يكون أكبر من 0.60 إذا فاق حجم العينة 250 حالة)، وبالتالي فإن محك كايزر لا يكون دقيقا لتقدير عدد العوامل في هذه الحالة، وهذا ما قد يدفعنا إلى الاستعانة بطريقة أخرى دقيقة إذا كان حجم العينة أكبر من 200 مفردة وهي طريقة منحنى المنحدر (scree plot) ويكون عدد العوامل المحدد بهذه الطريقة مستقرا، وبناءا على نتائج محك كايزر ورسم منحنى المنحدر أدناه، وشرط أن يتوفر العامل على 3 تشبعات على الأقل، إضافة إلى دلالة نظرية ومنطقية مقبولة، فإنه يمكن تحديد عدد العوامل التي يمكن مبدئيا أخذها بعين الاعتبار بستة (05) عوامل.**



الشكل رقم (33): منحني المنحدر لعوامل الانسحاب البدني

6. تدوير العوامل:

الهدف من التدوير في التحليل العاملي الاستكشافي هو تسهيل تفسير العوامل المستخرجة وإيجاد البنية البسيطة (Kline, 2016)، وعلى العموم فإن التدوير يُضفي دلالة نظرية ومنطقية على العوامل ليسهل تفسيرها وقراءتها وبالتالي تسميتها، وبالنسبة لتدوير العوامل فقد اعتمدنا على التدوير المائل بطريقة البروماكس (Promax) بدلا من التدوير المتعامد بمختلف طرقه، ذلك أن التدوير المائل يحافظ أو بعبارة أخرى يأخذ بعين الاعتبار الارتباط بين العوامل المستخرجة خلافا للتدوير المتعامد الذي يحافظ على استقلالية العوامل، وبما أننا نفترض ارتباط العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب البدني من العمل فإن التدوير المائل هو الطريقة الأنسب لهذه الدراسة، وهو ما ذهب إليه "تيغزة" (2011) كذلك، حين أشار إلى أن التدوير المائل هو الطريقة الأقرب إلى تمثيل طبيعة علاقات المتغيرات في الواقع والتي غالبا ما تكون مرتبطة وغير مستقلة، ويضاف إلى ذلك أن التدوير المائل يجعل ارتباطات المتغيرات بعواملها أقوى نسبيا من التدوير المتعامد. (تيغزة، 2011) إضافة إلى أن "Matsunaga" (2010) اقترح استعمال طريقة

البروماكس بدلا من طريقة الفاريماكس، ذلك أن طريقة البروماكس تعتبر التقنية الأقوى والأنسب في حالة البيانات المستخلصة لبحوث الميادين الاجتماعية. (Trayek, 2017).

وتعتبر طريقة البروماكس من أكثر طرق التدوير المائل رواجاً واستخداماً (Kline, 2016) وفيما يلي

عرض لأهم المصفوفات الناتجة عن التحليل العاملي الاستكشافي (مصفوفة النمط **Pattern Matrix** ومصفوفة الارتباط بين العوامل المستخرجة للانسحاب البدني من العمل)

7. المصفوفات:

1.7 مصفوفة النمط: وتفيد مصفوفة النمط في تفسير العوامل.

الجدول رقم (34) يوضح مصفوفة تشبعت فقرات استبيان الانسحاب البدني من العمل عند استعمال حزمة (spss) على عواملها باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي وبعد التدوير باستعمال طريقة الفاريماكس (ن=276) حيث حذفت التشبعت التي تقل عن 0.40 لتيسير عملية تأويل العوامل وعرضها.

الفقرات	التأخر	التغيب	تمديد فترات الاستراحة	ترك العمل	تفويت لقاءات العمل	قيم الشيوخ
الفقرة 48	.680					0.615
الفقرة 49	.641					0.453
الفقرة 45	.639					0.465
الفقرة 46	.478					0.447
الفقرة 39	.472					0.372
الفقرة 70	.665					0.484
الفقرة 68	.663					0.529
الفقرة 66	.621					0.477
الفقرة 67	.559					0.534
الفقرة 55			.862			0.717
الفقرة 54			.810			0.758
الفقرة 53			.484			0.481
الفقرة 77				.775		0.572
الفقرة 81				.498		0.474
الفقرة 78				.463		0.481
الفقرة 60					0.686	0.49
الفقرة 64					0.663	0.55
الفقرة 61					0.499	0.357
الجذر الكامن	8.491	2.555	2.171	1.983	1.595	نسبة التباين الكلي
نسبة التباين المفسر	22.949	6.906	5.869	5.360	4.310	المفسر 45.394

عُرض من خلال الجدول أعلاه العوامل الخمسة المكونة لمفهوم الانسحاب البدني من العمل، والتي

فاقت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح، هذه العوامل تشبع عن كل واحد منها من ثلاث فقرات

فأكثر، وحققت دلالة نظرية معتبرة تكفي لاعتمادها، وقد فسرت هذه العوامل مجتمعة ما نسبته 45% من

تباين المتغير، وفيما يلي مصفوفة الارتباط بين العوامل الخمسة المستخرجة.

2.7 مصفوفة الارتباطات بين العوامل المستخرجة: تبيين مصفوفة الارتباطات بين العوامل مدى الارتباطات بين العوامل المستخرجة.

الجدول رقم (35) يوضح مصفوفة الارتباطات بين العوامل				
ترك العمل	تمديد فترات الاستراحة	التغيب	التأخر	
			1.000	التأخر
		1.000	.510	التغيب
	1.000	.231	.377	تمديد فترات الاستراحة
1.000	.347	.325	.378	ترك العمل
.358	.177	.356	.273	تفويت لقاءات العمل

من خلال مصفوفة الارتباط بين العوامل المستخرجة يتضح أن العوامل ترتبط فيما بينها ارتباطا متوسطا، وهو ما يتوافق مع منطلقات الدراسة الحالية بافتراضها ارتباط العوامل المشكلة لاستبيان الانسحاب البدني من العمل.

خلاصة التحليل العملي الاستكشافي للفرضية الثانية:

تم التوصل إلى أن مفهوم الانسحاب البدني من العمل يحتفظ ببنية متعددة (أكثر من عامل واحد)، حيث تم استخراج خمسة (05) عوامل تعدى الجذر الكامن لكل واحد منها الواحد (01) الصحيح، وكذا تشبع الفقرات الذي تعدى (0.4) لكل فقرات الاستبيان، حيث تعدت (0.463) وبلغ أعلى تشبع (0.862)، وقد فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة تباين كلي قدره (45.394%) وتعتبر هذه النسبة مقبولة، وفيما يلي تفصيل للعوامل المستخرجة:

1. العامل الأول: وهو التأخر عن العمل وتشبعت عنه (05) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.472) و(0.680)، ونسبة تباين قدرها (22.949%) والجذر الكامن لهذا العامل بلغ (8.491).
2. العامل الثاني: وهو التغيب وتشبعت عنه (04) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.559) و(0.665)، ونسبة تباين قدرها (6.690%) والجذر الكامن لهذا العامل بلغ (2.555).

3. العامل الثالث: وتمثل في تمديد فترات الاستراحة وتشبعت عنه (03) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.484) و(0.862)، ونسبة تباين قدرها (5.869%) والجذر الكامن لهذا العامل بلغ (2.171).

4. العامل الرابع: وهو ترك العمل وتشبعت عنه (03) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.463) و(0.775)، ونسبة تباين قدرها (5.360%) والجذر الكامن لهذا العامل قد بلغ (1.983).

5. العامل الخامس: تفويت لقاءات العمل تشبعت عنه (03) فقرات تراوحت تشبعاتها بين (0.499) و(0.686)، ونسبة تباين قدرها (4.310%) والجذر الكامن لهذا العامل قد بلغ (1.595).

ومن خلال تفحص مصفوفة الارتباط بين العوامل الخمسة (05) المستخرجة، نلاحظ أن الارتباطات كانت مقبولة ودالة بين كل العوامل المستخرجة، وهو ما يتوافق مع منطلقات وافتراضات وأهداف هذه الدراسة، والتي افترضت وجود عوامل متعددة ومرتبطة فيما بينها تشترك في الدلالة على الانسحاب البدني من العمل، وبهذا فإن مفهوم الانسحاب البدني من العمل يحتفظ ببنية متعددة تتكون من خمسة (05) عوامل مرتبطة فيما بينها.

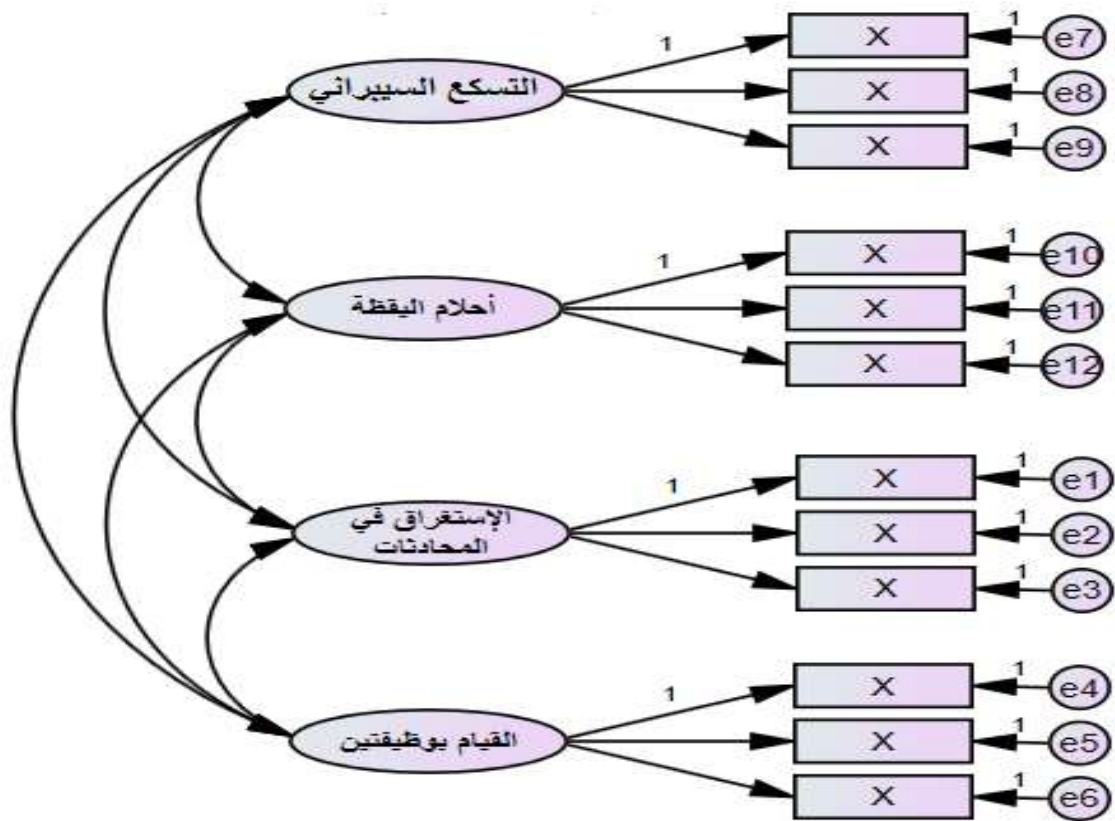
ثالثاً. عرض نتيجة اختبار الفرضية الثالثة:

وقد كان نصه الفرضية الثالثة كالتالي "النموذج العاملي للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده."

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم اختبار النموذج العاملي من الدرجة الأولى، والخاص بمفهوم الانسحاب النفسي من العمل، وذلك عن طريق التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج "Spss Amos"، من خلال إتباع الخطوات الخاصة باختبار النماذج العاملة وهي كالتالي:

1. بناء النموذج وتحديده: تم بناء النموذج في ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمفهوم الانسحاب

النفسي من العمل كما يلي:



الشكل رقم (34) يوضح نموذج الانسحاب النفسي المفترض بناء على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي

2. تعيين النموذج: ويتم حساب التعيين عن طريق طرح عدد المعلومات التي يتطلبها النموذج النظري من عدد وحدات المعلومات المتوفرة في العينة، وقد كانت وحدات المعلومات المتوفرة في العينة أكبر متطلبات النموذج (درجة الحرية أكبر من الصفر)، وبذلك أمكننا القول بأن النموذج متعدي التعيين.

3. تقدير برامترات النموذج باستخدام طريقة الاحتمال الأقصى (Maximum likelihood) وتعتبر من أكثر الطرق كفاءة.

4. اختبار حسن المطابقة: وذلك عن طريق فحص مؤشرات جودة المطابقة كما في الجدول أدناه.

5. إعادة تحديد النموذج أو تعديله: وذلك في حال ما إذا افتقد النموذج إلى مؤشرات جودة مطابقة كافية. والجدول رقم (36) أدناه، يوضح نتائج اختبار جودة مطابقة النموذج النظري المفترض للبيانات المستقاة من عينة الدراسة، من خلال عرض مختلف مؤشرات حسن المطابقة للنموذج قبل وبعد التعديل.

الجدول رقم (36) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة لنموذج الانسحاب النفسي من العمل

النماذج		القيمة المعيارية	مؤشرات المطابقة	
النموذج الحر	النموذج بعد التعديل		الاختصار	الإسم بالعربية
407	476	أن لا يكون	مربع كاي	X ²
000	000	دالا	الدالة	Pv
198	203	0 <	درجة الحرية	Df
2.06	2.34	من 1 إلى 5	مربع كاي المعياري	X ² /DF
.071	.074	0.1 ≥	جذر متوسط مربعات البواقي	RMR
.050	.052	0.1 ≥	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	SRMR
.897	.876	0.9 ≤	مؤشر حسن المطابقة	GFI
.868	.846	0.9 ≤	مؤشر حسن المطابقة المصحح	AGFI
.702	.703	0.5 ≤	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	PGFI
.934	.915	0.9 ≤	مؤشر المطابقة المقارن	CFI
.923	.903	0.9 ≤	توكر لويس	TLI
.059	.066	0.1 ≥	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رمسي)	RMSEA

من خلال نتائج التحليل المعروضة في الجدول رقم (36) يتضح أن نموذج الانسحاب النفسي من العمل يحتفظ بمؤشرات مطابقة جيدة تكفي لاعتماده، فمعظم مؤشرات مطابقة النموذج كانت معقولة في البداية، ولكن اتضحت الفرصة لإجراء بعض التعديلات لتحسين جودة المطابقة لهذا النموذج، وهو ما تم إجراؤه من خلال 5 تعديلات، أنتجت نموذجا يتميز بمؤشرات مطابقة قوية، تكفي للحكم على أن النموذج المفترض يطابق إلى حد ما بيانات أو سلوك متغير الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية.

والجدول أعلاه يوضح كذلك مقدار التحسن في كل مؤشر من مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج، من خلال التعديلات التي تم إجراؤها على النموذج، وفيما يلي تفصيل لدلالة كل مؤشر من مؤشرات المطابقة الواردة في الجدول أعلاه.

1. مؤشرات المطابقة المطلقة:

مربع كاي (X^2): يستهدف اختبار الدلالة الإحصائية للفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق بين النموذج المفترض والنموذج الحقيقي المناظر له في الواقع (المجتمع)، وتجدر الإشارة إلى أن الدلالة الإحصائية لقيمة هذا المؤشر لا تخدمنا، لأنها تعني ببساطة أنه هناك فروق بين النموذج المفترض من قبل الباحث وبين النموذج الحقيقي، بمعنى أن البيانات المستقاة من عينة الدراسة لا تتطابق مع النموذج المفترض، "فالدلالة الإحصائية باستعمال مربع كاي في سياق النمذجة بالمعادلات البنائية تدل على أن النموذج المفترض (مصنوفة التباين القائمة على النموذج المفترض تختلف عن مصنوفة التباين والتغاير لبيانات العينة) أما قيمة مربع كاي غير الدالة وهي ما يريدها أو يتطلع إليها الباحث، فتدل على عدم وجود فروق جوهرية بين المصنوفتين، أي أن النموذج المفترض يتطابق مع البيانات (تيعزة، 2011)، وهو

ما يعني أن النموذج المفترض يتطابق مع سلوك المتغير في إطار عينة البحث. ولو نظرنا إلى نموذج الانسحاب النفسي من العمل نجد أن قيمة مربع كاي قد بلغت (407) وقد كانت دالة إحصائياً (0.000)، وهو ما يعني حسب هذا المؤشر أن نموذج الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة لا يتطابق مع النموذج المناظر له في الواقع والمُمثل في البيانات المستقاة من عينة البحث، لأن قيمة مربع كاي كانت دالة إحصائياً، ولكن ما يُعاب على هذا المؤشر هو تأثيره بحجم العينة، فكلما زاد حجم العينة يميل لأن يكون دالاً إحصائياً إضافة إلى حساسيته لحجم معاملات الارتباط، وينصح "تيغزة" (2011) باستعمال هذا المؤشر بمعوية مؤشرات مطابقة أخرى لحسن المطابقة (تيغزة، 2011) وهو ما تم بالفعل، حيث تم اعتماد مؤشرات حسن مطابقة أخرى.

جذر متوسط مربعات البواقي (RMR): كلما ارتفعت قيمة هذا المؤشر دلت على مطابقة سيئة لنموذج الدراسة، وكلما انخفضت واقتربت من الصفر فإنها تدل على حسن مطابقة للنموذج، وقيمة (RMR) لنموذج الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة قد بلغت (0.071) وهي قيمة جيدة تعبر عن حسن مطابقة، ولكن هذا المؤشر وُجد أن نتائجه تتأثر بوحدة قياس المتغيرات المقاسة (الملاحظة)، وهذا ما يجعل مدى نتائجه غير محددة، بسبب الاختلاف في وحدات قياس المتغيرات المقاسة، وبالتالي يصعب اعتماد وتأويل نتائجه، وقد دعمنا النتيجة المقبولة لهذا المؤشر بمؤشر آخر يتجاوز هذا الإشكال، وهو متوسط جذر مربعات البواقي المعياري (SRMR).

متوسط جذر مربعات البواقي المعياري (SRMR): والذي يحول مصفوفة التباين والتغاير الخاصة بالعينة ومصفوفة التباين والتغاير الخاصة بالنموذج المفترض إلى مصفوفتي معاملات ارتباط بحسب "كلين" (2005) ونستنتج من ذلك أن مؤشر (SRMR) هو مقياس متوسط البواقي المطلقة لمعاملات

الارتباط، أي الفرق العام بين الارتباطات الملاحظة للعينة والارتباطات المتوقعة للنموذج المفترض، وتدل قيم مؤشر المطابقة (SRMR) التي تقل عن (0.1) على مطابقة جيدة عموماً (تيغزة، 2011) وقد بلغت قيمة هذا المؤشر بالنسبة لنموذج الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة (0.05) وتعتبر هذه القيمة ممتازة وجد مرضية.

مؤشر حسن (جودة) المطابقة (GFI): يعتبر دليلاً على قدرة النموذج التفسيرية، أي نسبة التباين التي يستطيع النموذج المفترض تفسيره، وكلما فاقت قيمة هذا المؤشر (0.90) دل على حسن المطابقة وقد بلغت قيمة هذا المؤشر لدى نموذج الانسحاب النفسي من العمل (0.90) وهي الحد الأدنى المقبول والذي تم التوصل إليه بعد جملة من التعديلات، ومنه فإننا نستنتج أن النموذج قيد الدراسة يستطيع أن يفسر نسبة كافية من التباين والمعلومات الخاصة بمفهوم الانسحاب النفسي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA): يعتبر من أفضل مؤشرات المطابقة والذي أظهرت دراسات المضاهاة تفوقه وأداءه الجيد" (تيغزة، 2011) وقد بلغت قيمة هذا المؤشر بالنسبة لنموذج الانسحاب النفسي من العمل (0.059) وهي قيمة جيدة تدل على جودة المطابقة للنموذج.

2. مؤشرات المطابقة التزايدية:

وتسمى كذلك بمؤشرات المطابقة المقارنة، وهي التي تأخذ بعين الاعتبار مقدار التحسن النسبي في المطابقة التي يظهرها النموذج المفترض، مقارنة بالنموذج القاعدي (المستقل).

مؤشر المطابقة المقارن (CFI): حسب "كلاين" (2005) يعتبر هذا المؤشر من أفضل المؤشرات في مجال المقارنة، ويقوم منطوقه على مقارنة مربع كاي (X^2) لنموذج البحث أو المفترض بقيمة مربع كاي

للمنموذج المستقل (تيفزة، 2011: ص118)، إذ يجب أن تفوق قيمة هذا المؤشر (0.90) كي نحكم على أن المطابقة معقولة، أي أن النموذج المفترض يختلف عن النموذج المستقل، وبالنسبة لمؤشر المطابقة المقارن (CFI) الخاص بنموذج الانسحاب النفسي من العمل قد بلغ (0.934) وهي قيمة ممتازة تمكننا من الحكم بأن مربع كاي لنموذج الانسحاب النفسي من العمل يختلف عن مربع كاي للنموذج المستقل (نموذج العدم)

مؤشر تاكر لويس (TLI): والذي يسمى أيضا مؤشر المقارنة المعياري، وقد أشار "تيفزة" (2011) إلى أن هذا المؤشر يحتوي فضلا عن منطق المقارنة بين النموذج المفترض والنموذج المستقل (نموذج العدم أو النموذج القاعدي) على دالة عقابية عند تعقيد النموذج، فبالإضافة بارمترات حرة بدون جدوى، أي بدون أن تؤدي هذه الإضافة إلى تحسين في مستوى جودة المطابقة للنموذج المفترض (تيفزة، 2011) وتجدر الإشارة إلى أن هذا المؤشر ليس لديه قاعدة (مسطرة) ويتم تأويله مثل مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، أي كلما فاقت قيمته (0.90) دل على مطابقة جيدة، وقد بلغت قيمة مؤشر (TLI) الخاصة بنموذج الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة (0.923) وهي قيمة جيدة تعبر عن حسن المطابقة.

3. مؤشر الافتقار للاقتصاد:

بالرجوع لأحد المحكات المهمة للحكم على حسن المطابقة وخاصة الاقتصاد في التنظير وهو محك المعلومات "أيك" (AIC)، والذي يتعلق بإضافة أو تحرير بعض البارمترات المقيدة بقيمة ثابتة في النموذج، وجوهر هذا المؤشر أنه يفضل ويختار النموذج الذي يتمتع بجودة مطابقة مع البيانات بأقل عدد من البارمترات، أي بأقل جهد في التنظير، خلاف النموذج الذي يحقق مؤشرات جودة مطابقة مماثلة لكن ببارمترات أكثر، وهو ما يفسر أن تلك البارمترات الإضافية لم تساهم في تحسين جودة المطابقة للنموذج

المفترض، وأن وجودها وعدم وجودها سيان، وهذا ما يتعارض مع مبدأ مهم في مجال النمذجة بالمعادلات البنائية وهو مبدأ "الشح في التنظير" (Parcimony)، وقد اعتمدنا على القيمة الأقل لمحك (AIC) لمختلف النماذج التي تمثل الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة. محك الأيك (AIC) والذي اللجوء إليه للحكم على أفضلية نموذج واحد من بين مجموعة من النماذج المتنافسة، حيث نعتبر النموذج ذو القيمة الأصغر لهذا المحك هو النموذج الأفضل تمثيلا للظاهرة من النماذج المنافسة له.

والجدول رقم (37) أدناه يوضح قيم محك الأيك للنماذج (المتنافسة) المفسرة للانسحاب النفسي من العمل والتي تظهر مؤشرات مطابقة مقبولة.

الجدول رقم (37) يوضح قيم محك الأيك (AIC)

قيمة محك الأيك (AIC) للنماذج المتنافسة	
النموذج المعدل	النموذج قبل التعديل
517.861	575.549 وهي أصغر من قيمة النموذج المستقل

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن النموذج بعد التعديل هو النموذج الأفضل من خلال محك الأيك والذي بلغ (517.861) وهي القيمة الأصغر بين مختلف النماذج، وقد دعمنا هذه النتيجة من خلال مقارنة مربع كاي للنموذج الحر بمربع كاي للنموذج المعدل وهو ما سنوضحه فيما يلي:

المقارنة من خلال مربع كاي:

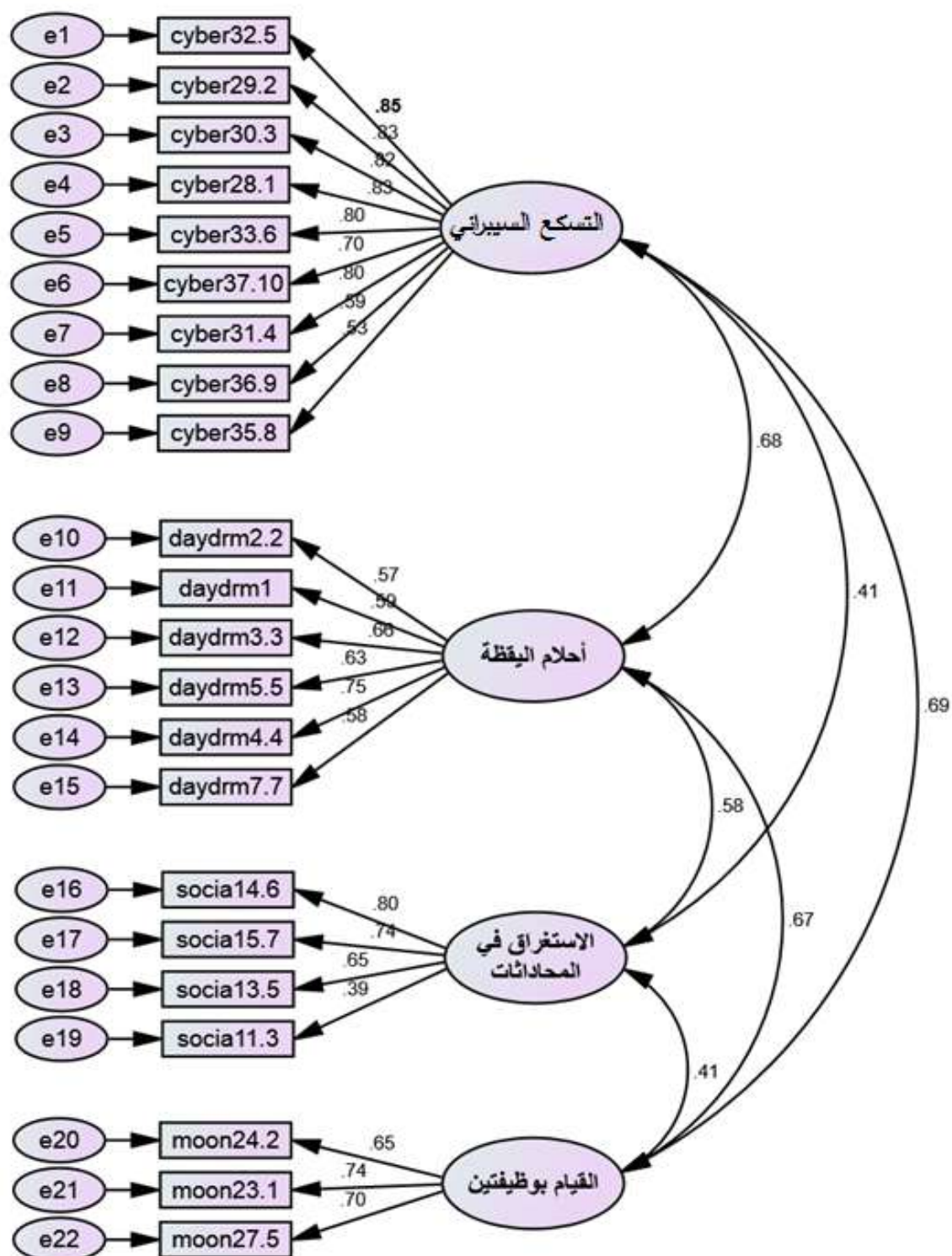
تم اللجوء إلى اختبار مربع كاي كمؤشر مهم للمقارنة بين النماذج المتنافسة المحتواة، من خلال الاستعانة بجدول مربع كاي، ومعطيات مربع كاي المحسوبة للنموذج الحر ومربع كاي للنموذج المعدل إضافة إلى درجات الحرية لهما كذلك، حيث النموذج الحر ($\chi^2 = 476$ ، درجة الحرية = 203) والنموذج المعدل ($\chi^2 = 407$ ، درجة الحرية = 198)، حيث χ^2 الجدولية عند (درجة حرية = 5، ومستوى دلالة

$p=0.05$ قد بلغت (11.1) وهي أقل من χ^2 المحسوبة التي بلغت (69)، وبذلك نستنتج أن هناك فروق دالة إحصائية بين النموذجين (الحر والمعدل) وبناء على ذلك سنأخذ بالنموذج المعدل لأن قيمة مربع كاي للنموذج المعدل (407) أقل من مربع كاي للنموذج الحر (476).

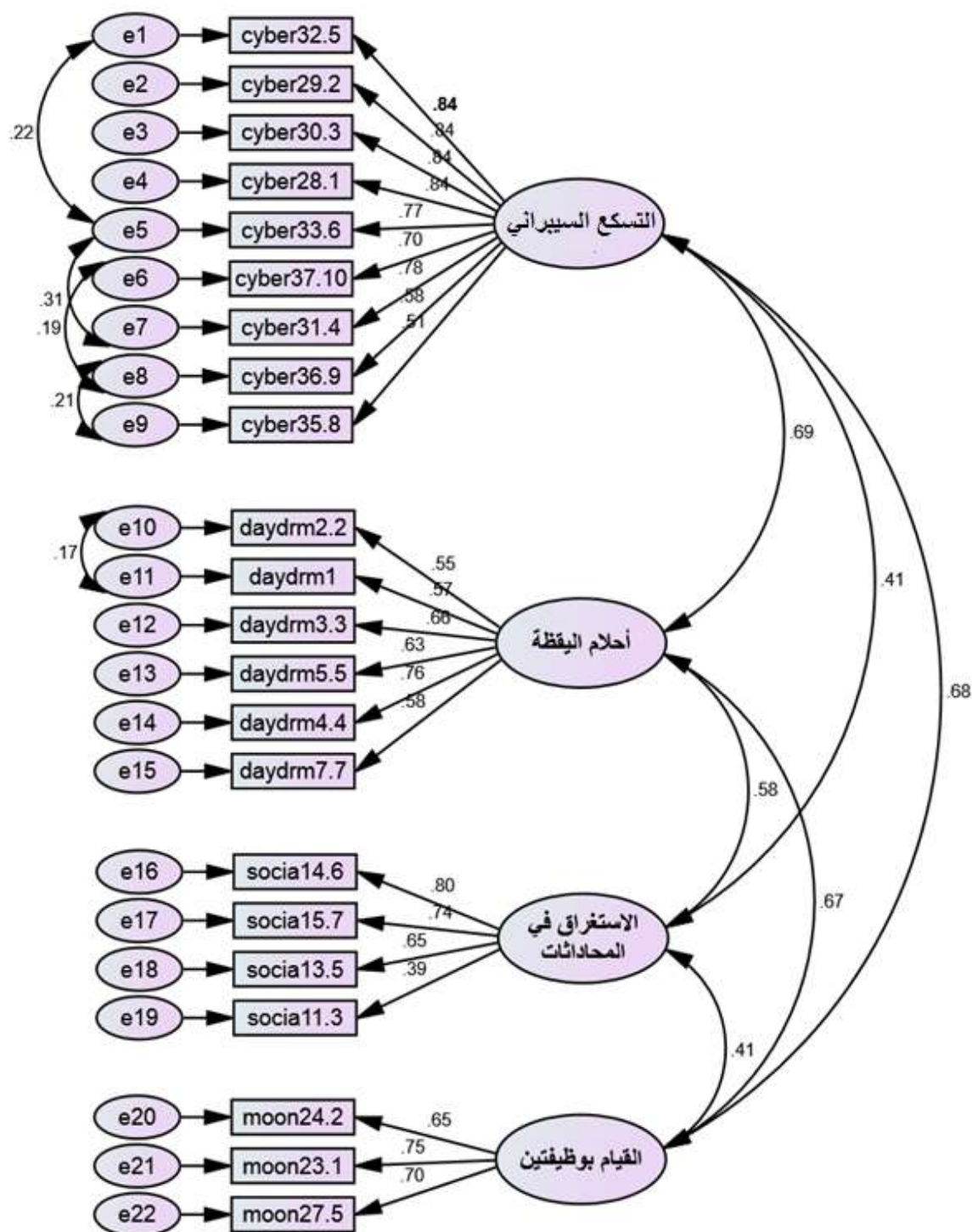
كما تجدر الإشارة إلى أن الارتباطات بين العوامل المكونة لنموذج الانسحاب النفسي من العمل كانت

ضمن المجال المطلوب (من 0.2 إلى 0.9)

وفيما يلي عرض للنموذج العاملي قبل التعديل وبعد التعديل:



الشكل رقم (35) نموذج الانسحاب النفسي قبل التعديل (التقديرات المعيارية)



الشكل رقم (36) نموذج الانسحاب النفسي بعد التعديل الخامس (التقديرات المعيارية)

كخلاصة، وبالنظر إلى قيم مختلف مؤشرات المطابقة يمكن الحكم على أن نموذج الانسحاب النفسي من العمل يحقق مؤشرات حسن مطابقة كافية لاعتماده، ويمكن القول بأن النموذج المفترض للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتطابق مع النموذج الحقيقي المناظر له في الواقع، والممثل ببيانات العينة المستقاة من هذا المجتمع.

صدق وثبات نموذج الانسحاب النفسي من العمل: تم تقدير الصدق التقاربي والصدق التمايزي

بالاعتماد على مخرجات برنامج "أموس" والجدول رقم (38) أدناه يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (38) يوضح مختلف أشكال الصدق (AVE_MSV) والثبات المركب (CR) لمفهوم الانسحاب البدني من العمل

الثبات المركب CR	متوسط التباين المستخرج AVE	أقصى مربع التباين المشترك MSV	أحلام اليقظة	التسكع السيبراني	الاستغراق في المصادقات الشفوية	القيام بوظيفتين
0.794	0.395	0.475	0.628			
0.919	0.564	0.475	0.689	0.751		
0.756	0.447	0.340	0.583	0.413	0.668	
0.744	0.493	0.469	0.671	0.685	0.419	0.702

أولاً: الصدق

1- الصدق التقاربي Convergent Validity:

يُعد الصدق التقاربي بمدى نجاح الأبعاد في تفسير مؤشراتنا وقد حاولنا التأكد من الصدق التقاربي من خلال:

1-1 التشبعات: كل تشبعات المؤشرات على عواملها قد تجاوزت (0.50) ما عدا تشبع واحد بلغ تشبعه

(0.39)، وارتأينا عدم حذفه لأهميته النسبية، وقد تراوحت قيم التشبعات بالنسبة لكل العوامل ما بين

(0.51) حتى (0.84)، وكلها كانت دالة إحصائياً، والجدول التالي يوضح التشبعات ودلالاتها:

الجدول رقم (39) يوضح تشعبات ودلالة فقرات نموذج الانسحاب النفسي من العمل

البعد	الفقرة	التشعب	قيمة CR
التسكع السيبراني	cyber35.8	.502	
	cyber36.9	.579	8.506
	cyber31.4	.776	8.814
	cyber37.10	.695	8.364
	cyber33.6	.768	9.263
	cyber28.1	.842	9.054
	cyber30.3	.837	9.053
	cyber29.2	.839	9.039
	cyber32.5	.835	9.097
	أحلام اليقظة	daydrm7.7	.582
daydrm4.4		.761	9.498
daydrm5.5		.626	8.452
daydrm3.3		.659	8.667
daydrm1		.569	7.747
daydrm2.2		.549	7.529
الاستغراق في المحادثات الشفوية		socia11.3	.423
	socia13.5	.674	5.905
	socia15.7	.730	6.347
	socia14.6	.788	6.448
القيام بوظيفتين	moon27.5	.703	
	moon23.1	.746	9.894
	moon24.2	.654	9.406

ملاحظة: قيمة CR تدل على قيمة "ت" المحسوبة وإذا كانت أكبر من 1.964 تكون قيمة P دالة إحصائياً.

(القهوجي، 2017)

1-2 متوسط التباين المستخرج (AVE):

ويتعلق بمقدار التباين الذي تفسره المؤشرات في البعد الذي تنتمي إليه، وبمعنى آخر هو مؤشر على مستوى علاقة المؤشرات بالبعد الذي تنتمي إليه، ويجب أن تكون قيمته قوية كي تقيس المفهوم بدقة، وقيمة متوسط التباين المستخرج - يجب أن تتعدى 0.50 (Samsudin, Mohd Ali & Nordin, 2015) Norfarah، وهو ما تحقق في بُعد التسكع السيبراني دون سواه من الأبعاد، حيث بلغت قيمته (0.564) أما باقي الأبعاد فقيم متوسط تباينها المستخرج لم يتجاوز 0.50 (أحلام اليقظة=0.395/)

الاستغراق في المحادثات الشفوية=0.447/ القيام بوظيفتين=0.493) وهي قيم قريبة من المستوى المقبول.

1-3 مقارنة قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) بقيمة الثبات المركب (CR):

هنا يجب أن تقل قيمة متوسط التباين المستخرج للبعد عن قيمة ثباته المركب، وهو ما تحقق بالفعل، فنلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم الثبات المركب لجميع الأبعاد قد تجاوزت قيم متوسط تباينها المستخرج.

2- الصدق التمايزي Discriminant Validity:

تم تقديره من خلال محكات فورنيل ولاركر "Fornell-Larcker Creterion" والتي قدمها

"Hair et all" (2014)

2-1 الجذر التربيعي لمتوسط جذر التباين المستخرج (AVE):

منطقه هو مدى نجاح المتغيرات المقاسة في تفسير عاملها، ويجب أن تكون قيمته أكبر من قيمة ارتباط العامل بالعوامل الأخرى (Samsudin, M A & Nordin N, 2015)، وقد كان الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج الخاص بـبعد أحلام اليقظة كان أقل من قيم ارتباط هذا البعد ببعد التسكع السيبراني وُبعد القيام بوظيفتين، في حين كانت قيمته لُبعد أحلام اليقظة أكبر من قيمة ارتباطه بـبعد الاستغراق في المحادثات الشفوية.

أما الجذور التربيعية لمتوسطات التباين المستخرج لباقي الأبعاد (التسكع السيبراني=0.751،

الاستغراق في المحادثات الشفوية=0.668، القيام بوظيفتين=0.702) فقد كانت كلها أعلى من قيم ارتباط

كل بعد من هذه الأبعاد ببقية الأبعاد الأخرى المكونة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل.

2-2 مقارنة قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) بقيم أقصى مربع التباين المشترك (MSV):

من خلال الجدول رقم (41) أعلاه نلاحظ أن قيم متوسط التباين المستخرج لكل الأبعاد (التسكع السيبراني: 0.564 / الاستغراق في المحادثات الشفوية: 0.447 / القيام بوظيفتين: 0.493) كانت أكبر من قيم أقصى تباينها المشترك الأبعاد (التسكع السيبراني: 0.475 / الاستغراق في المحادثات الشفوية: 0.340 / القيام بوظيفتين: 0.469)، باستثناء متوسط التباين المشترك لُبعد أحلام اليقظة والذي كانت قيمة متوسط تباينه المستخرج (AVE: 0.395) أقل من قيمة أقصى مربع تباينه المشترك (MSV: 0.475).

ثانيا: الثبات المركب Construct/Composite Reliability

من خلال الجدول أعلاه يُلاحظ أن قيم الثبات المركب لجميع الأبعاد كانت قيمة جيدة إلى ممتازة، فكل الأبعاد قد تجاوزت القيمة المحكية (0.7) والتي حددها (Bagozzi & Yi, 1988) إذا ينبغي أن تتجاوز قيمة الثبات المركب لكل عامل 0.7 كي تكون مقبولة. وبالتالي فإن نتائج استبيان الانسحاب النفسي من العمل تتسم بالاتساق.

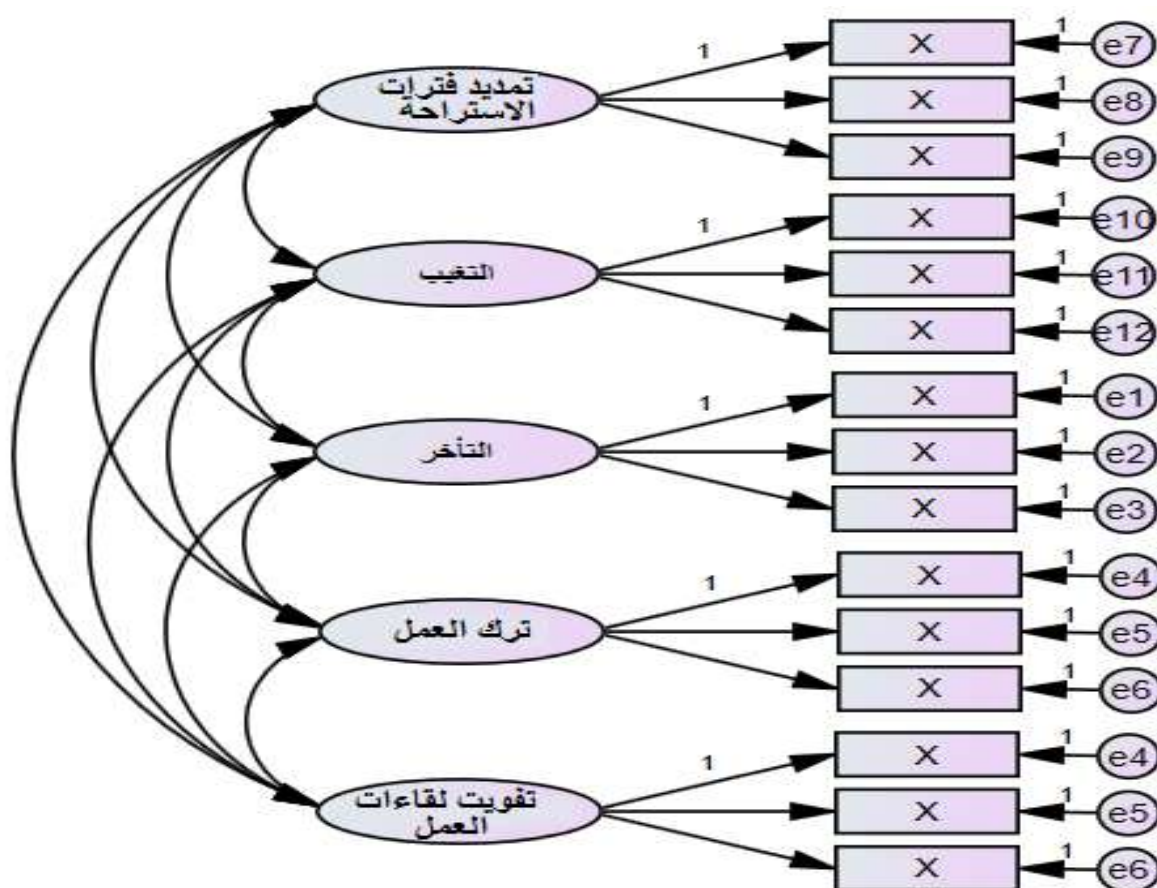
رابعاً. عرض نتيجة اختبار الفرضية الرابعة:

وتتص الفرضية الرابعة على أن "النموذج العاملي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده."

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم اختبار النموذج العاملي من الدرجة الأولى، والخاص بمفهوم الانسحاب البدني من العمل، وذلك عن طريق التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج Spss، من خلال إتباع الخطوات الخاصة باختبار النماذج العاملية وهي كالتالي:

1. بناء النموذج وتحديده: تم بناء النموذج في ضوء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لمفهوم الانسحاب

البدني من العمل.



الشكل رقم (37) يوضح نموذج الانسحاب البدني المفترض بناء على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي

2. تعيين النموذج: ويتم حساب التعيين عن طريق طرح عدد المعلومات التي يتطلبها النموذج النظري من عدد وحدات المعلومات المتوفرة في العينة، وقد كانت وحدات المعلومات المتوفرة في العينة أكبر متطلبات النموذج (درجة الحرية أكبر من الصفر)، وبذلك أمكننا القول بأن النموذج متعدي التعيين.
3. تقدير برامترات النموذج باستخدام طريقة الاحتمال الأقصى (Maximum likelihood) وتعتبر من أكثر الطرق كفاءة.

4. اختبار حسن المطابقة: وذلك عن طريق فحص مؤشرات جودة المطابقة كما في الجدول أدناه.
5. إعادة تحديد النموذج أو تعديله: وذلك في حال ما إذا افتقد النموذج إلى مؤشرات جودة مطابقة كافية.
- والجدول رقم (39) أدناه، يوضح نتائج اختبار جودة مطابقة النموذج النظري المفترض للبيانات المُستقاة من عينة الدراسة، من خلال عرض مختلف مؤشرات حسن المطابقة للنموذج قبل وبعد التعديل.

الجدول رقم (40) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة لنموذج الانسحاب البدني من العمل

النماذج		القيمة	مؤشرات المطابقة	
النموذج بعد التعديل	النموذج الحر	المعيارية	الإسم بالعربية	الاختصار
227	237	أن لا يكون	مربع كاي	X ²
.000	.000	دالا	الدلالة	Pv
124	125	0 <	درجة الحرية	df
1.835	1.902	من 1 إلى 5	مربع كاي المعياري	X ² /DF
0.069	0.071	0.1 ≥	جذر متوسط مربعات البواقي	RMR
0.0522	0.0533	0.1 ≥	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	SRMR
0.924	0.921	0.9 ≤	مؤشر حسن المطابقة	GFI
0.895	0.892	0.9 ≤	مؤشر حسن المطابقة المصحح	AGFI
0.670	0.673	0.5 ≤	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	PGFI
0.926	0.919	0.9 ≤	مؤشر المطابقة المقارن	CFI
0.908	0.901	0.9 ≤	توكر لويس	TLI
0.052	0.054	0.1 ≥	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رسمي)	RMSEA

من خلال نتائج التحليل المبينة في الجدول رقم (39) يتضح أن نموذج الانسحاب البدني من العمل يحتفظ بمؤشرات مطابقة جيدة تكفي لاعتماده، إذ نلاحظ أن معظم مؤشرات المطابقة كانت معقولة، وقد أتاحت الفرصة لإجراء تعديل من شأنه تحسين جودة مطابقة هذا النموذج، وهو ما تم إجراؤه من خلال إجراء تعديل واحد، أسفر عن نموذج يتميز بمؤشرات مطابقة جيدة، كانت كافية للحكم على أن النموذج المفترض يطابق إلى حد ما بيانات أو سلوك متغير الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية.

ومن خلال الجدول أعلاه يمكن ملاحظة مقدار التحسن في كل مؤشر من مؤشرات المطابقة الخاصة بالنموذج، من خلال التعديل الذي تم إجراؤه على النموذج، وفيما يلي تفصيل لدلالة كل مؤشر من مؤشرات المطابقة الواردة في الجدول رقم (39):

1. مؤشرات المطابقة المطلقة:

مربع كاي (X^2): يستهدف اختبار الدلالة الإحصائية للفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود فروق بين النموذج المفترض والنموذج الحقيقي المناظر له في الواقع (المجتمع)، وتجدر الإشارة إلى أن الدلالة الإحصائية لقيمة هذا المؤشر لا تخدمنا، لأنها تعني ببساطة أنه هناك فروق بين النموذج المفترض من قبل الباحث وبين النموذج الحقيقي، بمعنى أن البيانات المستقاة من عينة الدراسة لا تتطابق مع النموذج المفترض، "فالدلالة الإحصائية باستعمال مربع كاي في سياق النمذجة بالمعادلات البنائية تدل على أن النموذج المفترض (مصنوفة التباين القائمة على النموذج المفترض تختلف عن مصنوفة التباين والتغاير لبيانات العينة) أما قيمة مربع كاي غير الدالة وهي ما يريدها أو يتطلع إليها الباحث، فتدل على عدم وجود فروق جوهرية بين المصنوفتين، أي أن النموذج المفترض يتطابق مع البيانات (تيغزة، 2001)، وبهذا

فإن النموذج المفترض يتطابق مع سلوك المتغير في إطار عينة البحث. وبالرجوع إلى نموذج الانسحاب البدني من العمل نجد أن قيمة مربع كاي قد بلغت (227) وقد كانت دالة إحصائياً (0.000)، وحسب هذا المؤشر فإن نموذج الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة لا يتطابق مع النموذج المناظر له في الواقع والمُمثل في البيانات المستقاة من عينة البحث، لأن قيمة مربع كاي كانت دالة إحصائياً، ولكن ما يُعاب على هذا المؤشر هو تأثيره بحجم العينة، فكلما زاد حجم العينة يميل لأن يكون دالاً إحصائياً إضافة إلى حساسيته لحجم معاملات الارتباط، وينصح **تيفزة (2011)** باستعمال هذا المؤشر بمعىة مؤشرات مطابقة أخرى لحسن المطابقة (تيفزة، 2001) وهو لجأنا إليه باعتماد على مؤشرات حسن مطابقة أخرى يوفرها برنامج الأموس كذلك.

جذر متوسط مربعات البواقي (RMR): وكما أسلفنا سابقاً، فإنه كلما ارتفعت قيمة هذا المؤشر دلت على مطابقة سيئة للنموذج قيد الدراسة، وبالمقابل فإنه كلما انخفضت واقتربت من الصفر فإنها تدل على حسن مطابقة للنموذج، وقيمة (RMR) لنموذج الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة قد بلغت (0.069) وهي قيمة جيدة تعبر عن حسن مطابقة، وللعلم... فهذا المؤشر وُجد أن نتائجه تتأثر بوحدة قياس المتغيرات المقاسة، وهذا ما يجعل مدى نتائجه غير محددة، بسبب الاختلاف في وحدات قياس المتغيرات المقاسة، وعليه فإننا عززنا النتيجة المقبولة لهذا المؤشر بمؤشر آخر يتجاوز هذا الإشكال، وهو متوسط جذر مربعات البواقي المعياري (SRMR).

متوسط جذر مربعات البواقي المعياري (SRMR): يقوم هذا المؤشر بتحويل مصفوفة التباين والتغاير الخاصة بالعينة ومصفوفة التباين والتغاير الخاصة بالنموذج المفترض إلى مصفوفتي معاملات ارتباط

بحسب "كلاين" (2005) وتدل قيم مؤشر المطابقة (SRMR) التي تقل عن (0.1) على مطابقة جيدة عموماً (تيغزة، 2011)

وقد بلغت قيمة هذا المؤشر بالنسبة لنموذج الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة (0.05) وتعتبر هذه القيمة ممتازة.

مؤشر حسن (جودة) المطابقة (GFI): يعتبر هذا المؤشر دليلاً على قدرة النموذج التفسيرية، أي نسبة التباين التي يستطيع النموذج المفترض تفسيره، وكلما فاقت قيمة هذا المؤشر (0.90) دل على حسن المطابقة، وكانت قيمة هذا المؤشر لدى نموذج الانسحاب البدني من العمل (0.92) وهي قيمة جيدة تعبر عن قدرة النموذج التفسيرية بحيث يفسر نسبة معقولة من من التباين الخاص بمفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA): يعتبر من أفضل مؤشرات المطابقة والذي أظهرت دراسات المضاهاة تفوقه وأدائه الجيد" (تيغزة، 2011) وبالعودة إلى قيمة هذا المؤشر بالنسبة لنموذج الانسحاب البدني من العمل فقد بلغت (0.052) نستنتج من خلالها أن النموذج يتميز بمطابقة جيدة.

2. مؤشرات المطابقة التزايدية:

مؤشرات المطابقة التزايدية أو مؤشرات المطابقة المقارنة، يقوم مبدؤها على الأخذ بعين الاعتبار مقدار التحسن النسبي في المطابقة التي يظهرها النموذج المفترض، مقارنة بالنموذج القاعدي أو ما يسمى بالنموذج المستقل.

مؤشر المطابقة المقارن (CFI): حسب "كلاين" (2005) يعتبر هذا المؤشر من أفضل المؤشرات في مجال المقارنة، ويقوم منطقه على مقارنة مربع كاي (X^2) لنموذج البحث أو المفترض بقيمة مربع كاي

للمنموذج المستقل (تيفزة، 2011)، إذ يجب أن تفوق قيمة هذا المؤشر (0.90) كي نحكم على أن المطابقة معقولة، أي أن النموذج المفترض يختلف عن النموذج المستقل، وبالرجوع لمؤشر المطابقة المقارن (CFI) لنموذج الانسحاب البدني من العمل فقد بلغ (0.926) وهي قيمة جيدة يمكن من خلالها الحكم على أن مربع كاي لنموذج الانسحاب البدني من العمل يختلف عن مربع كاي للنموذج المستقل.

مؤشر تاكر لوييس (TLI): أو مؤشر المقارنة المعياري، وكما سبق وذكرنا فقد أشار "تيفزة" (2011) إلى أن هذا المؤشر يحتوي فضلا عن منطق المقارنة بين النموذج المفترض والنموذج المستقل (نموذج العدم أو النموذج القاعدي) على دالة عقابية عند تعقيد النموذج، فبإضافة بارمترات حرة بدون جدوى، أي بدون أن تؤدي هذه الإضافة إلى تحسين في مستوى جودة المطابقة للنموذج المفترض (تيفزة، 2011) وهذا المؤشر ليس لديه قاعدة (مسطرة) ويتم تأويله بمثل مسطرة مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، وبالرجوع لنموذج الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة نجد أن قيمة مؤشر (TLI) قد بلغت (0.90) وهي قيمة مقبولة تعبر عن حسن المطابقة.

3. مؤشر الافتقار للاقتصاد:

من المحكات المهمة للحكم على الاقتصاد في التنظير، محك المعلومات الأيك (AIC)، والذي يتعلق بإضافة أو تحرير بعض البارمترات المقيدة بقيمة ثابتة في النموذج، وكما ذكرنا سابقا فإن هذا المؤشر يفضل ويختار النموذج الذي يتمتع بجودة مطابقة مع البيانات بأقل عدد من البارمترات (بأقل جهد أو إصراف في التنظير)، بدلا من النموذج الذي يحقق مؤشرات جودة مطابقة مماثلة لكن ببارمترات أكثر، أي أن تلك البارمترات الإضافية لم تساهم في تحسين جودة المطابقة للنموذج المفترض، وأن وجودها وعدم وجودها سيان، وتعارض هذا مع مبدأ مهم في مجال النمذجة بالمعادلات البنائية وهو مبدأ "الشح في

التنظير " (Parcimony)، وعليه فقد اعتمدنا على القيمة الأقل لمحك (AIC) للنماذج التي تمثل الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

فمحك الأيك (AIC) يتم اللجوء إليه للحكم على أفضلية نموذج واحد من بين مجموعة من النماذج المتنافسة، بحيث يعتبر النموذج ذو القيمة الأصغر لهذا المحك هو النموذج الأفضل تمثيلا للظاهرة من النماذج الأخرى المنافسة له.

والجدول رقم (40) أدناه يوضح مختلف قيم محك الأيك للنموذجين المتنافسين والذان يظهران مطابقة جيدة.

الجدول رقم (41) يوضح قيم محك الأيك (AIC)

قيمة محك الأيك (AIC) للنماذج المتنافسة	
النموذج الحر	النموذج المعدل 1
329.775 وهي أصغر من قيمة النموذج المستقل	321.516

من خلال الجدول السابق يظهر جليا أن النموذج المعدل هو النموذج الأفضل تمثيلا لمفهوم الانسحاب البدني من العمل، وذلك من خلال محك الأيك والذي بلغ (321.516) وهذه القيمة أصغر من قيمة النموذج الحر، تم تدعيم هذه النتيجة من خلال مقارنة مربع كاي للنموذج الحر بمربع كاي للنموذج المعدل وفيما يلي توضيح لذلك:

المقارنة من خلال مربع كاي:

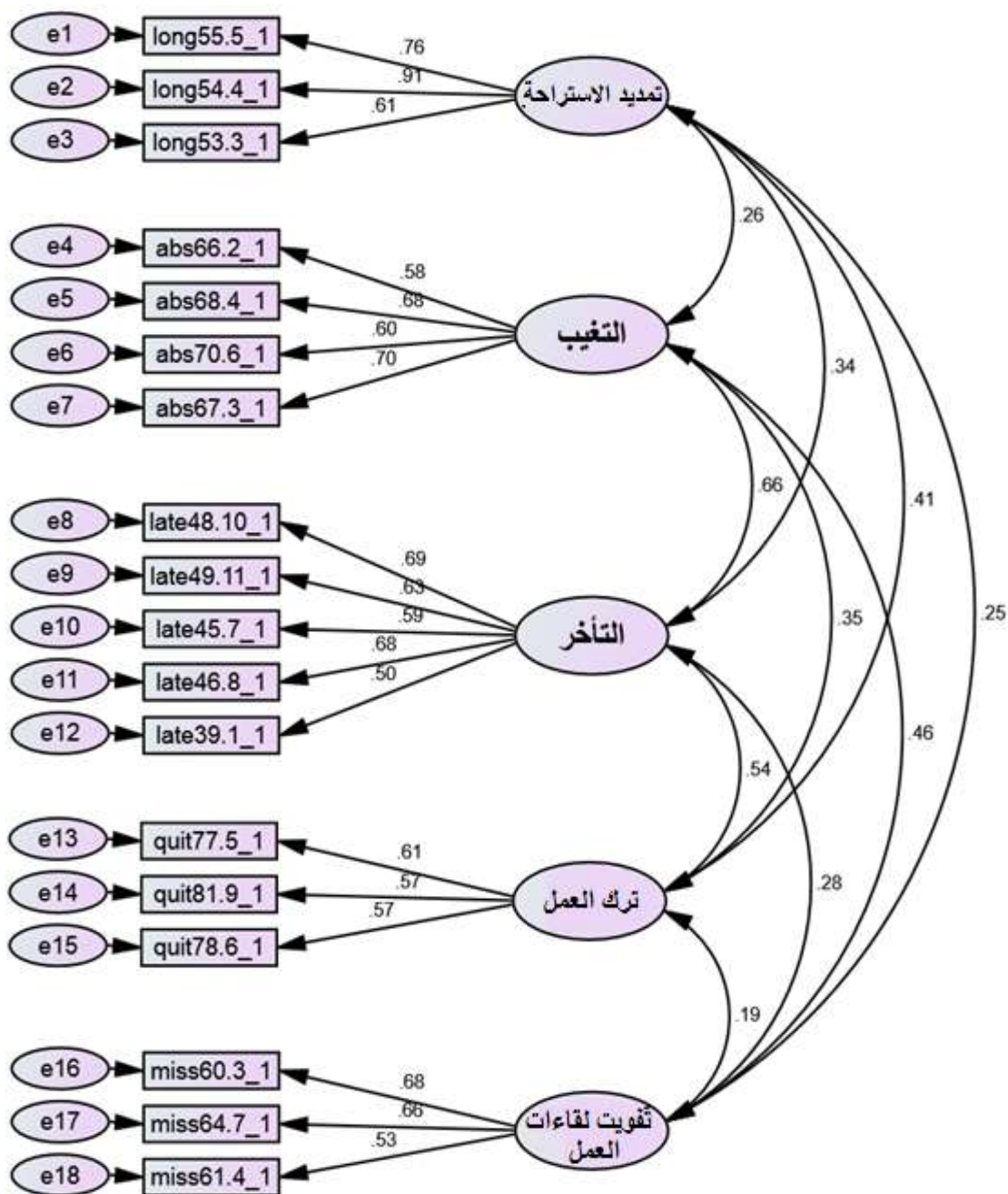
تم استخدام مربع كاي كمؤشر للمقارنة بين النماذج المتنافسة المحتواة قيد الدراسة، من خلال الاستعانة بجدول مربع كاي، ومعطيات مربع كاي المحسوبة للنموذج الحر ومربع كاي للنموذج المعدل إضافة إلى درجات الحرية الخاصة بهما، حيث النموذج الحر (كا² = 237، درجة الحرية = 125) والنموذج المعدل (كا² = 227، درجة الحرية = 124)، و "كا²" الجدولية عند (درجة حرية = 1، ومستوى

دلالة $p=0.05$ قد بلغت (3.84) وهي أقل من "كا²" المحسوبة التي بلغت (10)، وعليه فإننا نستنتج أن هناك فروق دالة إحصائية بين النموذج الحر والنموذج المعدل، وعليه فإننا سنعتمد النموذج المعدل لأن قيمة مربع كاي للنموذج المعدل (227) أقل من مربع كاي للنموذج الحر (237).

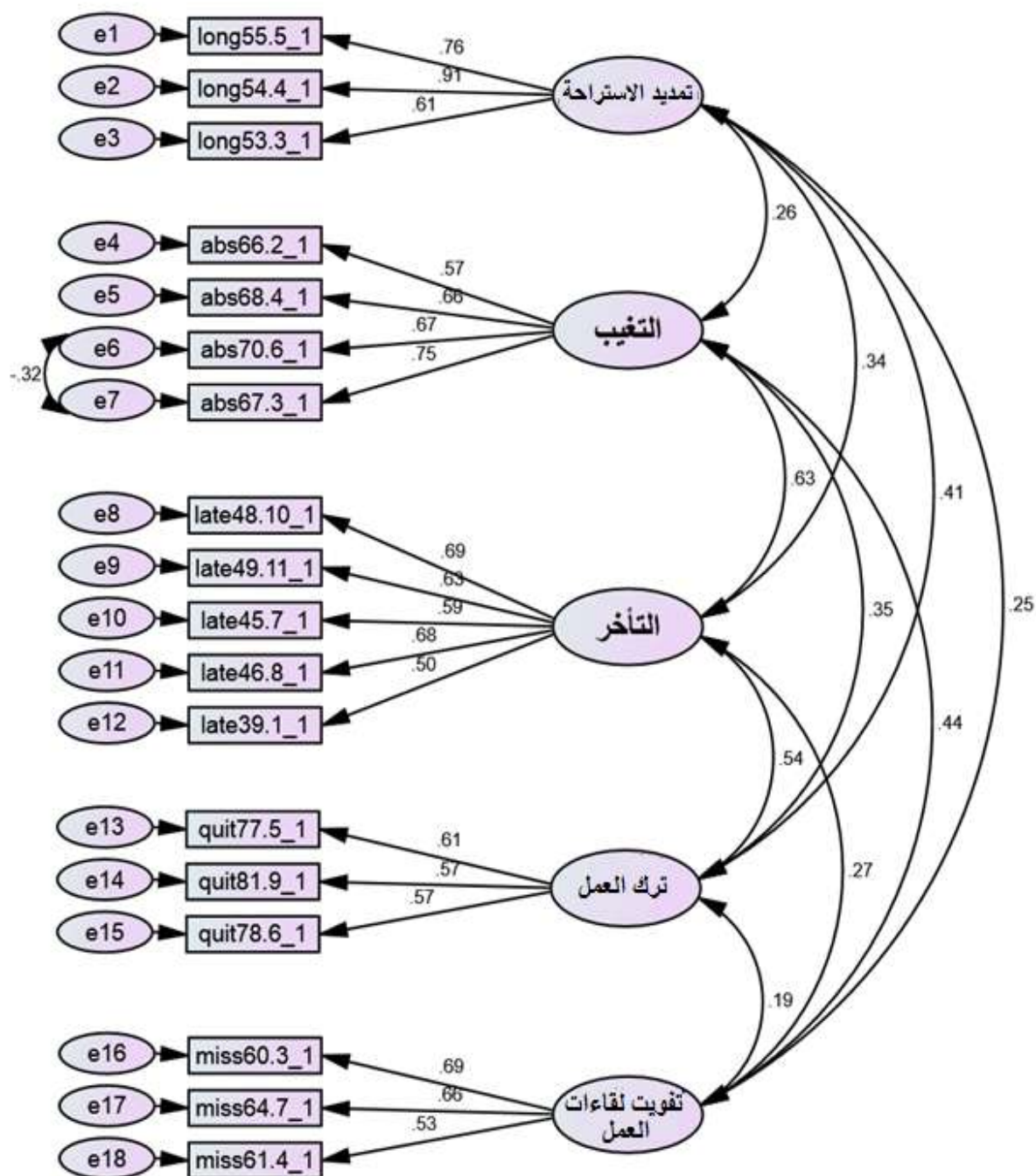
كما تجدر الإشارة إلى أن الارتباطات بين العوامل المكونة لنموذج الانسحاب البدني من العمل كانت

ضمن المجال المطلوب (من 0.2 إلى 0.9)

وفيما يلي عرض للنموذج العملي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، قبل التعديل وبعد التعديلات التي أجريت عليه.



الشكل رقم (38) نموذج الانسحاب البدني قبل التعديل (التقديرات المعيارية)



الشكل رقم (39) نموذج الانسحاب البدني بعد التعديل (التقديرات المعيارية)

بالرجوع إلى قيم مؤشرات المطابقة المختلفة يمكن القول أن نموذج الانسحاب البدني من العمل يحتفظ بمؤشرات حسن مطابقة كافية لاعتماده، وأن النموذج المفترض للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتطابق مع النموذج الحقيقي المناظر له في الواقع، والممثل من خلال البيانات المستقاة من هذا المجتمع.

صدق وثبات نموذج الانسحاب البدني من العمل: تم تقدير الصدق التقاربي والصدق التمايزي

لمفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية، بالاعتماد على مخرجات برنامج "أموس" والجدول رقم (41) يوضح النتائج المتحصل عليها:

الجدول رقم (42) يوضح مختلف أشكال الصدق (AVE_MSV) والثبات المركب (CR) لمفهوم الانسحاب البدني من

العمل

التأخر	التغيب	تمديد فترات الاستراحة	ترك العمل	مربع التباين المشترك MSV	متوسط التباين المستخرج AVE	الثبات المركب CR	تفويت لقاءات العمل	
			0.586	0.291	0.343	0.610	ترك العمل	
		0.769	0.414	0.171	0.591	0.809	تمديد فترات الاستراحة	
	0.664	0.265	0.347	0.403	0.441	0.758	التغيب	
0.622	0.635	0.344	0.539	0.403	0.387	0.757	التأخر	
0.629	0.275	0.435	0.250	0.186	0.189	0.395	0.660	تفويت لقاءات العمل

أولاً: الصدق

1- الصدق التقاربي Convergent Validity:

يفسر الصدق التقاربي مدى نجاح الأبعاد في تفسير مؤشراتها من خلال ما يلي:

1-1. التشبعات: تشبعات المؤشرات على عواملها تجاوزت (0.50)، وقد تراوحت قيم التشبعات ما بين

(0.50) إلى (0.91)، وكلها كانت دالة إحصائياً، والجدول التالي يوضح التشبعات ودلالاتها:

الجدول رقم (43) يوضح تشبعات ودلالة فقرات نموذج الانسحاب البدني من العمل

البعد	الفقرة	التشبع	قيمة CR
تمديد فترات الاستراحة	long53.3_1	.613	
	long54.4_1	.907	10.259
	long55.5_1	.758	10.196
التغيب	abs67.3_1	.753	
	abs70.6_1	.666	8.577
	abs68.4_1	.656	9.128
	abs66.2_1	.570	8.076
التأخر	late39.1_1	.500	
	late46.8_1	.677	7.353
	late45.7_1	.590	6.966
	late49.11_1	.634	7.094
	late48.10_1	.691	7.229
ترك العمل	quit78.6_1	.572	
	quit81.9_1	.573	6.062
	quit77.5_1	.612	6.198
تفويت لقاءات العمل	miss61.4_1	.531	
	miss64.7_1	.656	6.288
	miss60.3_1	.688	6.553

ملاحظة: قيمة CR تدل على قيمة "ت" المحسوبة وإذا كانت أكبر من 1.964 تكون قيمة P دالة إحصائياً.

(التهوجي، 2017)

1-2. متوسط التباين المستخرج (AVE):

يُعدّ متوسط التباين المستخرج بمقدار التباين الذي تفسره المؤشرات في البعد الذي تنتمي إليه، أي أنه يعبر عن مستوى علاقة المؤشرات بالبعد الذي تنتمي إليه، إذ يجب أن تكون قيمته قوية كي تقيس المفهوم بدقة - يجب أن تتعدى 0.50 - (Samsudin, M A & Nordin N, 2015) وهو ما تحقق في بُعد تمديد فترات الاستراحة دون سواه من الأبعاد، حيث بلغت قيمته (0.591) أما باقي الأبعاد فقيم متوسط تباينها المستخرج لم تتجاوز 0.50 (ترك العمل=0.343 / التغيب=0.441 / التأخر=0.387 / تفويت لقاءات العمل=0.395)

1-3. مقارنة قيمة متوسط التباين المستخرج (AVE) بقيمة الثبات المركب (CR):

يقوم مبدأ هذه المقارنة على أنه يجب نقل قيمة متوسط التباين المستخرج للبعد عن قيمة ثباته المركب، وهو ما تحقق بالفعل، إذ نلاحظ أن قيم الثبات المركب لجميع الأبعاد قد تجاوزت قيم متوسط تباينها المستخرج، ولو أن الثبات المركب لبعض الأبعاد لم يكن في المستوى المطلوب.

2-الصدق التمايزي Discriminant Validity:

تم تقديره من خلال محكات فورنيل ولاركر "Fornell-Larcker Creterion" والتي قدمها

"Hair et all" (2014)

2-1. الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE):

ويعنى بمدى نجاح المتغيرات المقاسة في تفسير عاملها، ويجب أن تكون قيمته أكبر من قيمة ارتباط العامل بالعوامل الأخرى (Samsudin, M A & Nordin N, 2015)، وقد كان الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج لبعد التأخر (0.622) أقل من قيمة ارتباطه ببعد التغيب (0.635)، فيما كانت باقي الجذور التربيعية لمتوسطات التباين المستخرج لباقي الأبعاد (ترك العمل=0.586، تمديد فترات الاستراحة=0.769، التغيب=0.664، تقوية لقاءات العمل=0.629) وهي أكبر من قيم ارتباطاتها ببعضها البعض.

2-2. مقارنة قيم متوسط التباين المستخرج (AVE) بقيمة أقصى مربع التباين المشترك (ASV):

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن جميع الأبعاد كانت قيم متوسطات تباينها المستخرج (ترك العمل=0.343 / تمديد فترات الاستراحة=0.591 / التغيب=0.441 / تقوية لقاءات العمل=0.395) أكبر من قيم أقصى مربع تباينها المشترك (ترك العمل=0.291 / تمديد فترات الاستراحة=0.171 /

التغيب=0.304 / تفويت لقاءات العمل=0.189)، ماعدا بُعد التأخر، والذي كانت قيمة متوسط تباينه المستخرج (AVE: 0.387) أقل من قيمة أقصى مربع تباينه المشترك (MSV: 0.403).

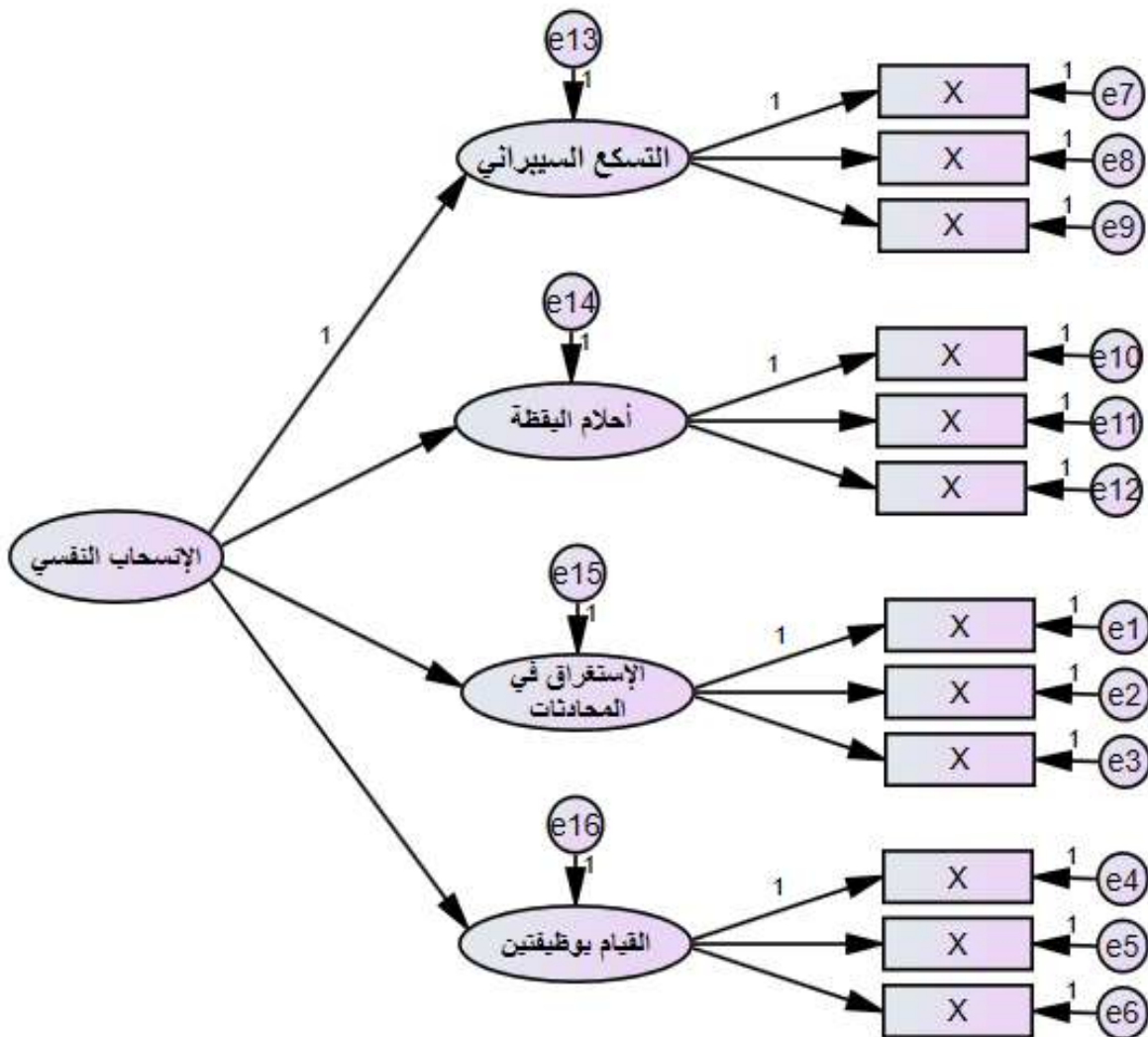
ثانياً: الثبات المركب Construct / composite Reliability:

من خلال الجدول رقم (44) يتبين أن قيمة الثبات المركب لبعض العوامل قد تجاوزت 0.70 (تمديد فترات الاستراحة=0.809 / التغيب=0.758 / التأخر=0.757) أما باقي العوامل الأخرى فلم تتجاوز قيمة ثباتها المركب 0.70 (ترك العمل=0.610 / تفويت لقاءات العمل=0.660) ولكنها كانت قريبة نسبياً من القيمة المحكية (0.7) والتي حددها (Bagozzi & Yi, 1988) إذا ينبغي أن تتجاوز قيمة الثبات المركب لكل عامل 0.7 كي تكون مقبولة.

خامسا. عرض نتيجة اختبار الفرضية الخامسة:

تتص الفرضية الخامسة على أن: "هناك عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية) يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة".

وكان النموذج المفترض والذي تم اختباره كالتالي:



الشكل رقم (40) يوضح النموذج الهرمي المفترض للانسحاب النفسي

الجدول رقم (44) يوضح قيم مختلف مؤشرات مطابقة النموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل

النماذج		القيمة	مؤشرات المطابقة	
النموذج بعد التعديل	النموذج الحر	المعيارية	الإسم بالعربية	الاختصار
394	417	أن لا يكون	مربع كاي	X ²
.000	.000	دالا	الدلالة	Pv
197	200	0 <	درجة الحرية	df
2.00	2.09	من 1 إلى 5	مربع كاي المعياري	X ² /DF
.069	.074	0.1 ≥	جذر متوسط مربعات البواقي	RMR
.048	.052	0.1 ≥	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	SRMR
.90	.896	0.9 ≤	مؤشر حسن المطابقة	GFI
.871	.868	0.9 ≤	مؤشر حسن المطابقة المصحح	AGFI
.701	.708	0.5 ≤	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	PGFI
.938	.932	0.9 ≤	مؤشر المطابقة المقارن	CFI
.928	.921	0.9 ≤	توكر لويس	TLI
.057	.060	0.1 ≥	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رسمي)	RMSEA

من خلال نتائج مؤشرات المطابقة المبينة أعلاه في الجدول رقم (42)، نلاحظ أن النموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل لم يحقق مؤشرات مطابقة كافية في البداية (مع أن بعض المؤشرات الأساسية كانت ضمن الحد المقبول)، ولكن بعد إجراء التعديلات اللازمة أصبحت مؤشرات مطابقة معقولة وكافية لاعتماد النموذج الهرمي، ولتلافي الإطناب وتكرار تفصيل مؤشرات المطابقة والتي أتينا على تفصيل دلالاتها أثناء تحليل الفرضيات السابقة، فإننا سنكتفي بعرض مقتضب لأهم مؤشرات المطابقة ومدى استيفائها للحد المطلوب، وبالانتقال إلى الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مربع كاي قد بلغت (394) ولكنها كانت دالة إحصائياً ومعلوم أن الدلالة الإحصائية لا تخدمنا، فهذا مفاده أن النموذج النظري يختلف عن بيانات العينة ولكن "مربع كاي" غالباً ما يتأثر بحجم العينة، فهو يميل لأن يكون دالاً كلما ارتفع حجم العينة ولذلك سنغض الطرف عنه ونعتمد على مؤشرات المطابقة التي ستكون البديل عن مربع كاي، إذ نلاحظ أن مربع كاي المعياري (X²/DF) قد بلغت (2) وهو قيمة جيدة إذ يجب أن لا تتعدى (5) ويُفضل

أن تكون أقل من (3)، أما قيمة جذر متوسط مربعات البواقي (RMR) فقد بلغت (0.069). وهي قيمة جيدة تعبر عن حسن مطابقة لهذا المؤشر، ولأن هذا المؤشر يتأثر بوحدة قياس المتغيرات المقاسة تم دعمه بمؤشر يتجاوز هذا العيب، وهو متوسط جذر البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته (0.048) وهي قيمة ممتازة ومطمئنة لهذا المؤشر، في حين بلغ مؤشر حسن (جودة) المطابقة (GFI) للنموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل (0.90) وهي الحد الأدنى الذي يمكن قبوله لهذا المؤشر وبهذا فإن قيمة هذا المؤشر تعتبر مقبولة، وبالانتقال لواحد من أهم مؤشرات المطابقة وهو الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) فقد بلغت قيمته (0.057) وهي قيمة ممتازة لهذا النموذج.

في حين بلغ مؤشر المطابقة المقارن (CFI) للنموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل (0.938) وكذلك مؤشر تاكر لويس (TLI) قد سجل قيمة جيدة (0.928) وهي قيم جيدة تعبر عن اختلاف نموذجنا الحالي عن النموذج المستقل.

أما مؤشر الافتقار للاقتصاد (AIC) للنموذج المعدل (التعديل الثالث) قد بلغت (506.662) وهي أصغر من قيمة النموذج الحر (523.354)، وقيم النماذج خلال التعديل الأول والثاني، والجدول أدناه يوضح مختلف قيم هذا المؤشر:

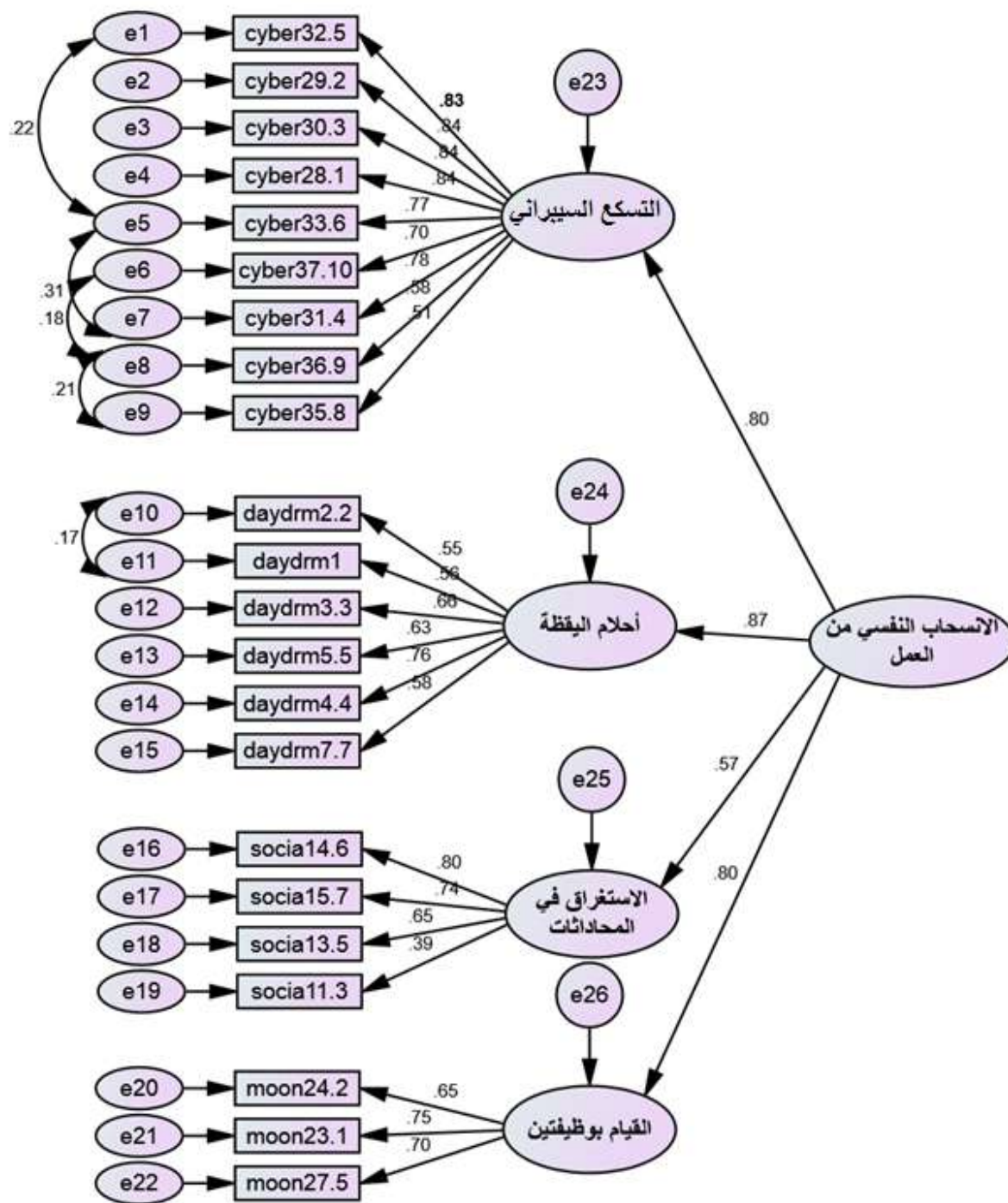
الجدول رقم (45) يوضح قيم محك الأيك (AIC) للمعلومات

قيمة محك الأيك (AIC) للنماذج المتنافسة	
النموذج الحر	النموذج بعد التعديلات
523.354 وهي أقل من قيمة النموذج المستقل	506.662

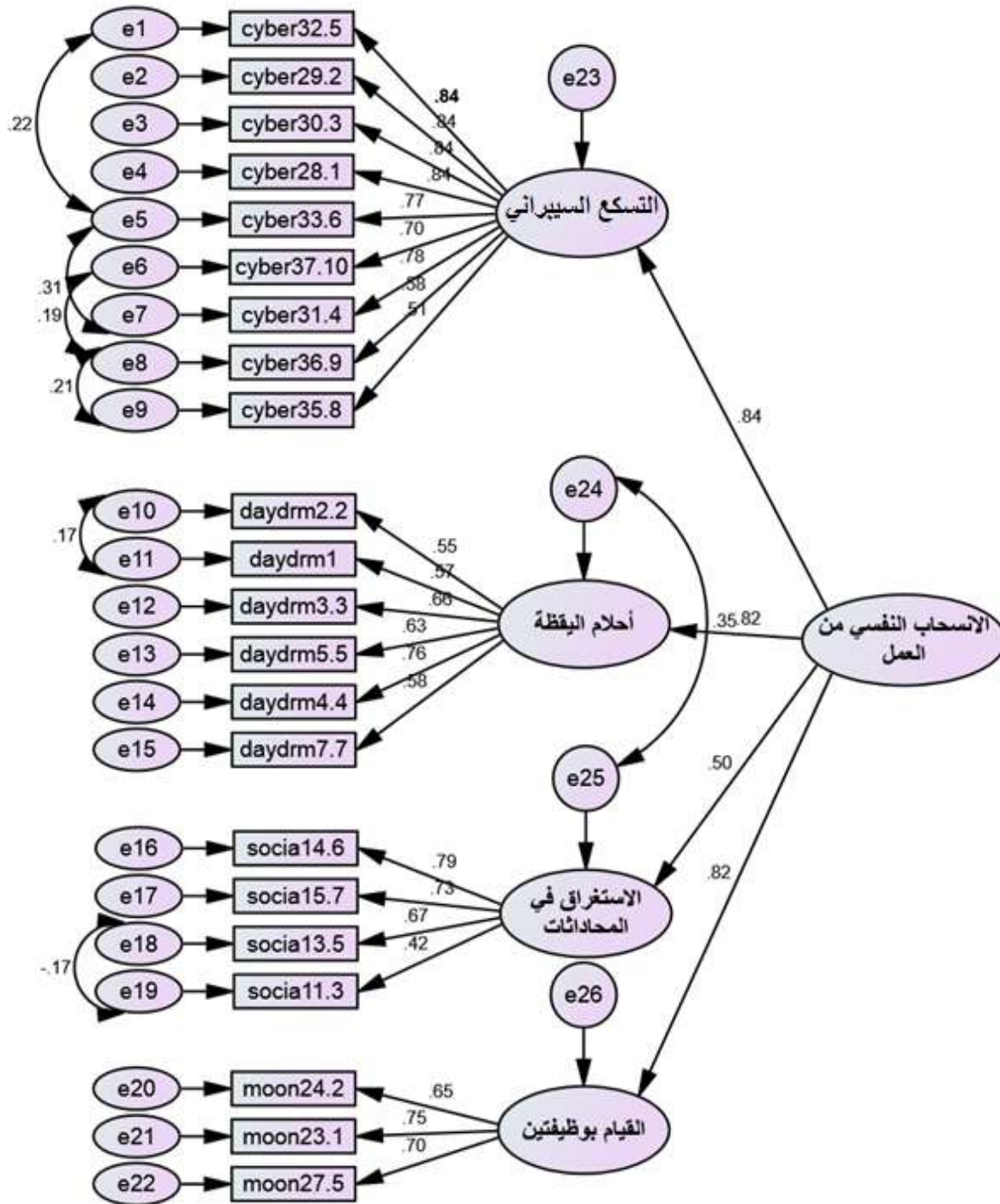
من جهة أخرى فقد تم المفاضلة بين النموذج الحر والنموذج المعدل من خلال مربع كاي، الذي يعتبر مؤشرا مهما للمقارنة بين النماذج المحتواة، وبالاستعانة بمختلف معطيات النموذجين، حيث النموذج الحر (كا²=417، درجة الحرية=200) والنموذج المعدل (كا²=394، درجة الحرية=197)، وبالتالي فإن

مربع كاي الجدولية عند (درجة حرية=3 ، ومستوى دلالة $p=0.05$) قد بلغت (7.81) وهي أقل من مربع كاي المحسوبة والتي بلغت (23)، وعليه فإننا نستنتج أن هناك فروق دالة إحصائية بين النموذجين (الحر والمعدل) وبناء على هذا فإننا سنأخذ بالنموذج المعدل لأن قيمة مربع كاي للنموذج المعدل (394) أقل من مربع كاي للنموذج الحر (417).

وتمثلت خلاصة نتيجة اختبار هذه الفرضية في أن هناك عامل عام أكثر اتساعا يمكن أن يجمع ويفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، بحيث يمثل هذا العامل من الدرجة الثانية مساحة دلالة مشتركة لمختلف العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل (أحلام اليقظة، التسكع السيبراني، القيام بوظيفتين، الاستغراق في المحادثات الشفوية) وفيما يلي مختلف صور النموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية قبل وبعد التعديلات:



الشكل رقم (41): النموذج الهرمي للانسحاب النفسي من العمل قبل التعديل (التقديرات المعيارية)



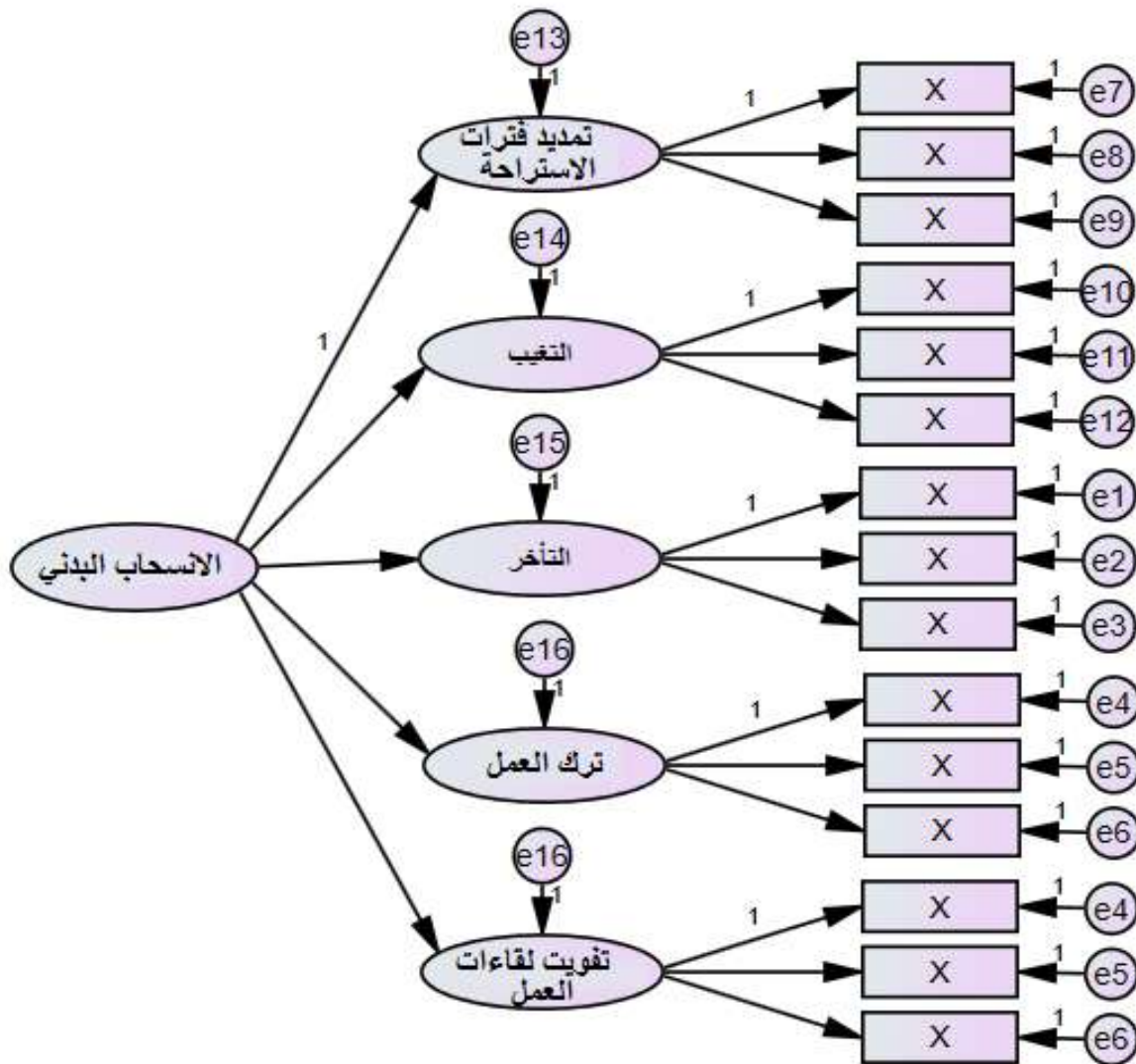
الشكل رقم (42): النموذج الهرمي للانسحاب النفسي بعد التعديل الثاني (التقديرات المعيارية)

سادسا. عرض نتيجة اختبار الفرضية السادسة:

وكان نصها كالآتي: "هناك عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية) يمكن أن يفسر مختلف

مكونات مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة."

وكان النموذج المفترض والذي تم اختباره كالتالي:



الشكل رقم (43): يوضح النموذج الهرمي المفترض للانسحاب البدني

الجدول رقم (46) يوضح قيم مختلف مؤشرات مطابقة النموذج الهرمي للانسحاب البدني من العمل

الاختصار	مؤشرات المطابقة		القيمة المعيارية	النماذج	
	الإسم بالعربية	الاختصار		النموذج الحر	النموذج بعد التعديل
X ²	مربع كاي		أن لا يكون	247	231
Pv	الدلالة		دالا	.000	.000
df	درجة الحرية		0 <	129	127
X ² /DF	مربع كاي المعياري		من 1 إلى 5	1.918	1.827
RMR	جذر متوسط مربعات البواقي		0.1 ≥	.077	.072
SRMR	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية		0.1 ≥	.0587	.0549
GFI	مؤشر حسن المطابقة		0.9 ≤	.917	.922
AGFI	مؤشر حسن المطابقة المصحح		0.9 ≤	.890	.895
PGFI	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي		0.5 ≤	.692	.685
CFI	مؤشر المطابقة المقارن		0.9 ≤	.915	.924
TLI	توكر لويس		0.9 ≤	.899	.909
RMSEA	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رسمي)		0.1 ≥	.055	.052

تُظهر نتائج مؤشرات المطابقة المبينة أعلاه في الجدول رقم (44) أن النموذج الهرمي للانسحاب البدني من العمل لا يتوفر على مؤشرات مطابقة كافية، وبعد إجراء التعديلات اللازمة حقق النموذج تحسنا في مؤشرات مطابقته لتصبح كافية لاعتماده، وسنكتفي مرة أخرى بعرض مختصر لأهم مؤشرات المطابقة ومدى استيفائها للحد المطلوب، وبالنظر إلى الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة مربع كاي قد بلغت (231) ولكنها كانت دالة إحصائيا والدلالة الإحصائية لا تخدمنا في هذه الحالة، فهذا مفاده أن النموذج النظري يختلف عن بيانات العينة ولكننا أن "مربع كاي" شديد التأثير بحجم العينة، فهو يميل لأن يكون دالا كلما ارتفع حجم العينة، وعليه فإننا سنتجاوز ونعتمد على مؤشرات أخرى بديلة، فنلاحظ أن قيمة مربع كاي المعياري " (X²/DF) قد بلغت (1.82) وهي قيمة جيدة، إذ يجب أن لا تتعدى (5) ويفضل أن تكون أقل من (3)، كذلك نلاحظ أن قيمة جذر متوسط مربعات البواقي (RMR) قد بلغت (0.072) وهي قيمة جيدة تعبر عن حسن مطابقة لهذا المؤشر، ولعلمنا أن هذا المؤشر يتأثر بوحدة قياس المتغيرات المقاسة تم

دعمه بمؤشر يتجاوز هذا العيب، وهو متوسط جذر البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته (0.055) وهي قيمة ممتازة ومطمئنة لهذا المؤشر، أما مؤشر حسن (جودة) المطابقة (GFI) للنموذج الهرمي للانسحاب البدني من العمل فقد بلغت قيمته (0.92) وهي قيمة جيدة ومقبولة، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) فقد بلغت قيمته (0.052) وهي قيمة ممتازة تعبر عن حسن مطابقة لهذا النموذج.

أما فيما يخص مؤشر المطابقة المقارن (CFI) للنموذج الهرمي للانسحاب البدني من العمل، فقد بلغت قيمته (0.92) وكذلك مؤشر تاكر لويس (TLI) كانت قيمته (0.91) وهي قيم جيدة تعبر عن اختلاف نموذجنا الحالي عن النموذج المستقل.

أما فيما يخص مؤشر الافتقار للاقتصاد (AIC) للنموذج المعدل قد بلغت (319.985) وهي أصغر من قيمة النموذج الحر (331.446) والجدول أدناه يوضح قيم هذا المؤشر على مختلف النماذج:

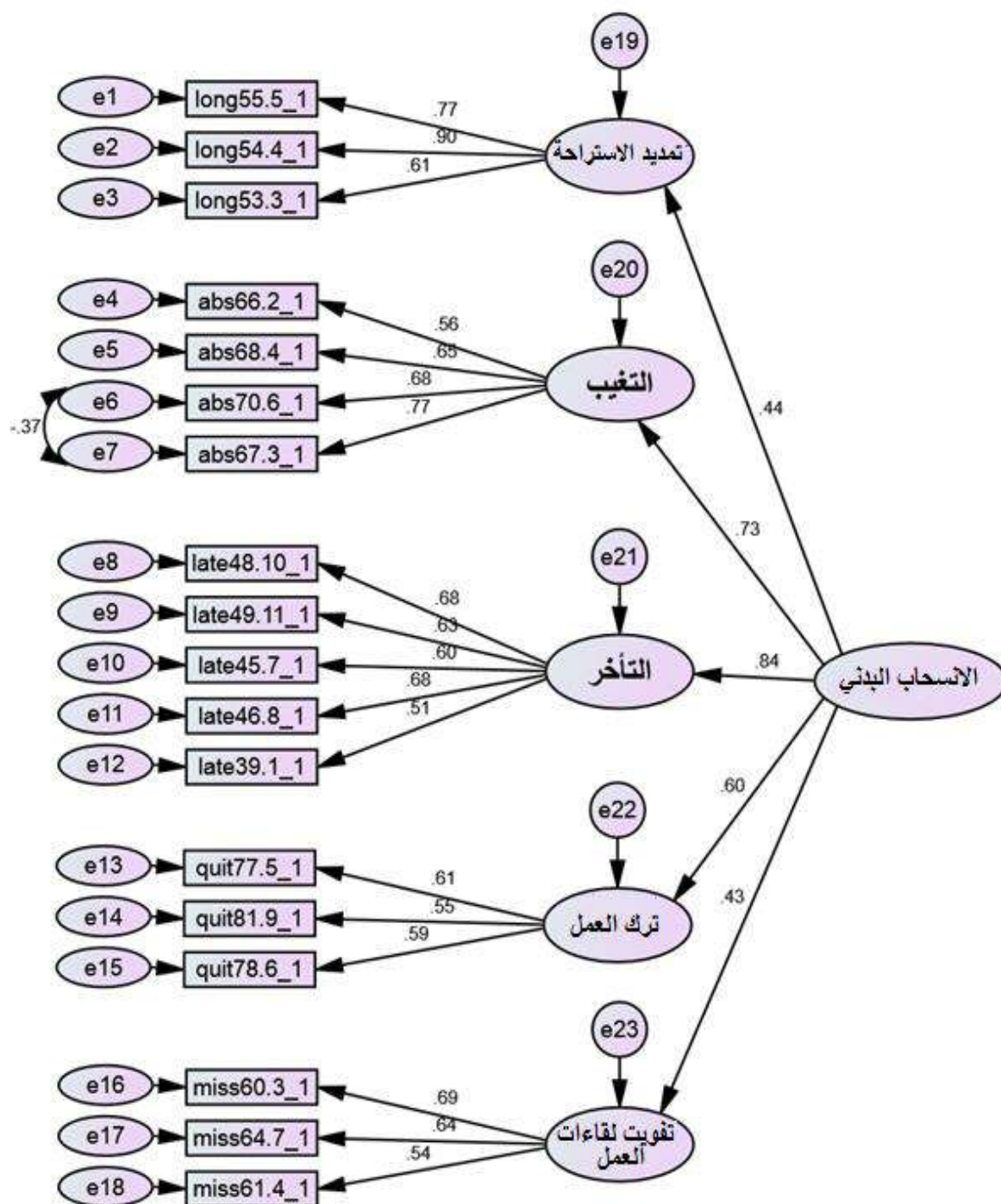
الجدول رقم (47) يوضح قيم محك الأيك (AIC) لمختلف النماذج

قيمة محك الأيك (AIC) للنماذج المتنافسة	
النموذج الحر	النموذج المعدل
331.446 وهي أقل من قيمة النموذج المستقل	319.985

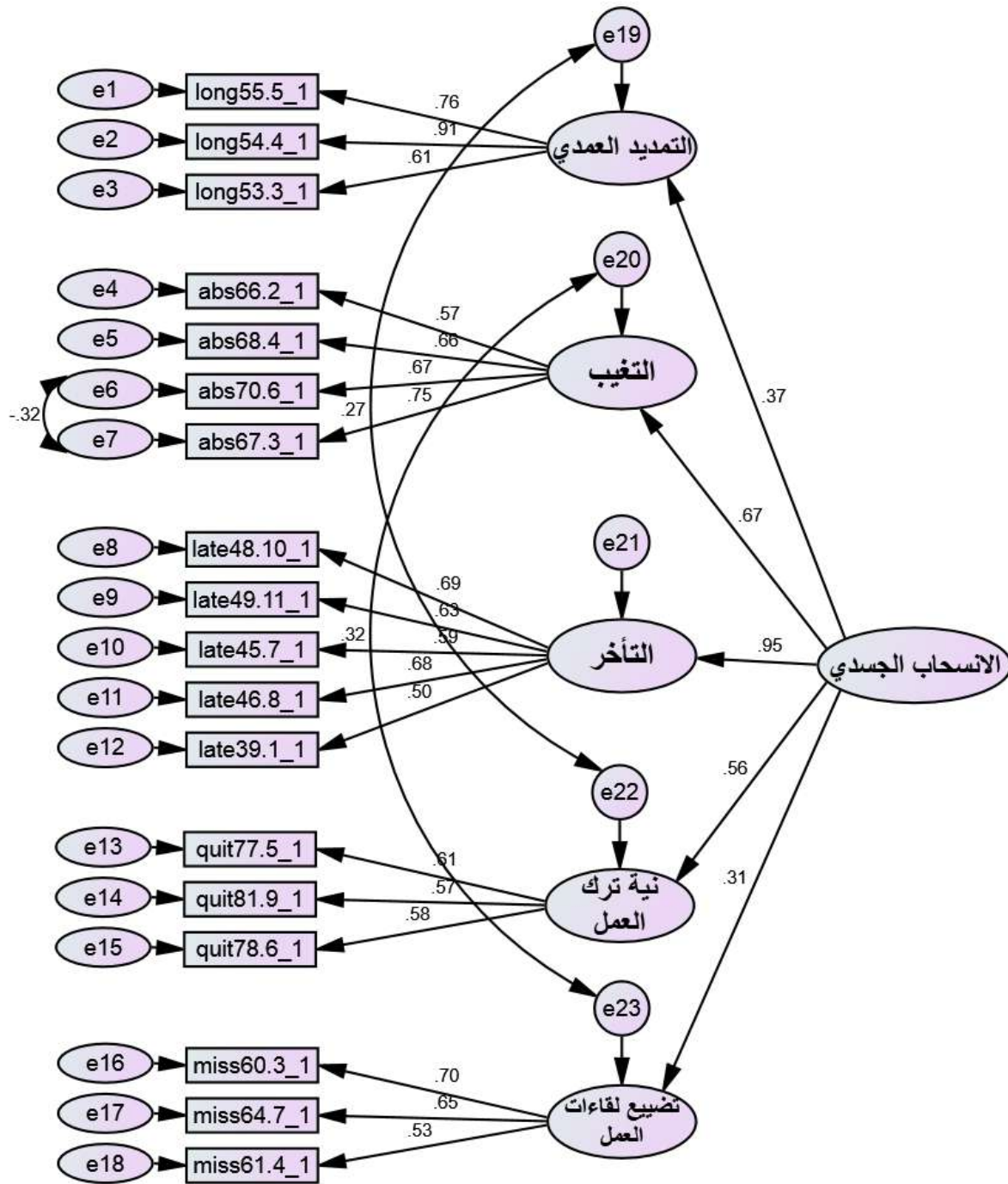
وبالمقابل تم المفاضلة بين النموذج الحر والنموذج المعدل من خلال مقارنة قيم "مربع كاي" لهما، وهو مؤشر مهم للمقارنة بين النماذج المحتواة، وبالاستعانة بمختلف معطيات النموذجين، حيث النموذج الحر (كا²=247، درجة الحرية=129) والنموذج المعدل (كا²=231، درجة الحرية=127)، وبالتالي فإن مربع كاي الجدولية عند (درجة حرية=2، ومستوى دلالة p=0.05) قد بلغت (5.99) وهي أقل من مربع كاي المحسوبة والتي بلغت (18)، وبالتالي نستنتج أن هناك فروق دالة إحصائية بين النموذج الحر

والتنمذج المعدل، وعليه فإننا سنأخذ بالتنمذج المعدل لأن قيمة "مربع كاي" للتنمذج المعدل (129) أقل من مربع كاي للتنمذج الحر (247).

وكخلاصة لنتيجة اختبار هذه الفرضية، فإنه يمكن القول أن هناك عامل عام أكثر اتساعاً يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، بحيث يمثل هذا العامل من الدرجة الثانية مساحة دلالة مشتركة لمختلف العوامل المكونة لمفهوم الانسحاب البدني من العمل (تمديد فترات الاستراحة، التغيب، التأخر، ترك العمل، تقويت لقاءات العمل) وفيما يلي مختلف صور النمذج الهرمي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية قبل التعديل وبعده:



الشكل رقم (44): النموذج الهرمي للانسحاب البدني قبل التعديل (التقديرات المعيارية)



الشكل رقم (45): النموذج الهرمي للانسحاب البدني بعد التعديل الثاني (التقديرات المعيارية)

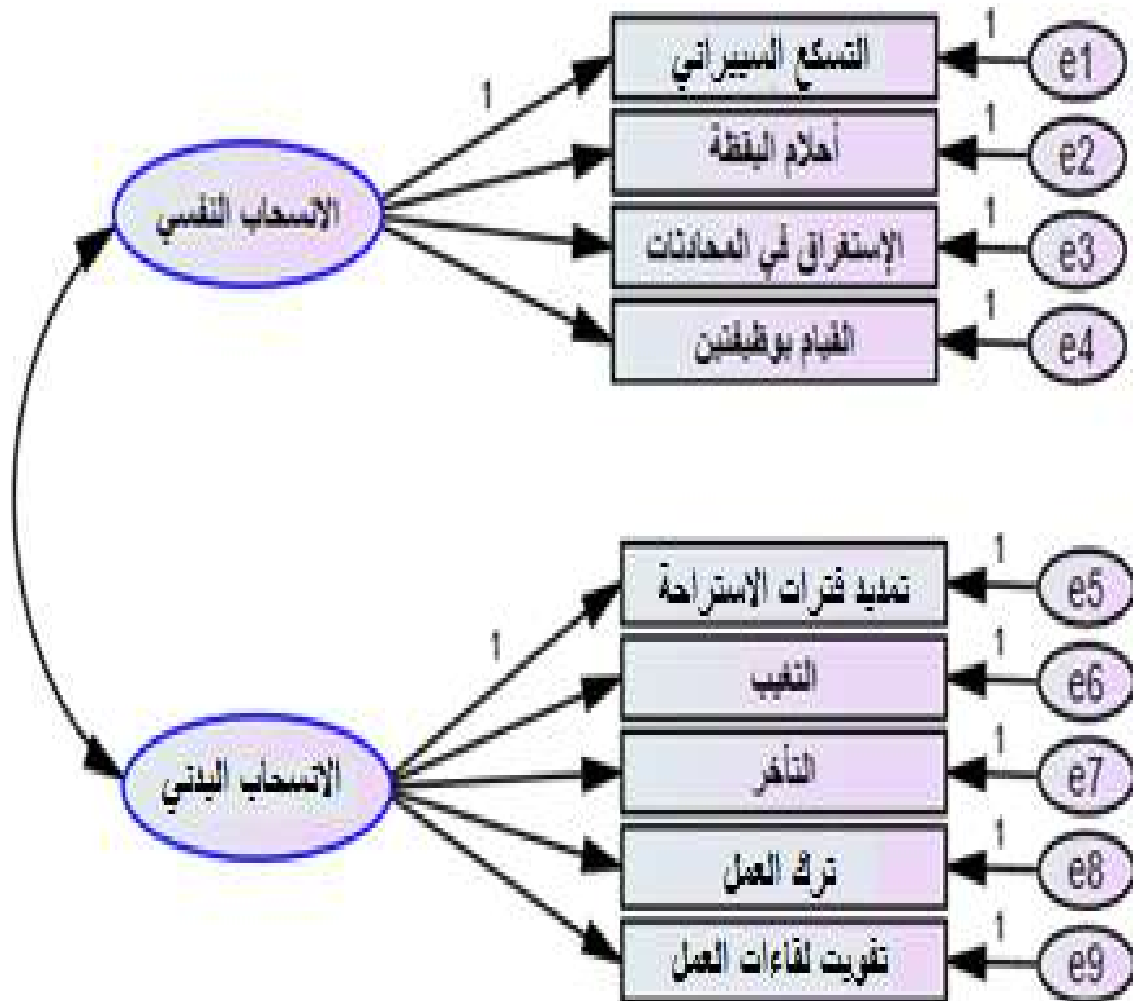
سابعاً: عرض نتيجة اختبار الفرضية السابعة

ونصها كالتالي: "مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من

مفهومين مرتبطين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني."

ومن أجل اختبار صحة هذه الفرضية تم اختبار النموذج العامي والمفسر للسلوك الانسحابي وهو

كما يلي:



الشكل رقم (46): النموذج العام المفترض للسلوك الانسحابي لدى الموظفين

وقد كانت نتائج مؤشرات المطابقة كالتالي:

الجدول رقم (48) يوضح قيم مختلف مؤشرات المطابقة للنموذج العام السلوك الانسحابي

مؤشرات المطابقة			
الاختصار	الإسم بالعربية	القيمة المعيارية	النموذج الحر
X ²	مربع كاي	أن لا يكون	49.98
Pv	الدالة	دالا	.003
Df	درجة الحرية	0 <	26
X ² /DF	مربع كاي المعياري	من 1 إلى 5	1.92
RMR	جذر متوسط مربعات البواقي	0.1 ≥	.029
SRMR	جذر متوسط مربعات البواقي المعيارية	0.1 ≥	.0516
GFI	مؤشر حسن المطابقة	0.9 ≤	.965
AGFI	مؤشر حسن المطابقة المصحح	0.9 ≤	.939
PGFI	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	0.5 ≤	.558
CFI	مؤشر المطابقة المقارن	0.9 ≤	.97
TLI	توكر لويس	0.9 ≤	.96
RMSEA	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رمسي)	0.1 ≥	.055
AIC	محك المعلومات "الأيك"	قيمة الأيك للنموذج المفترض أقل من قيمة الأيك للنموذج المستقل	المفترض: 87.98 المستقل: 892

من خلال نتائج التحليل المعروضة في الجدول رقم (46) يتضح أن النموذج العام للسلوك

الانسحابي من العمل، يحتفظ بمؤشرات مطابقة جيدة تكفي لاعتماده، فمعظم مؤشرات مطابقة النموذج

كانت معقولة، ولم تكن هناك حاجة لإجراء تعديلات وبالتالي فإن نتائج اختبار نموذج السلوك الانسحابي

تكفي للحكم على أن النموذج المفترض يطابق إلى حد ما بيانات أو سلوك متغير السلوك الانسحابي من

العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وفيما يلي عرض لمؤشرات المطابقة الخاصة بنموذج

السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية:

1. مؤشرات المطابقة المطلقة:

مربع كاي (X^2): من خلال نتائج اختبار النموذج العام للسلوك الانسحابي نجد أن قيمة مربع كاي قد بلغت (49.98) وقد كانت دالة إحصائية (0.003)، وهو ما يعني حسب مؤشر هذا المؤشر أن النموذج النظري للسلوك الانسحابي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة لا يتطابق مع النموذج المناظر له في الواقع والمُمثل في البيانات المستقاة من عينة البحث، لأن مربع كاي كانت دالة إحصائية، ولا بأس أن نذكر مرة أخرى أن ما يُعاب على هذا المؤشر (مربع كاي) هو تأثيره بحجم العينة، فكلما زاد حجم العينة يميل لأن يكون دالا إحصائيا إضافة إلى حساسيته لحجم معاملات الارتباط، وينصح "تيغزة" (2011) باستعمال هذا المؤشر بمعيار مؤشرات مطابقة أخرى لحسن المطابقة (تيغزة، 2001) وهو ما تم بالفعل، حيث تم اعتماد مؤشرات حسن مطابقة أخرى.

جذر متوسط مربعات البواقي (RMR): بلغت (0.029) وهي قيمة جيدة تعبر عن حسن مطابقة.

متوسط جذر مربعات البواقي المعياري (SRMR): بلغت قيمة هذا المؤشر (0.052) وهي قيمة ممتازة.

مؤشر حسن (جودة) المطابقة (GFI): بلغت قيمة هذا المؤشر (0.96) وهي قيمة ممتازة.

الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA): وقد بلغت قيمة هذا المؤشر (0.055) وهي قيمة جيدة تدل على جودة المطابقة للنموذج.

2. مؤشرات المطابقة التزايدية:

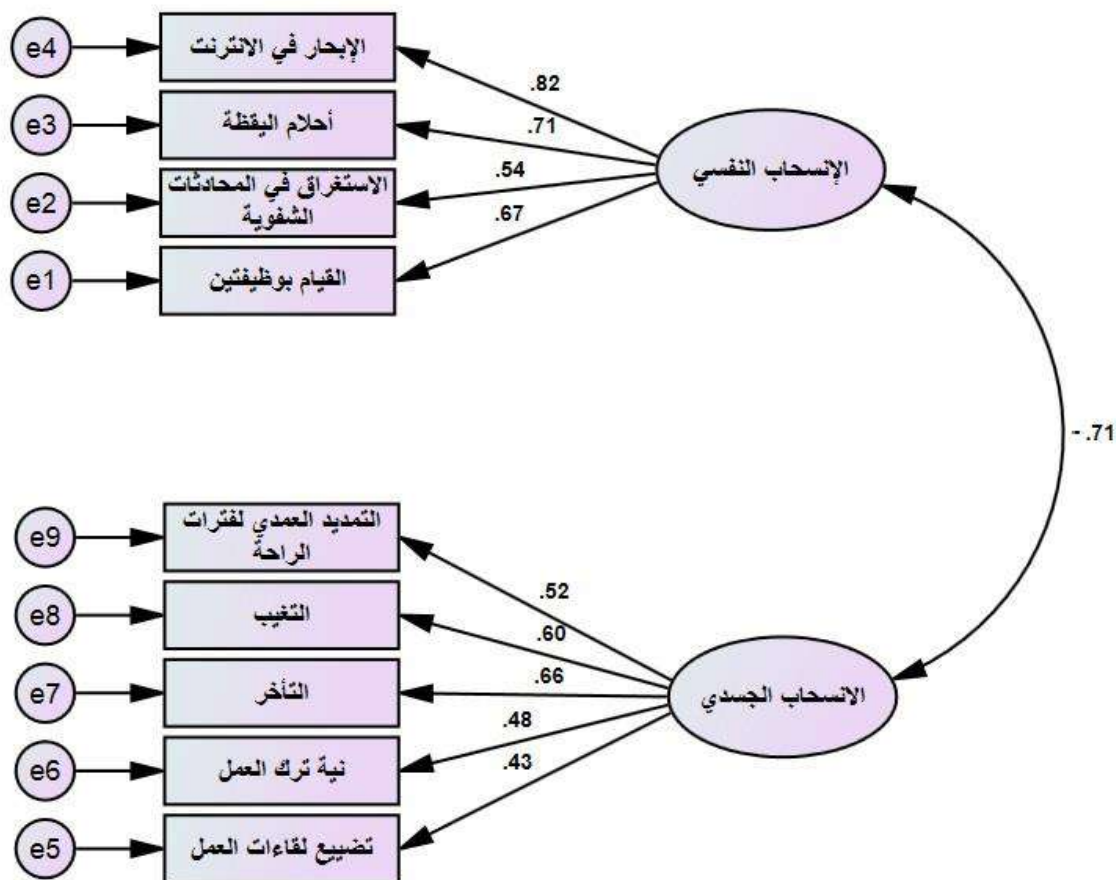
مؤشر المطابقة المقارن (CFI): قد بلغ (0.97) وهي قيمة مقبولة وممتازة.

مؤشر تاكر لوييس (TLI): وقد بلغت قيمة مؤشر (TLI) (0.96) وهي قيمة مقبولة وممتازة.

وتجدر الإشارة إلى أن الارتباط بين الانسحاب النفسي والانسحاب البدني في النموذج العام كان ضمن

المجال المطلوب (من 0.2 إلى 0.9)

والشكل أدناه يوضح النموذج العام المفسر للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية.



الشكل رقم (47): النموذج العام للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية (التقديرات المعيارية)

ويمكن أن نلاحظ من خلال النموذج العام المفسر للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات

المحلية بولاية الجلفة، أن مفهوم السلوك الانسحابي يتكون من مفهومين أساسيين مرتبطين ببعضهما

البعض، هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني وقد تم تمثيلهما بالنموذج النظري الموضح في الشكل

رقم (48) وتم اختبار هذا النموذج، الذي أبان عن حسن مطابقة من خلال مؤشرات المطابقة التي تم

عرضها في الجدول رقم (46) وهو ما يدعم النموذج النظري (التنظير) الذي تم اقتراحه لتفسير السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.

II. تفسير نتائج اختبار الفرضيات:

1. تفسير نتيجة الفرضية الأولى:

كان الهدف من وراء اختبار صحة الفرضية الأولى في هذه الدراسة هو اكتشاف البنية العاملية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وقد افترضنا بناء على التنظير القائم بأن هذا المفهوم يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد، وكان نص الفرضية الأولى كالتالي:

"مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد متمثلة في: أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، التظاهر بالانشغال، القيام بوظيفتين، التسكع السيبراني"

ومن خلال هذه اختبار هذه الفرضية تم استقصاء البنية العاملية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل، بعد بناء مقياس الانسحاب النفسي وتوزيعه على عينة من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة (276 موظفا)، وتم تحليل المعطيات عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) واستخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية، وقد أسفرت نتائج التحليل على أن مفهوم الانسحاب النفسي من العمل يتكون من خمسة (5) عوامل تعدى الجذر الكامن لكل واحد منها الواحد الصحيح، فيما تعدت تشعبات الفقرات على العوامل التي تنتمي إليها (0.40)، وقد فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة تباين قُدرت بـ (49.20%)، وحققت العوامل ارتباطات مقبولة فيما بينها باستثناء عامل واحد كان ارتباطه ببقية المتغيرات ضعيفا ولا يرقى للمستوى المطلوب إضافة إلى أنه غير دال، ما جعلنا نستغني عنه ونحتفظ بالعوامل الأربعة المتبقية والتي ترتبط فيما بينها ارتباطات معنوية ومقبولة، وبذلك فإن الفرضية قد تحققت جزئيا بما أننا افترضنا في البداية وجود بنية متعددة الأبعاد (Multidimensional Structure) مكونة من خمس (05) عوامل، بينما تم الحصول على أربعة عوامل فقط وهي كالتالي:

- العامل الأول: التسكع السيبراني

- العامل الثاني: أحلام اليقظة

- العامل الثالث: الاستغراق في المحادثات الشفوية

- العامل الرابع: القيام بوظيفتين

أما بخصوص الفقرات التي كانت تشبعتها مقبولة وعددها (22) فقرة، فقد حافظت على انتماءها للعوامل التي افترضنا أنها تنتمي إليها، وفيما يخص الفقرات المتبقية (13 فقرات) فمنها من لم تشبع على أي عامل، ومنها من تشبعت على عوامل لم تتحقق فيها الشروط الكافية كي نأخذها بعين الاعتبار.

فتشبعت عن التسكع السيبراني (9) فقرات (Cyber32.5، Cyber29.2، Cyber30.3، Cyber28.1، Cyber33.6، Cyber37.10، Cyber31.4، Cyber36.9، Cyber35.8) وقد كان محتوى كل هذه الفقرات يعبر عن استعمال الموظفين للانترنت أثناء العمل من أجل مصالحهم ومتعتهم الشخصية، وعدم استعمالها في الصالح العام للمؤسسة والعمل، مع إهمالهم لمهام العمل الموكلة إليهم وذلك بتبديد وقت العمل وإنفاقه في مختلف المواقع والمنصات الإلكترونية عبر شبكة الانترنت، وقد بلغ متوسط التسكع السيبراني لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 2.69 (0.99)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب النفسي من العمل (التسكع السيبراني).

وقد أشارت العديد من التقارير والدراسات إلى تقشي وخطورة هذه الظاهرة على المؤسسات، وهذا الاتجاه المقلق بشأن خطورة هذه الظاهرة وما يمكن أن تجنيه على المؤسسات من تكاليف باهظة قد دعمته الكثير من الدراسات والتقارير، فقد أشار "Anandarajan" (2002) أنه وبالإضافة لكون الانترنت أداة فعالة لتسيير الأعمال والمنظمات فإنها تتيح للموظفين إمكانية الوصول إلى ما أسماه بالساحة العالمية

الكبرى "the "world biggest playground"، في حين أن معظم مستخدمي الإنترنت يشعرون بأن نشاطات مثل البحث أو تفحص نتائج المباريات عبر الإنترنت أو إرسال الإيميلات الشخصية لا يستغرق سوى بضع ثوانٍ، ولا يمكن أن تطرح أي إشكال، ولكن في الحقيقة ممكن أن تستغرق هذه الممارسات ساعات عديدة، وهو ما قد يشكل العديد من المشاكل للمنظمات (Lim, 2002)

وقد ذكر "Lim" (2002) أنه في دراسة أجراها موقع "Surfwatch" تم من خلالها التأكيد على أن استعمال الموظفون للإنترنت أثناء وقت العمل من أجل غايات شخصية، قد كلف الولايات المتحدة الأمريكية مليار دولار كخسائر سنوية (Lim, 2002).

ومن ناحية أخرى فقد تشبعت عن بعد أحلام اليقظة (6) فقرات (daydrm1، daydrm2.2، daydrm3.3، daydrm4.4، daydrm5.5، daydrm7.7) وهذه الفقرات تشترك في تفسير مختلف المواقف التي من خلالها يمكن أن نحكم على الموظف بأنه في حالة حلم اليقظة أثناء وقت العمل، كما أن هذه الفقرات كلها تحمل شحنات انفعالية وسلوكية تُعبر عن دلالة نظرية لما افترضنا أنها تقيسه وهو أحلام اليقظة. وقد بلغ متوسط أحلام اليقظة لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 3.35 (0.86)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب النفسي من العمل (العمل أحلام اليقظة).

أما بُعد الاستغراق في المحادثات الشفوية في العمل فقد تشبعت عنه (4) فقرات (socia14.6، socia15.7، socia13.5، socia11.3) وقد اشتركت وساهمت هذه الفقرات في تفسير متغير الاستغراق في المحادثات الشفوية في، وقد بلغ متوسط الاستغراق في المحادثات الشفوية لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 3.71 (0.81)، من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب النفسي من العمل (الاستغراق في المحادثات الشفوية).

فيما تشبع عن بُعد القيام بوظيفتين (3) فقرات (moon24.2، moon23.1، moon27.5)، وعن طريق هذه الممارسات فإن الموظف يستغل وقت وأدوات العمل لإتمام مهام عمل آخر، فوفق التصنيف الذي قدمه "Robinson and Binnet" (1990) فهذا يعتبر شكلا من أشكال الانحراف داخل بيئة العمل، وبالضبط تم تصنيف هذا السلوك في خانة انحراف الملكية داخل المنظمات والذي من خلاله يستغل الموظفون ممتلكات ومقدرات المؤسسات بشكل غير مصرح به، ويسخرونها لمصالحهم الشخصية

(Lim, 2002)

وقد بلغ متوسط القيام بوظيفتين لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 2.91 (0.99)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب النفسي من العمل (القيام بوظيفتين).

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتسن لنا إيجاد أو الإطلاع على بحوث أو دراسات تناولت البنية العاملية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل، فقليل من الدراسات التي تناولت هذا المفهوم ولكن غلب عليها التناول النظري الوصفي الذي يختلف عن طبيعة دراستنا هذه، ونذكر من بين هذه الدراسات دراسة "taris et al" (2004) والتي اهتمت بدراسة العلاقة بين عدم المساواة التنظيمية والرفاهية النفسية في العمل والانسحاب، إضافة إلى دراسة "Trian" (2008) والتي درس من خلالها العلاقة بين أنماط القيادة ونية ترك العمل والانسحاب النفسي من العمل، ودراسة "مرسي" (2014) واهتم من خلالها ببحث أثر القيادة التبادلية في الشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، وكل هذه الدراسات تعاملت بصورة سطحية وغامضة -حسب رأينا- مع مفهوم الانسحاب النفسي من العمل، حيث لم توضح الحدود اللازمة بين مختلف مكونات هذا المفهوم والأبعاد المكونة له ومختلف خصائصها.

فيما درس "Blau et al" (2004) أحد المكونات الجزئية للانسحاب النفسي من العمل، من خلال استقصائه للبنية العاملية لأحد المكونات الجزئية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل وهو التسكع السيبراني، حيث خلُصت هذه الدراسة إلى أن التسكع السيبراني يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد، فتكون من ثلاث عوامل فرعية (التصفح العام، تصفح البريد الإلكتروني غير المتعلق بالعمل، التصفح التفاعلي) فيما كان هذا المفهوم الفرعي في دراستنا متجانسا ومكونا من بنية أحادية العامل، وبهذا فدراستنا اختلفت مع نتائج هذه الدراسة التي أجريت في سنغافورة، وقد يرجع هذا الاختلاف إلى تأثير المفاهيم بالسياقات الثقافية التي تتكون فيها.

2. تفسير نتيجة الفرضية الثانية:

سعيًا من خلال اختبار صحة الفرضية الثانية في هذه الدراسة إلى اكتشاف البنية العاملية لمفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، وقد افترضنا أن هذا مفهوم الانسحاب البدني من العمل يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد، وقد كان نص الفرضية كالتالي:

"مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد متمثلة في: التأخر عن العمل، تمديد فترات الاستراحة، تفويت لقاءات العمل، التغيب، ترك العمل."

ومن خلال هذه اختبار هذه الفرضية تم استقصاء البنية العاملية لمفهوم الانسحاب البدني من العمل، عن طريق بناء مقياس الانسحاب البدني وتوزيعه على عينة من موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة (276 موظفاً)، وقد تم تحليل المعطيات عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) واستخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية، وقد أسفر التحليل العاملي على أن مفهوم الانسحاب البدني من العمل

يتكون من خمسة (5) عوامل تعدى الجذر الكامن لكل واحد منها الواحد الصحيح، فيما تعدت تشبعات الفقرات على العوامل التي تنتمي إليها (0.40)، وقد فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة تباين قُدرت بـ (45.39%)، وبذلك فإن الفرضية الثانية قد تحققت باستخراج خمسة عوامل هي كالتالي:

- العامل الأول: التأخر عن العمل.

- العامل الثاني: التغيب.

- العامل الثالث: تمديد فترات الاستراحة.

- العامل الرابع: ترك العمل.

- العامل الخامس: تقوية لقاءات العمل.

وبالنسبة للفقرات التي كانت تشبعاتها مقبولة وعددها (18) فقرة، فقد حافظت على انتماءها للأبعاد التي افترضنا أنها تنتمي إليها، أما الفقرات المتبقية (26 فقرة) فمنها من لم تتشعب على أي عامل، ومنها من تشبعت على عوامل لم تتحقق فيها الشروط الكافية كي نعتد بها.

فتشعب عن التأخر عن العمل (5) فقرات (late48.10-1، late49.11-1، late45.7-1، late46.8-1،

(late39.1-1)

وقد كان محتوى كل هذه الفقرات يصب في تفسير سلوك التأخر لدى الموظفين، والذي يُعرف على أنه ميل العامل لأن يصل متأخرا إلى العمل ويغادره مبكرا، وفي بعض الأحيان لا يكون هنالك مفر من التأخر لصعوبات يواجهها الموظف في الوصول إلى العمل، كما كانت بعض الفقرات متعلقة بنوعين من التأخر، النوع الأول وهو التأخر الذي يمكن أن يتحكم فيه الموظف وهو تأخر عمدي يحدث لما يكون لدى الموظف أنشطة أكثر أهمية -بالنسبة له- من الوصول إلى العمل في الوقت المحدد، وقد شكلت قوامه

الفقرات (late39.1-1، late45.7-1، late49.11-1، late48.10-1) ويُنظر عادة إلى هذا النوع من التأخر على أنه يمكن للموظف أن يتجنبه، والنوع الثاني هو التأخر الذي لا يمكن التحكم فيه وهو تأخر غير عمدي وهو نتيجة لعوامل خارج نطاق سيطرة الموظف، وقد شكلته الفقرة (late46.8-1) هذا النوع من التأخر لا يمكن للموظف أن يتجنبه. وقد أكدت الدراسات أن الموظفين الذين ينسبون التأخر لعوامل لا يمكن تجنبها أكثر من الذين ينسبونه لعوامل يمكن تجنبها مثل صعوبة الاستيقاظ صباحا أو خلافات مع المشرف (Blau, 2002) وقد بلغ متوسط بُعد التأخر عن العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 2.95 (0.86)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب البدني من العمل (التأخر عن العمل).

وتشبع عن التغيب عن العمل (4) فقرات (abs67.3-1، abs70.6-1، abs68.4-1، abs66.2-1) وبالنظر إلى هذه الفقرات فإنها قد تشاركت في تمثيل سلوك التغيب عن العمل والدلالة على أهم مؤشرات، كما مثلت نوعين من التغيب كذلك وهما التغيب العمدي ومثلته الفقرات (abs70.6-1، abs68.4-1) (abs67.3-1) والتغيب غير العمدي الذي مثلته الفقرة (abs66.2-1)، فالتغيب العمدي فيكون تحت السيطرة المباشرة من طرف الموظف وكثيرا ما يتم استغلاله لقضايا شخصية مثل التسوق للبحث عن آفاق بديلة للعمل وغير ذلك، أما التغيب غير العمدي فهو الذي لا يكون خاضعا لسيطرة الموظف وبالتالي لا يمكن تجنبه (Blau, 2002) كما بلغ متوسط بُعد التغيب لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 3.31 (0.86)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب البدني من العمل (التغيب).

بينما تشبع عن تمديد فترات الاستراحة (3) فقرات (long53.3-1، long54.4-1، long55.5-1) وقد عكست هذه الفقرات مختلف المواقف والسلوكيات التي يُقدم عليها الموظف خلال فترات الاستراحة التي

تتخلل دوام العمل، ويُقدم على هذه السلوكيات لتمديد الوقت المخصص للراحة وبالتالي يقضي وقتاً أطول من الوقت المحدد لذلك.

أما ترك العمل فقد تشبع عنه (3) فقرات (quit.77.5-1، quit.81.9-1، quit.78.6-1) بالنظر إلى محتوى فقرات هذا العامل فإنها تشترك في تفسير بعض جوانب نية ترك الموظف للعمل والأسباب التي قد تدفعه لترك العمل، ونية ترك العمل تعتبر بديلاً مهماً لتقدير دوران العمل لأن النية تعتبر سوابق وإنذارات نفسية لفعل سلوكي (Shapira & Chinsky, 2011)، كما بلغ متوسط بُعد ترك العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 2.86 (0.84)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب البدني من العمل (ترك العمل).

وقد تشبع عن تقويت لقاءات العمل (3) فقرات (miss.60.3-1، miss.64.7-1، miss.61.4-1) وشكلت هذه الفقرات مختلف المواقف التي يُقدم عليها الموظف بتواجده خارج مكتبه أو مكان العمل أثناء فترة الدوام، والتي تكون سبباً في تقويته للقاءات العمل التي تتدرج ضمن مهام عمله، كاللقاء مع العملاء أو المواطنين الذين يقصدون المؤسسة قصد الحصول على خدمات معينة، وقد بلغ متوسط بُعد تقويت لقاءات العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة 3.31 (0.86)، وهذا يعبر عن مستوى متوسط من ممارسة الموظفين لهذا الشكل من الانسحاب البدني من العمل (تقويت لقاءات العمل).

ولإشارة فإنه لم يتسنى لنا الحصول على بحوث ودراسات تناولت البنية العاملية لمفهوم الانسحاب البدني من العمل، لكن هناك العديد من الدراسات التي تناولته بصورة مختلفة عن دراستنا الحالية ومختلفة عن تصورنا لطبيعة بناء هذا المفهوم وعدد مكوناته، فدراسة "Shapira & Chinsky" (2011) درست السلوك الانسحابي من خلال ثلاث مكونات تمثلت في التأخر والتغيب وترك العمل، ودراسة "Falkenburg & schyns" (2007) والتي اعتمدت على الغياب ونية ترك العمل كمكونين رئيسيين لتمثيل

السلوك الانسحابي، كما اعتمدت دراسة "Somers" (2008) على التأخر والتغيب كمكونات للسلوك الانسحابي من العمل.

تجدر الإشارة كذلك إلى أن هذه الدراسات تناولت هذه الأشكال من الانسحاب البدني دون أن تحدد طبيعتها، هل هي انسحاب نفسي أم انسحاب بدني، وهو ما يعتبر تناولا غامضا لا يؤسس لتصوير واضح حول طبيعة بناء هذا المفهوم، وأهم مكوناته.

3. تفسير نتيجة الفرضية الثالثة:

هدفت الفرضية الثالثة في هذه الدراسة إلى التأكد من جودة مطابقة النموذج العاملي (من الدرجة الأولى) للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والذي تم بناؤه بالاستناد إلى نتائج التحليل العاملي الاستكشافي حول البنية العاملية لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل، وذلك من خلال التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج أموس (Amos) وكان نص الفرضية كالتالي:

"النموذج العاملي للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده."

ومن خلال نتائج التحليل العاملي التوكيدي تم التأكد من استيفاء نموذج الانسحاب النفسي من العمل لمؤشرات حسن مطابقة كافية لاعتماده، حيث تجاوزت هذه الأخيرة المحكات الدالة على أن النموذج النظري يتطابق أو يقترب من مطابقة البيانات المستقاة من العينة، بمعنى أن البيانات التي تم جمعها من العينة (موظفي الجماعات المحلية) تقدم دعما ميدانيا وإمبريقيا للنموذج النظري الذي تم افتراض أنه يفسر سلوك المتغير (الانسحاب النفسي من العمل) في الواقع، وبالتالي فمؤشرات المطابقة قدمت برهانا على صلاحية النموذج وصدقه في تفسير الانسحاب النفسي من العمل لدى عينة الدراسة متمثلة في موظفي الجماعات المحلية.

وما يدعم هذه النتائج هو واقع ومستوى الانسحاب النفسي من العمل، حيث كان مستوى الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات بولاية الجلفة متوسطا فبلغ متوسط الانسحاب 3.29 (0.57) فيما كان

وقد أشارت العديد من الدراسات والتقارير إلى مدى انتشار هذه الظاهرة في المؤسسات، ففي تقرير نشرته صحيفة "The Straits Times" (2000) جاء فيه أن أحد الدراسات التي شملت أكثر من 1000 موظف في الولايات المتحدة الأمريكية كشفت أن 64% من الموظفين الذين شملتهم الدراسة يتصفحون الإنترنت أثناء وقت العمل من أجل مصالحهم الشخصية. وبالإضافة إلى هذا التقرير ففي استطلاع آخر وُجد أن ما نسبته 84% من الموظفين يرسلون رسائل بريد إلكتروني لا تتعلق بالعمل، في حين 90% منهم يتجولون ويبحرون في مختلف المواقع عبر الويب من أجل الترفيه، مستغلين بذلك الوقت الذي يجب أن يكونوا فيه في حالة عمل (Lim, 2002)

ومن خلال نتائج اختبار الفرضية الثالثة، فإنه يمكن القول أن نتائجها قدمت دعما لما توصلنا إليه في الفرضية الأولى، بخصوص مخرجات التحليل العاملي الاستكشافي والتأكيد على البنية متعددة العوامل لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل. وهو ما يجعلنا نتجاوز مجرد الاستكشاف الذي يميز أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي إلى بنية أكثر دعما وصلابة عن طريق التحليل التوكيدي.

4. تفسير نتيجة اختبار الفرضية الرابعة:

هدفت الفرضية الثالثة في هذه الدراسة إلى التأكد من جودة مطابقة النموذج العاملي (من الدرجة الأولى) للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والذي تم بناؤه بالاستناد إلى نتائج التحليل العاملي الاستكشافي حول البنية العاملية لمفهوم الانسحاب البدني من العمل، وذلك من خلال التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج أموس (Amos) وكان نص الفرضية كالتالي:

ونصها كالتالي: "النموذج العاملي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده."

ومن خلال نتائج التحليل العاملي التوكيدي تم التأكد من استيفاء نموذج الانسحاب البدني من العمل لمؤشرات حسن مطابقة كافية لاعتماده، حيث تجاوزت هذه الأخيرة المحكات الدالة على أن النموذج النظري يتطابق أو يقترب من مطابقة البيانات المستقاة من العينة، بمعنى أن البيانات التي تم جمعها من العينة (موظفي الجماعات المحلية) تقدم دعما ميدانيا وإمبريقيا للنموذج النظري الذي تم افتراض أنه يفسر سلوك المتغير (الانسحاب البدني من العمل) في الواقع، وبالتالي فمؤشرات المطابقة قدمت برهانا على صلاحية النموذج وصدقه في تفسير الانسحاب البدني من العمل لدى عينة الدراسة متمثلة في موظفي الجماعات المحلية.

وما يدعم هذه النتائج هو واقع ومستوى الانسحاب البدني من العمل، حيث كان مستوى الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات بولاية الجلفة متوسطا فبلغ متوسط الانسحاب البدني 3.06 (0.58) فيما كان مستوى الأبعاد كالتالي: التأخر 2.95 (0.86) وهو مستوى متوسط، تمديد فترات الاستراحة 2.86 (0.93) وهو مستوى متوسط، تقويت لقاءات العمل 3.34 (0.85) وهو مستوى متوسط، التغيب 3.31 (0.86) وهو مستوى متوسط، ترك العمل 2.86 (0.84) وهو مستوى متوسط.

ومن خلال نتائج اختبار الفرضية الرابعة، يمكننا القول بأن نتائجها قدمت دعما لما تم التوصل إليه في الفرضية الثانية، بخصوص مخرجات التحليل العاملي الاستكشافي، إذ تم من خلال الفرضية الرابعة التأكيد على البنية متعددة العوامل لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل. وهو ما يجعلنا نتجاوز مجرد الاستكشاف الذي يميز أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي إلى بنية أكثر دعما وصلابة عن طريق التحليل التوكيدي.

5. تفسير نتيجة اختبار الفرضية الخامسة:

هدفت الفرضية الخامسة في هذه الدراسة إلى التأكد من جودة مطابقة النموذج العاملي (الهرمي) للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والذي يفترض وجود عامل عام أكثر اتساعا يمكن أن يمثل مساحة دلالة مشتركة لمختلف مكونات الانسحاب النفسي من العمل، وكان نص الفرضية كالتالي:

"هناك عامل عام أكثر اتساعا يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة"

ومن خلال مؤشرات المطابقة تبين أن النموذج العاملي الذي يفترض وجود عامل عام من درجة أعلى (الدرجة الثانية) يحقق تطابقا مقبولا، أي أن البيانات التي تم جمعها قدمت دعما للتنظير المتقدم الذي اقترحاته بأن مختلف مكونات الانسحاب النفسي من العمل يمكن تمثيلها عن طريق عامل عام يستوعب هذه المكونات المختلفة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل.

6. تفسير نتيجة اختبار الفرضية السادسة:

هدفت الفرضية السادسة في هذه الدراسة إلى التأكد من جودة مطابقة النموذج العاملي (الهرمي) للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والذي يفترض وجود عامل عام أكثر اتساعا يمكن أن يمثل مساحة دلالة مشتركة لمختلف مكونات الانسحاب البدني من العمل، وكان نص الفرضية كالتالي:

"هناك عامل عام أكثر اتساعا (من الدرجة الثانية)، يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة."

ومن خلال مؤشرات المطابقة تبين أن النموذج العاملي الذي يفترض وجود عامل عام من درجة أعلى (الدرجة الثانية) يحقق تطابقا مقبولا، أي أن البيانات التي تم جمعها قدمت دعما للتفسير المتقدم الذي اقترناه، بأن مختلف مكونات الانسحاب النفسي من العمل يمكن تمثيلها عن طريق عامل عام يستوعب هذه المكونات المختلفة لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل.

7. تفسير نتيجة اختبار الفرضية السابعة:

هدفت الفرضية السابعة في هذه الدراسة إلى التأكد من جودة مطابقة النموذج العاملي العام للسلوك الانسحابي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والذي يفترض أن السلوك الانسحابي يتألف من مفهومين رئيسيين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني، وكان نص الفرضية كالتالي:

"مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من مفهومين مرتبطين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني."

ومن خلال اختبار النموذج العام للسلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة، والمتكون أساسا من مفهومي الانسحاب النفسي والانسحاب البدني، عن طريق التحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الثانية، ومن خلال مؤشرات المطابقة تبين أن هذا النموذج المقترح يحقق مؤشرات مطابقة كافية ومقبولة، وهذا يعني أن البيانات قد قدمت دعما وبرهانا بخصوص قدرة النموذج على تفسير مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية، من خلال مفهومين أساسيين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني من العمل، وانطلاقا من هذه البنية العامة لمفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين، يمكن ملاحظة التطور الحاصل على مستوى المفاهيم النفسية، وكذا تطور مكوناتها وأساساتها التي تتبني عليها، ويتطور المفهوم فإنه يعرفنا بمفاهيم فرعية أخرى تحمل دلالات مشتركة حول الموضوع العام للمفهوم.

من جهة أخرى نجد أن نتائج دراستنا لم تتوافق مع الدراسات والبحوث الميدانية السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، من حيث تصورها لبنية مفهوم السلوك الانسحابي. إذ نجد دراسة **"Hanisch & Hulin"** (1990) والتي تعتبر من أبرز الدراسات التي بحثت في بنية موضوع السلوك الانسحابي، فحسب "سالي" (2011) قد أجرى الباحثان تحليلاً عاملياً لمجموعة من سلوكيات الانسحاب كالتأخر والتغيب وبعض السلوكيات غير المستحبة في العمل، ونوايا الرحيل عن المنظمة ونوايا التقاعد، وقد توصلت الدراسة إلى تصنيف لمجموعتين واسعتين من الانسحاب هما الانسحاب الوظيفي والانسحاب من العمل، بحيث كان الانسحاب الوظيفي ممثلاً في بعض السلوكيات التي يقدم عليها الفرد في محاولة لإزالة شخصه من المنظمة أو الوظيفة، كالتوقف عن العمل أو التقاعد، أما الانسحاب من العمل فتمثل في السلوكيات التي يقدم عليها الأفراد لتجنب مهام العمل مع الإبقاء على العضوية التنظيمية. في حين نجد دراسة **Stephen Derry; Roderick Iverson & Janet Walsh** (2002) والتي بحثت من خلالها علاقات العمل في مراكز الاتصال الهاتفي، لفهم الإرهاق العاطفي وانسحاب الموظفين، واقتصرت على ظاهرة غياب الموظفين من أجل الدلالة على السلوك الانسحابي. فيما نجد دراسة **karin falkenburg and birgit schyns** (2007) والتي بحثت في أثر الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على السلوكيات الانسحابية لدى العمال. إذ اقتصرت على مفهومي الغياب، ودوران العمل للدلالة على السلوك الانسحابي من العمل. أما دراسة **"Mark John Somers"** (2008) والتي بحثت في التأثير المشترك لكل من الالتزام العاطفي والمعياري والمستمر على انسحاب الموظفين من العمل، لدى عينة من الممرضات، إذ تم تصور بنية السلوك الانسحابي في ثلاث أشكال مهمة من الانسحاب البدني وهي: نوايا الدوران، التغيب، والتأخر، وهي في دراستنا مفاهيم جزئية لمفهوم فرعي ضمن السلوك الانسحابي وهو الانسحاب البدني من العمل.

أما دراسة "Orly Shapira; Lish Chinsky & Shmuel Even Zohar" (2011) بعنوان: متلازمة السلوك الانسحابي من وجهة نظر أخلاقية، والتي هدفت إلى توضيح السلوكيات الانسحابية في أوساط الممرضات، من خلال اختبار العلاقات المتبادلة بين هذه السلوكيات والدور الواسطي للالتزام التنظيمي على التصورات الأخلاقية (المناخ التنظيمي، والعدالة التوزيعية) إذ اقتصر تصورهم للسلوك الانسحابي في: التأخر، التغيب، نية ترك العمل.

فمن خلال الدراسات الواردة أعلاه والدراسات التي تم الاطلاع عليها، لاحظنا قصورا في التصورات المفاهيمية المتعلقة بموضوع السلوك الانسحابي، إذ اقتصر بعض الدراسات على بعض المفاهيم الجزئية التي تتدرج في إطار الانسحاب من العمل، باعتبار أن المفاهيم النفسية هي تراكيب معقدة وتمثل اختزال لمكونات فرعية واسعة تشترك في الدلالة على ظاهرة ما، وفي هذا الصدد يرى "تيغزة" (2012) أن أغلب المفاهيم في العلوم الاجتماعية (اجتهادية وتستعصي عن التحديد الدقيق، ومثار تباين كبير في تعريفها من الباحثين) متغيرات كامنة... وتحتاج إلى عدد من المؤشرات للاقتراب من تقدير دلالة كل مفهوم، ناهيك عن اختلاف الباحثين في تعريفها، مما يؤدي إلى تباينهم في انقاء المؤشرات أو المتغيرات الملاحظة التي تُعتمد في جمع البيانات عن المفهوم الكامن (تيغزة، 2012).

وبالمقابل أكد (1994) "Gary Blau" على أن هنالك قصور واضح في محاولات تطوير مقاربة مفاهيمية واضحة حول ظاهرة انسحاب الموظفين من العمل، ومرد ذلك هو افتقار الباحثين لرؤية ومعرفة تتعلق بالفئات والأنواع المختلفة من الانسحاب داخل كل سلوك انسحابي، ما يحتم على الباحثين أولا فهم صحة بناء كل سلوك انسحابي، قبل تجميع كل تلك السلوكيات في بنية واحدة عامة.

– ملخص نتائج اختبار الفرضيات:

القرار	نص الفرضية	الفرضية
مقبولة	مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في الأبعاد التالية: أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، التظاهر بالانشغال، القيام بوظيفتين، التسكع السيبراني.	H1:
مقبولة	مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من بنية عاملية متعددة الأبعاد تتمثل في الأبعاد التالية: التأخر عن العمل، تمديد فترات الاستراحة، تقويت لقاءات العمل، التغيب، ترك العمل.	H2:
مقبولة	النموذج العملي للانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده.	H3:
مقبولة	النموذج العملي للانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يحقق مؤشرات مطابقة كافية لاعتماده.	H4:
مقبولة	هناك عامل عام أكثر اتساعا يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.	H5:
مقبولة	هناك عامل عام أكثر اتساعا يمكن أن يفسر مختلف مكونات مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة.	H6:
مقبولة	مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من مفهومين مرتبطين هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني.	H7:

الاستنتاج العام:

حاولنا من خلال هذه الدراسة المساهمة في توضيح مختلف جوانب ومكونات السلوك الانسحابي لدى الموظفين، عن طريق اختبار البنية العاملية لهذا المفهوم واكتشاف مختلف تفاصيله ومكوناته الجزئية التي يتأسس من خلالها. ونعتقد أن نتائج هذه الدراسة سوف تزيح بعض الغموض بخصوص فهم هذه الظاهرة السلبية داخل المؤسسات، حتى يتسنى فهمها وتحديدها واتخاذ مختلف التدابير اللازمة للحد منها وتجنب آثارها السلبية على هذه المؤسسات. فيما انطلقنا من تصور مبدئي لطبيعة مفهوم السلوك الانسحابي ممثلاً في الانسحاب النفسي والانسحاب البدني، واللذان بدورهما يتألفان من مجموعة من المكونات الجزئية ذات طبيعة خاصة بكل واحد منهما، فتم استقصاء بنيتهما ومن ثمة تأكيدها والتحقق من مطابقتها لسلوك المتغير في الواقع من خلال الدعم الامبريقي الذي تقدمه البيانات للنماذج النظرية المقترحة، وهو ما تم تحقيقه حيث أثبتت النماذج النظرية المقترحة قدرتها على تفسير ظاهرة السلوك الانسحابي لدى الموظفين.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تم تفسيرها على ضوء التراث النظري والدراسات السابقة، فتبين من خلال نتائج الدراسة أن مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة هو مفهوم مركب، ويتألف من مجموعة من المكونات الجزئية التي تشترك في الدلالة على هذا المفهوم، حيث أن السلوك الانسحابي من المفاهيم النفسية التي تطورت عبر الزمن ومعروف كذلك أن المفاهيم النفسية مفاهيم مركبة يطرأ عليها التغيير حسب الظروف والسياقات الاجتماعية والثقافية المختلفة. وكننتيجة عامة يمكن أن نلخص أهم ما توصلت إليه الدراسة الحالية فيما يلي:

الاستنتاج العام

- مفهوم السلوك الانسحابي لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتكون من صنفين رئيسيين (مفهومين فرعيين) هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني.
- مفهوم الانسحاب النفسي من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتألف من مكونات فرعية هي: التسكع السيبراني، أحلام اليقظة، الاستغراق في المحادثات الشفوية، القيام بوظيفتين.
- مفهوم الانسحاب البدني من العمل لدى موظفي الجماعات المحلية بولاية الجلفة يتألف من مكونات ثانوية هي: تمديد فترات الاستراحة، التغيب عن العمل، التأخر عن العمل، ترك العمل، تقوية لقاءات العمل.
- نموذجي الانسحاب النفسي والانسحاب البدني من العمل يحتفظان بمؤشرات مطابقة تكفي لاعتمادهما في تفسير الظاهرتين اللتين يمثلانها.
- ونوصي ختاماً بضرورة إجراء دراسات أخرى تمس سياقات وعينات أخرى، بغرض الوصول إلى بنية عامة لمفهوم السلوك الانسحابي لدى الموظفين، ومقارنة النماذج المتنافسة والنظر في إمكانية الخروج ببنية موحدة مفسرة لهذا المفهوم.

قائمة المراجع

الملاحق

ترجمة مصطلحات الدراسة ودلالاتها

تم إدراج هذا الملحق من أجل تبيان دلالة المفاهيم الأساسية في الدراسة، والتي تمت ترجمتها للغة العربية من طرف الباحث، حيث أن هذه المفاهيم تم إنتاجها في سياقات ثقافية وحضارية مختلفة عن السياق العربي عموماً والجزائري خصوصاً، لذلك كان من المناسب عدم إغفال هذه النقطة في محاولة لتبسيط ترجمتها قدر الإمكان، كي يتناسب الاصطلاح بالعربية مع السلوكيات التي يعبر عنها.

المصطلحات بالإنجليزية وترجمتها المعتمدة ودلالاتها في الدراسة	
أصل المصطلح بالإنجليزية	الترجمة المعتمدة في الدراسة
Employee Withdrawal Behavior	<p>السلوك الانسحابي لدى الموظفين:</p> <p>قاموس المورد: مصطلح "Withdrawal" يعني الانسحاب أو الانقطاع معجم علم النفس والعلاج النفسي: جاء بمعنى الانسحاب، وبأنه نمط من السلوك فيه يبتعد الفرد عن أداء الوظائف اليومية العادية.</p> <p>ولطالما ارتبط مصطلح "Withdarawal" في أبحاث علم النفس وخصوصاً علم النفس العيادي وعلم النفس الصحة بالانسحاب أو الإقلاع عن الكحول والإدمان على المخدرات، وكثير من الدراسات استعملت هذا المفهوم في السياق ذاته، وعلم النفس التنظيمي أيضاً كان له استعماله الخاص لهذا المصطلح للدلالة على مختلف الأفعال والسلوكيات التي يقدم عليها الموظف للحد من ارتباطه بوظيفته، وهو مفهوم مركب من مفهومين فرعيين يتشكل من خلالهما هما الانسحاب النفسي والانسحاب البدني.</p>
Psychological Withdrawal	<p>الانسحاب النفسي*</p> <p>يكون الموظف متواجداً داخل مكان العمل لكنه غير مرتبط بعمله، وبذلك يكون متواجداً بدنياً فقط بينما هو غائب نفسياً، وتعتبر السلوكيات الفرعية التي تشكل هذا المفهوم عن إهمال الوظيفة (Neglect) أو التهاون في أدائها، فالموظف الذي أهمل الوظيفة حينها يقال أنه في حالة انسحاب نفسي، وهو بذلك أقل مشاركة في العمل.</p>
Physical Withdrawal	<p>الانسحاب البدني*</p> <p>يتمثل في مجمل السلوكيات التي تعبر عن عدم تواجد الموظف في مكان العمل، وتتشرك السلوكيات التي تشكل هذا المفهوم في أنها كلها تتضمن مغادرة العمل (Exit) فالعامل عندما يكون غير متواجد في مكان العمل حينما يجب أن يتواجد فيه، نقول أنه في حالة انسحاب بدني.</p>
Day Dreaming	<p>أحلام اليقظة*</p> <p>مصطلح نفسي شائع الاستعمال وواضح المعنى. ويُعرف كذلك بالشروذ الذهني أحياناً.</p>
Looking Busy	<p>التظاهر بالانشغال</p> <p>فضلنا استعمال "التظاهر بالانشغال" للتعبير عن المصطلح الأصلي "Looking Busy" لاعتقاد الباحث أنها أقرب للدلالة على مختلف الأفعال والنشاطات السلوكية الدالة التي يمثلها هذا المصطلح الإنجليزي في ميدان العمل والتنظيم، وقد يصلح أن</p>

<p>نستعمل مصطلحا آخر وهو "حجب الجهود" (withholding efforts) وكلا المصطلحين (التظاهر بالانشغال وحجب الجهود) يشتركان في الدلالة على العديد من الأفعال السلوكية داخل بيئة العمل والتي يتم من خلالها تضييع وقت العمل في أفعال غير منتجة، ولكن ارتأينا أن يصطلح عليه بـ"التظاهر بالانشغال" لأنه أقرب لتمثيل هذا السلوك.</p>	
<p>التسكع السيبراني (الانغماس في الانترنت) كلمة مركبة من جزئين "Cyber" و "Loaf"</p> <p>1. "Cyber" طالما ارتبط بمختلف النشاطات والممارسات المعلوماتية عبر الانترنت والواقع الافتراضي، والتي تتم باستخدام جهاز الحاسوب أو اللوحات الإلكترونية والهواتف الذكية، وفي حدود اطلاعنا فإنه لم يتم اعتماد مصطلح عربي مناظر لهذا المصطلح الانجليزي، فمثلا نجد ما يسمى "Cyber Security" وهو مصطلح واسع الاستخدام في مجال المعلوماتية يُترجم إلى "الأمن السيبراني".</p> <p>2. من خلال البحث عن معنى مصطلح "Loaf" في القاموس الإلكتروني "VerAce-Pro" وجدنا أنه يعني التسكع أو التكاسل.</p> <p>بداية اقترحنا أن يُعبر على "Cyberloafing" بـ"التسكع في الانترنت" أو "الاجبار في الانترنت"، لكن بعدها تم الاعتماد على مصطلح التسكع السيبراني (الانغماس في الانترنت) بدلا من "التسكع في الانترنت" أو "الاجبار في الانترنت".</p>	<p>Cyberloafing</p>
<p>الاستغراق في المحادثات الشفوية</p> <p>جاء في قاموس المورد أن معنى الفعل "Socialize" هو إقامة العلاقات الشخصية مع الآخرين والاجتماع معهم، أو المشاركة في نشاط جماعة ما.</p> <p>وتجدر الإشارة إلى أنه ومن خلال بعض الدراسات التي اطلع عليها الباحث، وجد أن مصطلح (Socializing) له معنى واستعمال آخرين في ميدان علم النفس التنظيمي وهو "التنشئة التنظيمية"، والتي تُعنى بمرافقة الموظفين الجدد في المنظمة ومحاولة توجيههم وإكسابهم الخبرات اللازمة في العمل، ومساعدتهم على التكيف والتأقلم داخل بيئة العمل، وهذه العملية أو المرافقة تتم عن طريق زملاء العمل، المشرفين، الرؤساء ومختلف الفاعلين في المنظمات، وهو ما يدعمه "معجم علم النفس والطب النفسي" حيث أورد أن المقصود بهذا المصطلح (Socializing) في علم النفس الصناعي وعلم النفس التنظيمي هو العملية التي يتعلم من خلالها العامل الجديد في التنظيم أن يتكيف مع معايير المنظمة وأدوارها. وهذا يختلف عن السلوك أو السلوكيات الذي نبحثها ضمن دراستنا.</p> <p>وبعد التدقيق في التراث النظري حول المقصود بهذا المصطلح في إطار موضوع السلوك الانسحابي لدى الموظفين، لاحظنا أن هذه الترجمة كانت قاصرة عن تمثيل مجمل السلوكيات التي يمثلها هذا المصطلح، لذلك آثرنا استخدام مصطلح "الاستغراق في المحادثات الشفوية" أثناء العمل باعتباره أقرب لتمثيل دلالة مختلف السلوكيات التي يمثلها كمفهوم فرعي ضمن السلوك الانسحابي لدى الموظفين، والذي نقصد به استغراق الموظف في محادثات وحوارات شفوية مع زملائه حول مواضيع لا تتعلق بالعمل، ما يعني استهلاك واستغلال وقت العمل لأغراض شخصية.</p>	<p>Socializing</p>
<p>القيام بوظيفتين:</p> <p>ترجمة هذه الكلمة (Moonlighting) في قاموس المعاني كانت "العمل في الخفاء". والتي تعتبر من المشتقات لطاقات الموظفين وانتباههم. وهي قريبة من</p>	<p>Moonlighting</p>

<p>التسمية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة "القيام بوظيفتين" والتي نعتقد أنها أقرب دلالة وأدق تمثيلا للسلوكيات والأفعال التي تُجسد هذا المفهوم، فقد يقوم الموظف بنشاطات أو وظيفة أخرى أثناء الوقت المخصص للوظيفة التي يشغلها.</p>	
<p>التأخر عن العمل* مصطلح معروف في مجال علم النفس التنظيمي، يدل على ميل الموظف لأن يصل متأخرا إلى مكان العمل، ويغادره مبكرا.</p>	<p>Tardiness</p>
<p>تفويت لقاءات العمل من خلال المصطلح الانجليزي (Missing Meetings) قد يبدو أن المقصود به تفويت الاجتماعات الخاصة بالعمل، فمصطلح "Meetings" يحمل العديد من الدلالات والمعاني (لقاءات، اجتماعات، مواعيد، جلسات، مقابلات...) تختلف باختلاف السياقات التي يستعمل فيها، والمقصود به في سياق الدراسة الحالية -واعتمادا على التنظير المعتمد في الدراسة- هو تفويت الموظف للقاءات العمل مع العملاء/الزبائن لما يتواجد خارج مكتبه أو المكان الذي يزاول فيه وظيفته، فتم اعتماد "تفويت لقاءات العمل" لقرينه من تمثيل السلوكيات التي يحمل دلالتها.</p>	<p>Missing Meetings</p>
<p>ترك العمل قد يحمل مصطلح "Quitting" العديد من المعاني والدلالات في مجال علم النفس العمل والتنظيم، فيعني ترك العمل، مغادرة العمل، التوقف عن العمل... لكن بالرجوع للتنظير القائم حول هذا المصطلح، فإن المقصود به في الدراسة الحالية هو الترك الطوعي للعمل، أي أن الموظف يمارس مهامه في العمل، لكنه يفكر في ترك العمل وينتظر الفرصة السانحة لترك العمل (Intention to leave) وقد برر "Orly Shapira et al" (2011) أن نية ترك العمل عادة تعتبر أو يُنظر إليها كبديل مناسب للاستدلال على الترك الطوعي للعمل، ومن خلال هذا فإننا في دراستنا هذه نستدل على ترك العمل من خلال السلوكيات التي تعبر عن نية الموظف في ترك عمله. ومن المصطلحات قريبة الدلالة من "Quitting" نجد دوران العمل الطوعي (Apa dictionary, 2015) "Voluntary Turnover"</p>	<p>Quitting</p>
<p>تمديد فترات الاستراحة مصطلح (Breaks) كذلك من المصطلحات التي تحمل العديد من الدلالات، وحسب قاموس المعاني فإنه يعني فترات الراحة/الاستراحة وهذا المعنى هو الأقرب للاستعمال في ميدان علم النفس التنظيمي، فالدوام اليومي يتيح للموظفين أخذ وقت مستقطع (يكون عادة في منتصف اليوم) وهو ما يسمى بالانجليزية "Breaks" وبذلك فإن "فترات الاستراحة" هي الترجمة الأقرب في ميدان العمل، و"Long Breaks" تعني فترات الاستراحة الطويلة، ولكن تقرر الاعتماد على عبارة "تمديد فترات الاستراحة" لأنها أقرب لتوضيح دلالة السلوكيات التي يمثلها هذا المصطلح، فعادة ما يميل الموظفون إلى عدم احترام الوقت المحدد لفترات الراحة، فيمضون (عمدا) وقتا أكبر خارج مكان العمل كي يقضوا وقتا أقل في وظائفهم.</p>	<p>Long Breaks</p>
<p>التغيب عن العمل* دلالة هذا المصطلح واضحة في ميدان علم النفس العمل والتنظيم، فهو يعني عدم وجود الموظف في مكان العمل عندما يُتوقع أو يُفترض وجوده فيه.</p>	<p>Absenteeism</p>

* تم التطرق لهذا المفهوم بالتفصيل في الجزء النظري

الجماعات المحلية

تعتبر الجماعات المحلية جزءا لا يتجزأ من الدولة، أي أنها تابعة لها بالرغم من وجود اللامركزية التي تعتبر أسلوبا من أساليب التنظيم الإداري والتي تعني توزيع الوظيفة الإدارية بين السلطات المركزية في الدولة الهيئات الإدارية المنتجة التي تباشر مهامها تحت رقابة هذه السلطة. وتشير المادة 15 من الدستور بأن الجماعة الإقليمية للدولة هي البلدية والولاية.

الولاية:

عرفت المادة الأولى من القانون 90-09 المؤرخ في 07 افريل 1990 الصادر بالجريدة الرسمية والمتضمن قانون الولاية. ص434. الولاية بأنها " جماعة إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي "

وقد عرفت الأمرية رقم 38/69 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 23 ماي 1969 والمتضمنة قانون الولاية " الولاية جماعة عمومية إقليمية ذات شخصية معنوية واستقلال مالي ولها اختصاصات سياسية واجتماعية وثقافية... الخ" وتحدث الولاية طبقا للقانون الحالي أو القديم بموجب بالنظر لأهميتها. وتجدر التنبيه إلى الولاية أساس دستوري فمختلف الوثائق الدستورية ورد فيها ذكر الولاية باعتبارها جماعة إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية.

البلدية:

يعرف المشرع الجزائري البلدية بموجب المواد 1، 2، 3 من القانون 11-10 المؤرخ في 20 رجب 1432 الموافق لـ 22 يونيو 2011 المتعلق بالبلدية بأنها هي الجماعة الإقليمية القاعدية للولاية وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب القانون البلدي بأنها القاعدة اللامركزية ومكان لممارسة المواطنة، وتشكل إطار مشاركة المواطن في تسيير الشؤون العمومية وتمارس البلدية صلاحياتها في كل مجالات الاختصاص المخولة لها بموجب القانون وتساهم مع الدولة في إدارة وتهيئة الإقليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والأمن وكذا الحفاظ على الإطار المعيشي للمواطنين وتحسينه.

الصورة الأولية لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل

دحمان سويسي

E-mail: dahmane.souici1@gmail.com

Phone: 0697835965

أخي الكريم، أختي الكريمة:

إليك هذه الاستمارة الخاصة بإعداد بحث في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه، وأرجو منك مساعدتي من خلال وضع علامة X في الخانة المناسبة، وذلك حسب خيارات الإجابة المتاحة، كما نرجوا منك التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة، ونعدكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستغل إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

يرجى الإجابة بعناية على جميع الأسئلة التالية:

أثناء تواجدي في مكان العمل:					
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	
					1. أفكر في أمور أرغب في تحقيقها
					2. أتخيل ما سأكون عليه مستقبلا
					3. أفكر في أمور لم أتمكن من تحقيقها في الواقع
					4. أحاول أن أشغل تفكيري بأمور لا تخص العمل لأرتاح قليلا
					5. أتحدث مع زملائي عن إنجازاتي في الماضي
					6. أتجنب التفكير في أمور العمل التي تسبب لي ضغطا أو توترا
					7. أنغمس في التفكير (شروذ الذهن أو سرحان)
					8. لا أتهاون في إنهاء المهام التي يجب علي إنجازها
أتحدث مع زملائي حول مواضيع لا تتعلق بالعمل:					
					9. داخل مكتب العمل
					10. في الأروقة
					11. في فضاءات أو أماكن الراحة
					12. في قاعات العمل
					13. من أجل كسر الروتين
					14. للترويح عن النفس من خلال التحدث مع الزملاء
					15. لشعوري بالملل من تداول المواضيع المهنية فقط
أثناء وقت العمل:					
					16. أقوم بتنظيم المكتب بصفة مستمرة

					17. أتجول قليلا داخل محيط العمل للتخفيف من الضغط
					18. أقوم بتنظيف جهاز الكمبيوتر بصفة مستمرة
					19. أحاول أن أظهر بأنني منشغل بعملي
					20. أقوم بتنظيف الطاولة أو المكتب باستمرار
					21. أحاول ترتيب الأوراق أو مختلف الوثائق بدقة
					22. لا أدخر جهدا في القيام بعملتي
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	أثناء وقت العمل:
					23. يمكنني القيام بنشاطات مختلفة لا تتعلق بنشاطات العمل
					24. قد أقوم بإنهاء بعض الأعمال العالقة التي لا تخص العمل
					25. لا أستغل الوقت في القيام بمهام أخرى لا تخص مهام عملي
					26. قد أستعمل وسائل العمل في إتمام أعمال لا تتعلق بوظيفتي
					27. بإمكانني تخصيص بعض الوقت لإتمام نشاطات أخرى تخصني شخصيا
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	أستعمل الإنترنت في العمل (إنترنت العمل أو الهاتف المحمول) من أجل:
					28. تصفح مختلف المواقع الإلكترونية أو البحث فيها.
					29. تصفح شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك أو تويتر...)
					30. نشر أو تنزيل معلومات عامة أو خاصة
					31. تصفح مواقع البيع أو الشراء عبر الإنترنت (واد كنيس مثلا)
					32. متابعة الأخبار العامة أو أخبار الرياضة
					33. مشاهدة مقاطع الفيديو في اليوتيوب
					34. إجراء اتصالات عبر تطبيقات الهاتف المحمول
					35. اللعب والترفيه على جهاز الكمبيوتر
					36. تخفيف الضغط عندما لا أحظى بتقدير واحترام المسؤول
					37. إرسال أو استقبال رسائل البريد الإلكتروني
					38. الترويح عن النفس عندما تعترضني أحداث سلبية في العمل

الصورة الأولى لاستبيان الانسحاب البدني من العمل

دحمان سويسي

E-mail: dahmane.souici1@gmail.com

Phone: 0697835965

أخي الكريم، أختي الكريمة:

إليك هذه الاستمارة الخاصة بإعداد بحث في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه، وأرجو منك مساعدتي من خلال وضع علامة X في الخانة المناسبة، وذلك حسب خيارات الإجابة المتاحة، كما نرجوا منك التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة، ونعدكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستغل إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

أنثى

ذكر

الجنس:

يرجى الإجابة بعناية على جميع الأسئلة التالية:

لا يمكنني الوصول إلى العمل أو مغادرته في الوقت المحدد بسبب:	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماما
39. صعوبة الاستيقاظ صباحا				
40. وجود أسباب للتأخر لا يمكنني التحكم فيها				
41. بعض الالتزامات العائلية				
42. وجود بعض الأعمال الخاصة (أعمال ربحية مثلا)				
43. رغبتني في الوصول متأخرا				
44. بعض الالتزامات الخاصة				
45. وجود أعمال مهمة يجب أن أنتهي منها قبل الذهاب للعمل				
46. ضيق الوقت المخصص للراحة بعد الفترة الصباحية				
47. مشاكل المواصلات (السكن بعيد عن العمل)				
48. شعوري بالضيق من الحجم الساعي للعمل				
49. رغبتني في الخروج مبكرا (قبل انتهاء الدوام)				
50. سوء أحوال الطقس				
أقضي وقتا أطول من الوقت المحدد عند:	موافق تماما	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماما
51. خروجي لتناول الغداء				
52. ذهابي للصلاة				
53. خروجي للراحة بعد انتهاء الفترة الصباحية				
54. خروجي لشرب القهوة				
55. خروجي لشرب بعض المشروبات				
56. خروجي للتدخين				
57. بقاء زميلي يعمل مكاني بينما أخذ قسطاً من				

الراحة					
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	تفوتني بعض اللقاءات المهنية مع المواطنين بسبب:
					58. تواجدي خارج مكان عملي
					59. تواجدي في مكتب زميلي في العمل
					60. خروجي من المكتب من أجل مصلحة مهنية.
					61. خروجي لتفقد محيط العمل
					62. إجرائي لمكالمات هاتفية خارج المكتب
					63. خروجي لاستنشاق الهواء
					64. ذهابي لجلب بعض مستلزمات العمل من مكتب أحد الزملاء
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	قد أتغيب عن العمل بسبب:
					65. سوء أحوال الطقس
					66. وجود حالات طارئة تجبرني على الغياب
					67. وجود بعض الأعمال الخاصة التي يجب إنهاؤها
					68. وجود التزامات شخصية خارج نطاق العمل
					69. إصابتي بمرض حتى وإن كان خفيفا
					70. إلتزاماتي العائلية تحتم علي الغياب
					71. وجود يوم خاص أميل للغياب فيه
					72. تراكم ضغوط العمل.
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	أفكر في ترك العمل (الوظيفة):
					73. لرغبتي في الحصول على راتب أعلى
					74. للحصول على فرص عمل أفضل (وظيفة أخرى أفضل)
					75. بسبب تسلط المسؤولين
					76. لرغبتي في العمل في ظروف أفضل
					77. لأسباب عائلية
					78. لأن برنامج العمل أو توقيته لا يناسباني
					79. لأسير أعالي الخاصة (أعمال تجارية مثلا)
					80. لأنني لا أتحمل عملي الحالي
					81. لتجنب تراكم الآثار النفسية جراء ضغوط العمل اليومية
					82. لأن وظيفتي الحالية قد تسبب لي أمراضا أخشاها

الصورة النهائية لاستبيان الانسحاب النفسي من العمل

دحمان سويسي

E-mail: dahmane.souici1@gmail.com

Phone: 0697835965

أخي الكريم، أختي الكريمة:

إليك هذه الاستمارة الخاصة بإعداد بحث في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه، وأرجو منك مساعدتي من خلال وضع علامة X في الخانة المناسبة، وذلك حسب خيارات الإجابة المتاحة، كما نرجوا منك التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة، ونعدكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستغل إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر أنثى

يرجى الإجابة بعناية على جميع الأسئلة التالية:

أثناء تواجدي في مكان العمل:				
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما
				1. أفكر في أمور أرغب في تحقيقها
				2. أتخيل ما سأكون عليه مستقبلا
				3. أفكر في أمور لم أتمكن من تحقيقها في الواقع
				4. أحاول أن أشغل تفكيري بأمور لا تخص العمل لأرتاح قليلا
				5. أتحدث مع زملائي عن إنجازاتي في الماضي
				6. أنغمس في التفكير (شروود الذهن أو سرحان)
				7. لا أتهاون في إنهاء المهام التي يجب علي إنجازها
أتحدث مع زملائي حول مواضيع لا تتعلق بالعمل:				
				8. في فضاءات أو أماكن الراحة
				9. من أجل كسر الروتين
				10. للترويح عن النفس من خلال التحدث مع الزملاء
				11. لشعوري بالملل من تداول المواضيع المهنية فقط
أثناء وقت العمل:				
				12. يمكنني القيام بنشاطات مختلفة لا تتعلق بنشاطات العمل
				13. قد أقوم بإنهاء بعض الأعمال العالقة التي لا تخص العمل
				14. بإمكانني تخصيص بعض الوقت لإتمام نشاطات أخرى تخصني شخصيا
أستعمل الإنترنت في العمل (إنترنت العمل أو الهاتف المحمول) من أجل:				

تماما	ما			
				15. تصفح مختلف المواقع الإلكترونية والبحث فيها.
				16. تصفح شبكات التواصل الاجتماعي (فيسبوك، تويتر...)
				17. نشر أو تنزيل معلومات عامة أو خاصة
				18. تصفح مواقع البيع أو الشراء عبر الإنترنت (واد كنيس مثلا)
				19. متابعة الأخبار العامة أو أخبار الرياضة
				20. مشاهدة مقاطع الفيديو في اليوتيوب
				21. اللعب والترفيه على جهاز الكمبيوتر
				22. تخفيف الضغط عندما لا أحظى بتقدير واحترام المسؤول
				23. إرسال أو استقبال رسائل البريد الإلكتروني

الصورة النهائية لاستبيان الانسحاب البدني من العمل

دحمان سويسي

E-mail: dahmane.souici1@gmail.com

Phone: 0697835965

أخي الكريم، أختي الكريمة:

إليك هذه الاستمارة الخاصة بإعداد بحث في إطار التحضير لنيل شهادة الدكتوراه، وأرجو منك مساعدتي من خلال وضع علامة X في الخانة المناسبة، وذلك حسب خيارات الإجابة المتاحة، كما نرجوا منك التكرم بالإجابة على جميع الأسئلة، ونعدكم أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولن تستغل إلا لأغراض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

أنثى

ذكر

الجنس:

يرجى الإجابة بعناية على جميع الأسئلة التالية:

غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	لا يمكنني الوصول إلى العمل أو مغادرته في الوقت المحدد بسبب:
					1. صعوبة الاستيقاظ صباحا
					2. وجود أعمال مهمة يجب أن أنتهي منها قبل الذهاب للعمل
					3. ضيق الوقت المخصص للراحة بعد الفترة الصباحية
					4. شعوري بالضيق من الحجم الساعي للعمل
					5. رغبتني في الخروج مبكرا (قبل انتهاء الدوام)
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	أقضي وقتا أطول من الوقت المحدد عند:
					6. خروجي للراحة بعد انتهاء الفترة الصباحية
					7. خروجي لشرب القهوة
					8. خروجي لشرب بعض المشروبات
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	تفوتني بعض اللقاءات المهنية مع المواطنين بسبب:
					9. خروجي من المكتب من أجل مصلحة مهنية.
					10. خروجي لتفقد محيط العمل
					11. ذهابي لجلب بعض مستلزمات العمل من مكتب أحد الزملاء
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	قد أتغيب عن العمل بسبب:
					12. وجود حالات طارئة تجبرني على الغياب
					13. وجود بعض الأعمال الخاصة التي يجب إنهاؤها
					14. وجود التزامات شخصية خارج نطاق العمل

					15. إلتزاماتي العائلية تحتم علي الغياب
غير موافق تماما	غير موافق	إلى حد ما	موافق	موافق تماما	أفكر في ترك العمل (الوظيفة):
					16. لأسباب عائلية
					17. لأن برنامج العمل أو توقيته لا يناسباني
					18. لأتجنب تراكم الآثار النفسية جراء ضغوط العمل اليومية





ملحق رقم -07-

رموز فقرات استبياني الانسحاب النفسي والانسحاب البدني من العمل ودلالاتها

مثال	الرمز المعتمد	
daydrm1, daydrm2, daydrm3...	Daydrm	فقرات أحلام اليقظة
look1, look2, ook3...	Look	فقرات التظاهر بالانشغال
moon1, moon2, moon3...	Moon	فقرات القيام بوظيفتين
socia1, socia2, socia3...	Socia	فقرات الاستغراق في المحادثات الشفوية
cyber1, cyber2, cyber3...	Cyber	فقرات التسكع السيبراني
late1, late2, late3...	Late	فقرات التأخر عن العمل
long1, long2, long3...	Long	فقرات تمديد فترات الاستراحة
miss1, miss2, miss3...	Miss	فقرات تفويت لقاءات العمل
abs1, abs2, abs3...	Abs	فقرات التغيب عن العمل
quit1, quit2, quit3...	Quit	فقرات ترك العمل

ملحق رقم -08-

دلالة الأشكال والرموز المستعملة في النمذجة بالمعادلات البنائية عن طريق برنامج أموس_AMOS

الدلالة	الشكل
متغير كامن Latent Variable	الدائرة 
متغير مقياس Observed Variable	المستطيل أو المربع 
علاقة تغاير أو ارتباط بين متغيرين	السهم المحدب ذو الاتجاهين 
يدل على أثر المتغير الذي ينطلق منه السهم على المتغير الذي ينتهي عنده السهم	السهم ذو الاتجاه الواحد 

المصدر: جرد الباحث

مخرجات التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج أموس AMOS

1: مخرجات برنامج أموس للتحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل

Notes for Model (Default model)**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments: 253
 Number of distinct parameters to be estimated: 57
 Degrees of freedom (253 - 57): 196

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 394.583
 Degrees of freedom = 196
 Probability level = .000

ملخص مؤشرات المطابقة:

Model Fit Summary**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	57	394.583	196	.000	2.013
Saturated model	253	.000	0		
Independence model	22	3428.497	231	.000	14.842

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.069	.900	.871	.697
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.538	.261	.190	.238

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.885	.864	.939	.927	.938
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.848	.751	.796
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	198.583	145.779	259.168
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	3197.497	3011.741	3390.579

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.298	.653	.480	.853
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	11.278	10.518	9.907	11.153

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.058	.049	.066	.062
Independence model	.213	.207	.220	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	508.583	517.914	720.641	777.641
Saturated model	506.000	547.416	1447.239	1700.239
Independence model	3472.497	3476.098	3554.343	3576.343

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.673	1.499	1.872	1.704
Saturated model	1.664	1.664	1.664	1.801
Independence model	11.423	10.812	12.058	11.435

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	177	189
Independence model	24	26

2: مخرجات برنامج أموس للتحليل العاملي التوكيدي من الدرجة الأولى لمفهوم الانسحاب البدني من العمل:

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 171
Number of distinct parameters to be estimated: 47
Degrees of freedom (171 - 47): 124

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 227.516
Degrees of freedom = 124
Probability level = .000

ملخص مؤشرات المطابقة:

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	47	227.516	124	.000	1.835
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	1542.535	153	.000	10.082

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.069	.924	.895	.670
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.303	.507	.449	.454

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.853	.818	.927	.908	.926
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.810	.691	.750
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	103.516	65.057	149.806
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1389.535	1267.247	1519.246

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.748	.341	.214	.493
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	5.074	4.571	4.169	4.998

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.052	.042	.063	.344
Independence model	.173	.165	.181	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	321.516	327.783	496.371	543.371
Saturated model	342.000	364.800	978.173	1149.173
Independence model	1578.535	1580.935	1645.500	1663.500

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.058	.931	1.210	1.078
Saturated model	1.125	1.125	1.125	1.200
Independence model	5.193	4.790	5.619	5.200

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	202	219
Independence model	37	39

3: مخرجات برنامج أموس للتحليل العاملي التوكيدي الهرمي لمفهوم الانسحاب النفسي من العمل

Note for model

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 253

Number of distinct parameters to be estimated: 56
 Degrees of freedom (253 - 56): 197

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 394.662
 Degrees of freedom = 197
[Probability level = .000](#)

ملخص مؤشرات المطابقة:

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	56	394.662	197	.000	2.003
Saturated model	253	.000	0		
Independence model	22	3428.497	231	.000	14.842

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.069	.900	.871	.701
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.538	.261	.190	.238

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.885	.865	.939	.928	.938
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.853	.755	.800
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	197.662	144.899	258.208
Saturated model	.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Independence model	3197.497	3011.741	3390.579

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.298	.650	.477	.849
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	11.278	10.518	9.907	11.153

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.057	.049	.066	.068
Independence model	.213	.207	.220	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	506.662	515.830	715.000	771.000
Saturated model	506.000	547.416	1447.239	1700.239
Independence model	3472.497	3476.098	3554.343	3576.343

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.667	1.493	1.866	1.697
Saturated model	1.664	1.664	1.664	1.801
Independence model	11.423	10.812	12.058	11.435

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	178	190
Independence model	24	26

4: مخرجات برنامج أموس للتحليل العاملي التوكيدي الهرمي لمفهوم الانسحاب الجسدي من العمل

Notes for Model (Default model)

Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments:	171
Number of distinct parameters to be estimated:	44
Degrees of freedom (171 - 44):	127

Result (Default model)

Minimum was achieved
Chi-square = 231.985
Degrees of freedom = 127
Probability level = .000

ملخص مؤشرات المطابقة:

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	44	231.985	127	.000	1.827
Saturated model	171	.000	0		
Independence model	18	1542.535	153	.000	10.082

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.072	.922	.895	.685
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.303	.507	.449	.454

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.850	.819	.926	.909	.924
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.830	.705	.767
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	104.985	66.151	151.654
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1389.535	1267.247	1519.246

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.763	.345	.218	.499
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	5.074	4.571	4.169	4.998

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.052	.041	.063	.358
Independence model	.173	.165	.181	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	319.985	325.852	483.679	527.679
Saturated model	342.000	364.800	978.173	1149.173
Independence model	1578.535	1580.935	1645.500	1663.500

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.053	.925	1.206	1.072
Saturated model	1.125	1.125	1.125	1.200
Independence model	5.193	4.790	5.619	5.200

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	203	219
Independence model	37	39

ملحق رقم -10-

قائمة الأساتذة المحكمين

الجامعة	التخصص	الأستاذ المحكم
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	علم النفس	د. خلادي يمينة
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	علم النفس	د. سليم محمد خميس
جامعة قاصدي مرباح بورقلة	علم النفس	د. صبرينة غربي
جامعة زيان عاشور بالجلفة	علم النفس	د. حسين غريب

التقرير النهائي للأستاذ الخبير (المحكم):

يمكننا القول أن ملاءمة بدائل الإجابة جيدة ماعنا المستوى المتعلق ب (محايد)، حيث اقترحنا عبارة (الى حد ما)، لأن المحايد غير معني بالدراسة، كما أن العبارات كانت ملائمة لمستوى الأفراد المستهدفين، إلا أنها بلوغ المقياس (82) عبارة هو عملية منهكة للمبحوث حيث يشعر بالملل والضجر ويؤثر سلبا على مصداقية قياس السمة. حيث نقترح أن لا يتجاوز المقياس 50 بندا وقد كانت العبارات متوافقة مع الأبعاد، وتميزت لغة العبارات بالسلامة اللغوية، إلا أننا نحفظنا على العبارات المنفية التي تترك المبحوث، حيث نقترح جمل غير منفية تحمل نفس المعنى.

الاسم الكامل: حسين غريب

الدرجة العلمية: أستاذ محاضر أ

مكان العمل: جامعة الجلفة

الإيميل: hocine.ghrieb@yahoo.com

الإمضاء:

A photograph of a handwritten signature in blue ink on a white piece of paper. The signature is written in Arabic and reads 'امضاء الأستاذ حسين غريب' (Signature of Professor Hocine Ghrieb). The signature is written in a cursive style and is positioned diagonally across the page.

دحمان سويسى

E-mail: dahmane.souici1@gmail.com

Phone: 0697835965