وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم-
كلية العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص تحليل المعطيات الكمية و الكيفية بعنوان:

التحليل العاملي الاستكشافي

دراسةالبنية العاملية لاستبيان التقاعد النسبي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بولاية مستغانم

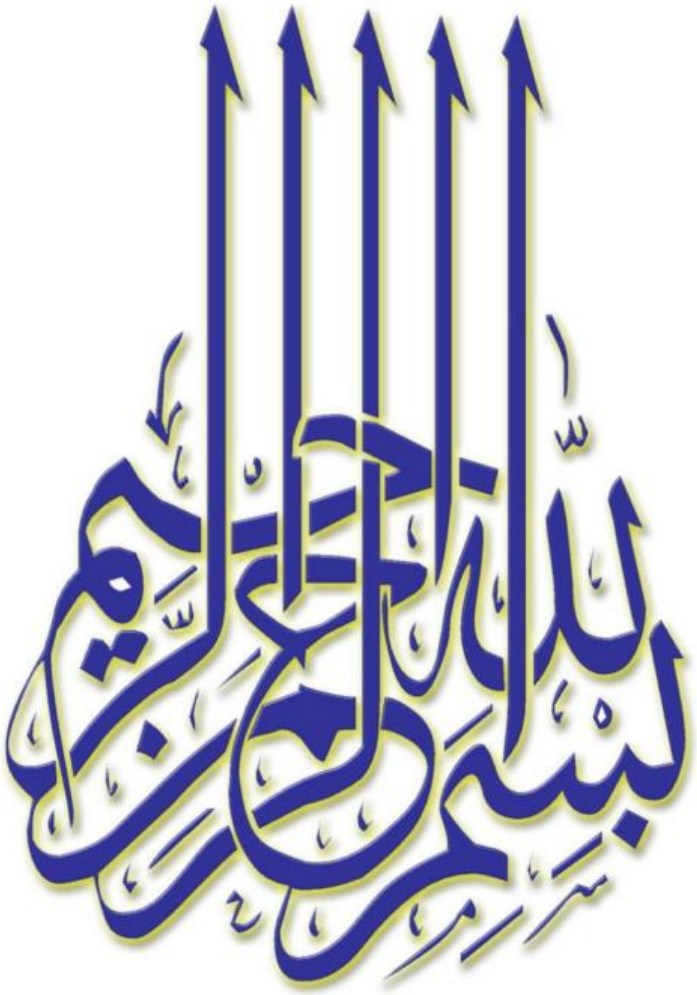
من إعداد الطالبة:
بوسعيد أمينة

تحت إشراف الأستاذ:
د.قماري محمد

اعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذ:	هني حاج احمد	**رئيسا**
الأستاذ:	قماري محمد	**مشرفا**
الأستاذ:	بورزق يوسف	**مناقشا**

السنة الجامعية 2016-2015


بسم الله الرحمن الرحيم

الإهـــــــــداء

إلى زوجي العزيز

رفيق دربي ..... اعتذر عن انشغالي فترة الدراسة والبحث.

شكر وتقدير

قال تعالى :رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ "

(سورة النمل الآية19)

وقال **رسول الله صلى الله عليه وسلم**:"من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

لا يسعني في هذا المقام إلا أن اشكر أصحاب الفضل،فلم يكن هذا البحث ليصل إلى صورته الحالية لولا توفيق الله أولاً، ثم جهود سعادة الأستاذ الدكتور قماري محمد ، حيث كان بتوفيق الله المشرف العلمي لهذا البحث ، وإني هنا أسجل شكري، وامتناني واعترافي بالفضل لسيادته الذي أحاطني بكرم أخلاقه ،وسعة علمه، وسديد توجيهاته، في جميع مراحل البحث فله مني الشكر، ومن الله الثواب على ما قدم.

ثم أقف احتراما وتقديرا للأستاذ وليد جمال الذي ساعدني بتوجيهاته القيمة ولا يفوتني أن أشكر أعضاء هيئة التدريس بشعبة علم النفس تخصص تحليل المعطيات الكمية و الكيفية على ما بذلوه في سبيل تأهيلنا التأهيل العلمي اللائق.

فلهم مني جميعا الشكر والتقدير.

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة و بشكل رئيس يإلى التعرف على العوامل التي تدفع الأستاذ لطلب التقاعد النسبي باستخدام التحليل العاملي، بحيث تكون مجتمع الدراسة من أساتذة المرحلة الثانوية لولاية مستغانم والبالغ عددهم 2032 أستاذ ،أما العينة الفعلية للدراسة فقد بلغت 153 أستاذ من كلا الجنسين. و لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات بحيث اشتمل على 20 بند ،أما لمعالجة البيانات استعنا ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية أولا تحققنا من الخصائص السيكومترية للأداة، فالصدق عن طريق الصدق التمييزي و كذا صدق الاتساق الداخلي أما الثبات بمعامل الفا كرونباخ و التجزئة النصفية،ثانيا استخدمنا التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الأساسية والتدوير المتعامد للمحاور بطريقة الفاريماكس ، أسفر ذلك عن وجود أربع عوامل: العامل الأول الصحة والراحة،العامل الثاني ظروف العمل ،العامل الثالث الجانب النفسي و العامل الرابع الجانب الاجتماعي.

Résumé :

Cette étude vise essentiellement à identifier et analyser les facteurs qui poussent un enseignant à demander la retraite proportionnelle. La population étudiée comprenait des enseignants du secondaire dans la wilaya de Mostaganem dont le nombre est de 2032 enseignants, tandis que l'échantillon réel de l'étude était composé de 153 enseignants des deux sexes.

Aux cette étude, un questionnaire de 20 points a été utilisé comme outil de collecte de données. Nous avons également fait recours au programme Statistical Package for Social Sciences. D'abord, nous avons vérifié les propriétés psychométriques de l'outil à savoir la Validité de la cohérence interne et la fiabilité par le biais du coefficient Alpha de Cronbach et la méthode Split-Half. Aussi, nous avons utilisé l'analyse factorielle exploratoire en composantes principales ainsi que la rotation orthogonale selon la méthode VARIMAX. Par conséquent, quatre facteurs émergèrent: le premier facteur repos et santé ; le deuxième c'est les conditions de travail; le troisième c'est l'aspect psychologique et le dernier facteur c'est le côté social.

قائـــــــــــمة المحتـــــــويات

الموضوع **الصفحة**

الإهداء .....ا

كلمة شكر.....ب

ملخص الدراسة.....ج

قائمة المحتويات.....د

قائمة الجداول.....ح

قائمة الأشكال.....ط

قائمة الملاحق.....ي

المقدمة.....1

الفصل الأول : مدخل الدراسة

مشكلة الدراسة.....4

أهمية الدراسة.....5

أهداف الدراسة.....5

التعاريف الإجرائية.....6

الدراسات السابقة 7

1-الدراسات السابقة حول التحليل العاملي.....7

2-الدراسات السابقة حول التقاعد.....9

3- التعليق على الدراسات السابقة.....16

الفصل الثاني :التحليل العاملي

تمهيد.....19
1- مفهوم التحليل العاملي..... 20
2-أهداف التحليل العاملي 21
3-أساليب التحليل العاملي 22
4-أنواع التحليل العاملي.....23
I-التحليل العاملي الاستكشافي.....24
II-التحليل العـاملي التوكيدي..... 33
خلاصة 36

الفصل الثاني :نظام التقاعد في الجزائر

تمهيد 38
1-تعريف التقاعد 39
2-تطور نظام التقاعد في الجزائر.....40
3- أنواع التقاعد في الجزائر..... 41
1 -التقاعد الكلي..... 42
2-التقاعد المسبق..... 43
3-التقاعد النسبي.....44
4-التقاعد دون شرط السن.....45
خلاصة.....46

الفصل الرابع:الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.....48
1-الدراسة الاستطلاعية.....48
ا-بناء أداة الدراسة.....48
ب-تطبيق أداة الدراسة.....49
ج- نتائج الدراسة الاستطلاعية.....49
1- خصائص العينة الاستطلاعية.....49
2-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.....51
ا-الصدق.....51
1- صدق المحكمين.....51
2-الصدق التمييزي.....52
3 -صدق الاتساق الداخلي.....52
ب-الثبات.....53
1-معامل ألفا كرونباخ.....53
2-طريقة التجزئة النصفي.....54
2-الدراسة الأساسية.....55
ا-منهج الدارسة..... 55
ب-حدود الدراسة.....55

ج-مجتمع الدراسة و عينته.....55
د-إجراءات تطبيق أداة الدراسة.....56
هـ- مواصفات عينة الدراسة.....56
و-الأساليب الإحصائية.....58

الفصل الخامس: عرض و تفسير النتائج

تمهيد.....60
1-خطوات إجراء التحليل العاملي الاستكشافي ببرنامجSpss.....60
2-عرض نتائج مخرجات برنامج Spss و تفسيرها.....69
خلاصة.....75
خاتمة.....76
الاقتراحات.....77
قائمة المراجع 78
الملاحق..... 80

قائـــــــــمة الجـــــــداول

الرقم	عنوان الجدول	صفحة
01	يبين توزيع الأفراد حسب الجنس في الدراسة الاستطلاعية	50
02	يبين توزيع الأفراد حسب العمر في الدراسة الاستطلاعية	50
03	يبين توزيع الأفراد حسب الحالة الاجتماعية في الدراسة الاستطلاعية	51
04	يبين توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة في الدراسة الاستطلاعية	51
05	يوضح نتائج اختبار (ت)	53
06	يبين اختبار ليفين للتجانس	53
07	يبين نتائج معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي	55
08	معامل الثبات بطريقة ألفاكرونباخ	55
09	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	55
10	يبين توزيع الأفراد حسب سنوات الجنس في الدراسة الأساسية	57
11	يبين توزيع الأفراد حسب العمر في الدراسة الأساسية	58
12	يبين توزيع الأفراد حسب الحالة الاجتماعية في الدراسة الأساسية	58
13	يبين توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة في الدراسة الأساسية	59
14	يبين البنود التي تم حذفها	71

قائـــــمة الأشكـــال

الرقم	عنوان الشكـــل	صفحة
01	إدخال درجات الأفراد في برنامجSpss	60
02	اختيار الأسلوب الإحصائي في برنامج Spss	61
03	نقل المتغيرات من اليسار إلى اليمين في برنامجSpss	62
04	فتح نافذةDescriptives في برنامجSpss	63
05	فتح نافذةExtraction في برنامجSpss	64
06	فتح نافذةRotation في برنامجSpss	65
07	فتح نافذةScore في برنامجSpss	66
08	فتح نافذةOption في برنامجSpss	67

الملاحـــــــق

الرقم	العنوان
01	يبين مخرجات برنامج Spss لمواصفات عينة الدراسة الاستطلاعية
02	يبين مخرجات برنامج Spss لنتائج اختبار (ت)
03	لحق(3) يبين مخرجات برنامج Spss لمعامل بيرسون
04	يبين مخرجات برنامج Spss لمعامل الثبات بطريقة ألفاكرونباخ
05	يبين مخرجات برنامج Spss لمعامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية
06	يبين مخرجات برنامج Spss لمواصفات عينة الدراسة الأساسية
07	يبين مخرجات برنامج Spss لمصفوفة الارتباطات
08	يبين مخرجات برنامج Spss لاختبار كايزر و برتلت
09	يبين مخرجات برنامج Spss لقيم MSA
10	يبين مخرجات برنامج Spss لاستخراج العوامل بطريقة المكونات الأساسية
11	يبين مخرجات برنامج Spss لتشبعات الفقرات على العوامل قبل التدوير
12	يبين مخرجات برنامج Spss لتشبعات الفقرات على العوامل بعد التدوير
13	قائمة بأسماء المحكمين
14	أداة الدراسة

مقدمـــــــــة

التحليل العاملي هو أسلوب إحصائي يساعد الباحث على دراسة المتغيرات المختلفة بقصد إرجاعها إلى أهم العوامل التي أثرت فيها، فالمعروف أن أي ظاهرة من الظواهر تنتج عادة من عدة عوامل كثيرة وتعتبر محصلة لها جميعاً .

وتستند فلسفة التحليل العاملي إلى تحليل الارتباطات بين المتغيرات، بغرض استخلاص أقل عدد ممكن من العوامل التي تعبر عن أكبر قدر من التباين بين المتغيرات .وبذلك يبدأ التحليل العاملي بحساب معاملات الارتباط البسيطة بين المتغيرات وتسجيلها في مصفوفة تصلح لهذا النوع من التحليل، ويكون الهدف هو توضيح وتفسير العلاقات بين تلك المتغيرات، وينتج عنها عدد قليل من المتغيرات الجديدة تسمى بالعوامل التي تحتوي على كل المعلومات الأساسية . وينتهي التحليل بمصفوفة عوامل ما قبل التدوير ومصفوفة عوامل بعد التدوير، تلك العوامل التي أدت إلى ذلك الارتباط.

ومن هنا يمكن القول أن تحليل العاملي هو أسلوب إحصائي متعدد المتغيرات، يسعى إلى تحديد الأبعاد أو العوامل التي تساعد في وصف ظاهرة معقدة، عن طريق تحليل مصفوفة الارتباط بين المتغيرات المختلفة الداخلة في وصف الظاهرة، وصولاً إلى عوامل محددة تكمن وراء طبيعة العلاقات الداخلية بين مجموعة المتغيرات في هذه الدراسة وفي سبيل ذلك يسعى التحليل العاملي إلى تقليل البيانات بتحديد عدد العوامل القليلة التي تفسر معظم التباين في عدد كبير من المتغيرات.

ولذا يمثل أسلوب التحليل العاملي نمطاً من البحث مختلف تماما عن الطرق الرياضية الأخرى في العلوم الاجتماعية، لاعتماده على افتراضات إحصائية، لأنها تحاول أن تجيب على السؤال الذي طالما سأله العلم: ما هو أقل عدد من المفاهيم التي يمكن أن تنظم تعقد الظاهرة وتصفها؟

ومن هذا المنطلق استعملنا التحليل العاملي الاستكشافي لمعرفة العوامل التي تدفع بالأستاذ لطلب التقاعد النسبي.

حاولنا في دراستنا الإلمام بكل جوانب الموضوع لتحقيق الأهداف المرجوة فتم تقسيم البحث إلى خمسة فصول فكانت الأتي :

الفصل الأول: يتضمن مشكلة الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف الدراسة، مصطلحات الدراسة الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تعرضنا إلى مفهوم التحليل العاملي، أهداف التحليل العاملي، أساليب التحليل العاملي، أنواع التحليل العاملي.

الفصل الثالث: تعريف التقاعد، تطور نظام التقاعد في الجزائر، أنواع التقاعد في الجزائر.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة، الدراسة الاستطلاعية من حيث الصدق و الثبات الدراسة الأساسية من حيث المنهج والأداة ، حدود الدراسة ،مجتمع الدراسة والأساليب لإحصائية.

الفصل الخامس: تناولنا خطوات التحليل العاملي الاستكشافي باستخدام spss ،ثم عرض وتفسير مخرجاتspss والاستنتاجات.

وأخيرا خاتمة الدراسة والاقتراحات، المراجع و الملاحق.

الفصل الاول:مدخل الدراسة

مشكلة الدراسة:

أصبح التحليل العاملي يحتل مكانة هامة في البحوث بمختلف أنواعها ، حيث أن مختلف العلوم تخضع لكثير من المتغيرات المتداخلة ، التي يكون بينها مجموعة من الارتباطات فلهذا يعد التحليل العاملي مناسباً يستطيع الباحث استخدامه في سعيه نحو حسن تصنيف الظواهر ،فهو أسلوب احصائى يساعد الباحث في دراسة المتغيرات المختلفة بقصد إرجاعها إلى أهم العوامل التي أثرت فيها ، فمن المعروف أن أي ظاهرة من الظواهر تنتج من عدة عوامل و تعتبر الظاهرة محصلة لهذه العوامل جميعا.

يظهر من هذا أننا نستطيع أن نستخدم هذا الأسلوب الإحصائي في تنظيم مجال جديد يحتاج للتعرف على خصائصه ومتغيراته ، وهى حاجة يسعى إليها الباحث عندما يطرق مجالا جديدا لا يعرف كل متغيراته أو مدى تعلق المتغيرات المختلفة بظواهره الرئيسية والنتيجة المباشرة لهذه الخطوة الاستكشافية هي إعادة الدراسة والتناول للمتغيرات الهامة في المجال التي تفسر العلاقات بين هذه المتغيرات .

ونظرا لأهمية و دقة هذا الأسلوب جاءت هذه الدراسة بحيث أننا نستخدم التحليل العاملي الاستكشافي لإيجاد العوامل التي تؤدي بأستاذ الثانوي لطلب التقاعد النسبي .

فقد برزت في الآونة الأخيرة في بلادنا ظاهرة عزوف الأساتذة عن مهنة التعليم و خروجهم للتقاعد قبل السن القانوني من هذا المنطلق نرى أنه قد يكون هناك عدة أسباب وراء رغبة عدد كبير من الأساتذة في التقاعد النسبي ، فمهنة التدريس صعبة وأداؤها يحتاج إلى قدر كبير من الصبر والجهد فلا بد أن يكون الأستاذ حاضر الذهن ومستيقظ البصيرة ، فهو تحت المجهر من قبل تلاميذه و زملائه و الإدارة،وهذا عمل جبار ومهمة ثقيلة وبالإضافة إلى كل ما يتحمله من ضغوط داخل المدرسة فهو أيضا مسئول عن أسرة خارج المدرسة فكيف يستطيع التوفيق بين متطلبات التعليم وأسرته فهذا يؤثر عليه نفسيا وجسديا و صحيا.

فالأساتذة الراغبين في التقاعد النسبي هم ثروة كبيرة مليئة بالتجارب و الخبرات العلمية و العملية فمدارسنا بحاجة لمثل هذه العقول المنيرة و ليس من المعقول ترك هذه الطاقات دون الاستفادة من خبراتهم و لذلك من الواجب الاهتمام بهذه الفئة و الحرص على معرفة الأسباب و المصادر و العوامل المؤدية لميلهم للتقاعد النسبي .

بناء على ما تقدم جاءت هذه الدراسة لتوظيف أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي لمعرفة العوامل التي تدفع بالأساتذة لطلب التقاعد النسبي.بالإجابة على السؤال التالي:

ماهي العوامل التي تؤدي بالأساتذة التعليم الثانوي لطلب التقاعد النسبي؟

أهــمية الدراسة :

تتضح أهمية البحث في أننا نسلط الضوء على موضوعين مهمين:

1-أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي فقد يشكل البحث الحالي إضافة متواضعة للمكتبة الجامعية نظرا لندرة الأبحاث التي تستعمل هذا الأسلوب.

-توظيف أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي من خلال التعريف به كمنهجية بحثية وكيفية استخدامه و تطبيقه في الدراسات النفسية.

2-التقاعد النسبي لدى الأساتذة باعتبارهم شريحة مهمة في المجتمع.

-تقديم بيانات علمية حول أسباب ظاهرة التقاعد النسبي لدى الأساتذة.

- وضع المقترحات التي قد تساعد صانعي القرار على اتخاذ الحلول الموضوعية المناسبة.

- أن تكون هذه الدراسة نواة لدراسات لاحقة في هذا المجال.

أهــداف الدراسة:

-إلقاء الضوء على منهجية التحليل العاملي الاستكشافي و تبيان كيفية استخدامه في الدراسات النفسية.

-الكشف عن الأسباب التي تؤدي بالأستاذ لطلب التقاعد النسبي.

-توجيه أنظار الباحثين للقيام بدراسات وأبحاث بأسلوب التحليل العاملي و كذا دراسات حول موضوع التقاعد النسبي في قطاعات أخرى.

التعاريف الإجرائية:

1- التحليل العاملي الاستكشافي:

منهج إحصائي استخدمناه للكشف عن العوامل التي تؤدي بالأستاذ لطلب التقاعد النسبي وفق طريقة المكونات الأساسية و بالتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس.

2-التقاعد النسبي:

يقصد بالتقاعد النسبي في هذه الدراسة هو ترك الأستاذ لوظيفته وإنهاء خدمته قبل بلوغ السن القانوني أو قبل بلوغ سنوات الخدمة الخاضعة للتقاعد،وتم قياس الأسباب التي تؤدي للتقاعد النسبي باستخدام استمارة رباعية السلم.

الدراسات السابقة :

1-الدراسات السابقة حول التحليل العاملي:

ا-الدراسات العربية:

1-دراسة خولة بهجت عبد الرزاق ، 2010 ، بغداد، بعنوان:

استخدام التحليل العاملي لبيان العوامل المؤثرة في زيادة ظاهرة الغش بين الطلبة.

في هذه الدراسة حاولت الباحثة أن تقف على أهم العوامل المؤثرة في زيادة ظاهرة الغش بين الطلبة و قد اعتمدت العينة العشوائية الطبقية حيث أن معهد التكنولوجيا لجامعة بغداد مكون من 8 أقسام علمية تم اختيار قسمين بطريقة عشوائية هما قسم الموارد المائية وقسم الكهرباء و تم تنظيم استمارة إحصائية.ومن نتائج استبيان إحصائي والتحليل العاملي تم التوصل إلى عدة عوامل لها تأثير كبير في زيادة ظاهرة الغش منها عدم الرغبة بالمادة وعدم فهم المادة كذلك نوعية الأسئلة الامتحانية.

2-دراسة محمد حسن محمود فرج وفائزة محمد الحسن خليل،2014 ،السعودية، بعنوان:

استخدام التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل التي تؤثر في هجرة الكفاءات العلمية السودانية.

يهدف البحث إلى معرفة العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى هجرة العقول السودانية و وضع حلول مناسبة لمواجهة المشكلة و لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام عينة عنقودية حجمها 600 فرد من الكفاءات السودانية التي تعمل بالمملكة العربية السعودية حيث استخدمت استمارة لجمع البيانات اشتملت على 31 بند . وقد تم التوصل إلى ثلاث عوامل لهجرة الكفاءات العامل الأول الاقتصادي و الثاني الأمني و الثالث الاجتماعي.أظهرت نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و جود سبعة اتجاهات.

ب-الدراسات الاجنبية:

1-دراسة انتوستل وكوزكى Entwistle & Kozeki ،1985 ، بعنوان:

البناء العاملى لمقياس مداخل الدراسة.

عينة الدراسة مكونة من 1193 طالباً وطالبة بالمرحلة الثانوية ، منهم 614 بريطانياً ، 579 مجرياً ، وباستخدام طريقة المكونات الأساسية والتدوير المائل للمحاور ، أسفر ذلك عن وجود خمسة عوامل هى : التوجه نحو إعادة الإنتاجية ، والتوجه نحو المعنى ، والمكون المعرفى ، والمكون الأخلاقي ، والدافعية المدرسية .

2-2-دراسة هاربر وكيمبر Harper & Kember ،1989 ، بعنوان:

البنية العاملية لمقياس مداخل الدراسة.

بتطبيق المقياس على عينة مكونة من 779 طالباً وطالبة استرالياً بالجامعة تم تصنيفهم إلى مجموعتين هما 348 طالباً منتظماً ، 431 طالباً منتسباً ، وباستخدام التحليل العاملى أسفرت النتائج عن وجود أربعة عوامل للعينة الكلية المدخل العميق، المدخل السطحى،التوجه الدقيق، التوجه نحو الهدف.

3-2-دراسة سميث وتسانج Smith & Tsang ،1998، المملكة المتحدة، بعنوان:

الخصائص السيكومترية لمقياس مداخل الدراسة.

على عينة مكونة من 408 طالب وطالبة بالجامعة ، منهم 183 بهونج كونج ، 225 بالمملكة المتحدة ، وباستخدام التحليل العاملى بطريقة المكونات الأساسية والتدوير المتعامد للمحاور بطريقة الفاريماكس ، وكشف التحليل العاملى عن وجود ثلاثة عوامل فى كل عينة على حدة وإن اختلفت قيم التشبعات فى كل عامل .

2-الدراسات السابقة حول التقاعد:

ا-الدراسات العربية :

1-دراسة زينب علي الجبر ودلال عبد الواحد الهدهود ، 1991 ، الكويت، بعنوان:

ظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية وأسبابها.

هدفت إلى التعرف على أسباب تقاعد المعلمة الكويتية،تكونت عينة الدراسة من89 معلمة متقاعدة، استخدمت الباحثتان استبانه تناولت متغيرات متعلقة بشخصية المعلمة والظروف الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والمهنية التي دفعت المعلمة للتقاعد المبكر .كشفت نتائج الدراسة أن :

- المعلمة الكويتية تتقاعد في سن أقل من الأربعين عاماً عند خبرة 15-16 سنة .

-أغلب المتقاعدات من معلمات المرحلة الابتدائية ممن يحملن دبلوم معهد المعلمات خاصة من يدرسن اللغة العربية، التربية الفنية، التربية الإسلامية.

-كما بينت الدراسة أن أكثر المتغيرات ارتباطاً بظاهرة تقاعد المعلمة الكويتية هي الحالة الاجتماعية، والمادة الدراسية التي تقوم بتدريسها، ومتوسط دخل الأسرة، والمؤهل العلمي، وأن الظروف الإدارية والمهنية من قلة الحوافز المادية والمعنوية، والأسلوب الإداري المتبع وزيادة ساعات المعلمة وغيرها من الظروف الإدارية التي تدفع المعلمة الكويتية لطلب التقاعد المبكر أكثر من الأسباب الذاتية.

2-دراسة جميلة محمد اللعبون، 1997 ، السعودية، بعنوان :

اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحوالتقاعد المبكر.

هدفت الدراسة إلى تحديد اتجاهات المرأة السعودية العاملة نحو التقاعد و التعرف على العوامل الاجتماعية المؤدية إلى رغبة المرأة العاملة في التقاعد المبكر ، كذلك معرفة العلاقة بين نوع المهنة واتجاه المرأة نحو التقاعد المبكر ، أيضاً حجم تأثير أسرة المرأة العاملة على اتجاهاتها للتقاعد المبكر، والوصول إلى تصور مبدئي للمرأة العاملة عن الآثار المتوقعة بعد

التقاعد المبكر ،وتكونت عينة الدراسة من285 موظفة في قطاعات الرئاسة العامة لتعليم البنات ووزارة الصحة، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، جامعة الملك سعود، وجامعة الإمام، وكانت نسبة المعلمات في التعليم العام 88 من حجم العينة، واستخدمت الباحثة استبانه لقياس اتجاه المرأة نحو التقاعد المبكر ومن أهم النتائج التي توصلَّت إليها الدراسة ما يأتي:

-التقاعد المبكر يحافظ على الأسرة ويدعم العلاقات الإيجابية بين الزوج والزوجة والأبناء.

-التقاعد المبكر يسمح للمرأة بأداء الالتزامات الاجتماعية تجاه أسرتها الكبيرة وأسرة زوجها وهذا يضمن سلامة شبكة العلاقات الاجتماعية ويعيد للمرأة مكانتها في حياتها الاجتماعية.

-يتيح التقاعد المبكر للمرأة العاملة التفرغ لرعاية أسرتها بالإضافة لاستمتاعها بالحياة نتيجة تخفيف أعباء العمل.

- يساهم التقاعد المبكر في حل مشكلة البطالة بين النساء ويوفِّر فرصاً وظيفية للخريجات الجديدات.

-وجود مشكلات ترتبط بالحالة الجسمية والنفسية للمرأة العاملة مثل القلق الدائم ووجود مشكلات أسرية.

-حجم الأسرة له دور كبير في اتجاه المرأة العاملة نحو التقاعد المبكر.

3-دراسة سعيد بن احمد شويل الغامدي ، 1999 ، السعودية، بعنوان:

اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر في مدينة مكة المكرمة وعلاقته ببعض المتغيرات.

هدفت إلى التعرف على الاتجاه العام للمعلمين في مدينة مكة المكرمة نحو التقاعد المبكر والتعرف على الفروق في اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وعلاقته بعدد من المتغيرات وهي :العمر، وسنوات الخدمة، والمرحلة التعليمية، والمؤهل الدراسي، والحالة الاجتماعية، ومادة التخصص، ووجود دخل إضافي غير مهنة التعليم، وطبيعة العمل داخل المدرسة وموقع المدرسة من حاضرة المدينة .تكونت عينة الدراسة من 722 معلماً من مراحل التعليم الثلاث الابتدائية والمتوسطة والثانوية .وكشفت نتائج الدراسة:

- وجود اتجاه سلبي نحو التقاعد المبكر لدى 50% من عينة الدراسة.

-كما وجدت أن هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متغير العمر واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

- هناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين متغير سنوات الخدمة واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

- كما تبين وجود علاقة سلبية دالة إحصائياً بين متغير المرحلة التعليمية واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر، وليس هناك علاقة دالة إحصائياً بين متغير المؤهل الدراسي واتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر.

-توصلت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الاتجاه نحو التقاعد المبكر تبعاً لمتغير :المؤهل الدراسي والحالة الاجتماعية، أما بقية المتغيرات فلم يوجد فيها فروق دالة إحصائياً.

4-دراسة هشام محمد إبراهيم مخيمر 2002مصر بعنوان :

الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى عينة من المعلمين والمعلمات بالمراحل التعليمية المختلفة.

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على نسبة الاتجاهات نحو التقاعد المبكر لدى المعلمين والمعلمات بمحافظة الإسماعيلية بمصر والتحقق من وجود فروق في الاتجاهات نحو التقاعد المبكر، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد استطاع الباحث سحب عينة الدراسة ومقدارها 510 فرد من المعلمين والمعلمات ، وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج وكان أبرزها مايلي:

- معظم المعلمين من أفراد العينة في المراحل التعليمية المختلفة كانت اتجاهاتهم سالبة نحو التقاعد المبكر، وهذا يعني أن اتجاهاتهم نحو العمل أقوى من اتجاهاتهم نحو التقاعد.

- المعلمين الذكور في المرحلة الإعدادية كانت اتجاهاتهم أكثر إيجابية نحو التقاعد المبكر عن نظرائهم من المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية.

– عدم وجود تأثير دال لمتغير تخصص المعلم (أدبي / علمي)على الاتجاهات نحو التقاعد المبكر.

– معلمي المرحلة الثانوية من ذوي الخبرة 10سنوات فأكثر يتفوقون على نظرائهم من معلمي المرحلة الابتدائية ذوي الخبرة 10سنوات فأكثر وعن معلمي المرحلة الإعدادية من ذوي الخبرة أقل من **10** سنوات في اتجاهاتهم نحو التقاعد المبكر.

– الصحة الجسمية للمعلم لها تأثير دال على الاتجاه نحو التقاعد المبكر.

– لا يوجد تأثير يعود للمرحلة التعليمية التي يعمل بها المعلم، وأن نظرة المعلم للتقاعد المبكر لا تختلف باختلاف المرحلة التعليمية.

– من الأسباب التي قد تقلل من إقبال المعلمين على التقاعد المبكر هو غياب الخطط والسياسات المحفزة للتقاعد المبكر، وعدم إعداد المعلمين لعالم متغير، وعدم تهيئتهم بصورة كافية للتفاعل الإيجابي مع التوجيهات العالمية الجديدة.

وخلصت الدراسة إلى أن ثقافة التقاعد المبكر لم تحظ بالانتشار الواسع في المجتمع المصري بل إنها قد تكون جديدة عليه، كما أن واقع المجتمع المصري وظروفه الاجتماعية والاقتصادية، وقد يختلف في كثير من أبعاده وجوانبه عن غيره من المجتمعات العربية والأجنبية، مما يؤدي بصورة أو بأخرى إلى عدم التفكير الجاد في التقاعد المبكر.

5–دراسة بدرية مبارك العماري، 2007 ، قطر، بعنوان:

ظاهرة التقاعد المبكر للمعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر وعلاقتها ببعض المتغيرات .

وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تقف وراء انتشار ظاهرة التقاعد المبكر بين المعلمات القطريات في مدارس التعليم العام بدولة قطر، وقد استخدمت الباحثة استبانه من إعدادها طُبقت على عينة مكونة من 395 معلمة .وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

-وجود عوامل متعددة تدفع بالمعلمة القطرية إلى التفكير في طلب التقاعد، وقد أتت هذه العوامل حسب أهميتها على النحو الآتي :عوامل إدارية، وعوامل اجتماعية، وعوامل مهنية، وعوامل شخصية.

6-دراسة بيان محمد عبد الرحمن سماعنة، 2008 ، فلسطين، بعنوان:

اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين نحو التقاعد المبكر.

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة -فلسطين نحو التقاعد المبكر وبيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخدمة ومستوى دخل الأسرة في اتجاه المعلمين نحو التقاعد المبكر وتكونت عينة الدراسة من جميع معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظات شمال الضفة، فلسطين، وعددهم 700 معلم ومعلمة، استخدمت الباحثة استبانة مكونة من 50 فقرة موزعة على خمسة مجالات وهي :الاجتماعي، والنفسي، والوظيفي، والمادي، والصحي وكشفت نتائج الدراسة أن :

-اتجاه معلمي المدارس الثانوية الحكومية نحو التقاعد المبكر كان إيجابياً إ ذ وصلت النسبة المئوية للاستجابة للدرجة الكلية إلى 61.2 **%**.

-كما بينت عدم وجود فروق دالة إحصائياً في اتجاه معلمي المدارس الثانوية نحو التقاعد المبكر في المجالين المادي والصحي تعزى لمتغير الجنس.

-وجود فروق دالة إحصائياً في المجالات الاجتماعية، والنفسية، والوظيفية والدرجة الكلية للاتجاه بين الجنسين والفرق لصالح الإناث.

-عدم وجود فروق دالة إحصائياً في اتجاه معلمي المدارس الثانوية نحو التقاعد المبكر تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

-كما أظهرت الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في اتجاه معلمي المدارس الثانوية نحو التقاعد المبكر في المجال الاجتماعي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية والفرق لصالح المتزوجين.

ب-الدراسات الأجنبية:

1-دراسة باتريك سون Patrick son،1994، استراليا، بعنوان:

Women in Education and Early Retirement- المرأة في التعليم والتقاعد المبكر.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات المعلمات نحو الاستمرار في العمل أو التقاعد في سن مبكرة، وقد أبدت المشاركات في الدراسة قليلاً من الاهتمام بمسألة التقاعد في سن مبكرة وذلك بسبب إحساسهن أن هذا الاختيار ليس مغرياً مادياً، كما أن هناك سبباً آخر يمنعهن من الإقبال على التقاعد المبكر، وهو الرغبة القوية بالمشاركة في القوى البشرية العاملة، وبينت الدراسة أن الممارسات السابقة التي تشجع المرأة على التقاعد المبكر تعد نوعاً من التمييز ضدها، وحثت الدراسة المؤسسات التعليمية على تنفيذ سياسات أفضل تساعد في الاستفادة من مواهب العاملين، ولاسيما النساء.

2-دراسة درابر Drape ، 1996، اسكتلندا بعنوان:

Retired primary school teachers - تقاعد معلمي المدارس الابتدائية.

هدفت الدراسة إلى استطلاع آراء المعلمين المتقاعدين حول أسباب تقاعدهم المبكر .

تكونت عينة الدراسة من 14 فرداً من المعلمين الاسكتلنديين المتقاعدين، واستخدم الباحث أسلوب المقابلات الفردية والجماعية، فناقش فيها المتقاعدون قراراتهم في التقدم لتقاعد مبكر .

وكان أهم نتائج الدراسة :

-أن المعلمين يسعون لتقديم تقاعد مبكر بسبب ضغوط العمل داخل المدارس، والنظام البيروقراطي المستخدم في أجهزة التربية والتعليم، وعدم رضاهم عن مهنة التعليم ككل لتدهور أوضاعها، وكذلك نتيجة الأوضاع السائدة داخل المدارس . -بينت الدراسة أيضا أن التقاعد المبكر للمعلمين وخاصة ذوي الخبرات منهم يؤدي إلى فقدان المدارس لمعلمين كانوا

قد اكتسبوا خبرات واسعة، وإن التقاعد لمثل هؤلاء يعني خسارة كبيرة للمدارس، وهذا يتطلب تحسين ظروف العمل في المدارس لجعل المعلمين من ذوي الخبرة يعملون في جو يساعدهم على العمل بأقصى طاقاتهم.

3-دراسة كرونيستر Chronister، 1997، الولايات المتحدة،بعنوان:

The reasons that affect the secondary school teachers and make them leave the profession.

تعرف الأسباب التي تؤثر في معلمي المرحلة الثانوية وتجعلهم يتركون المهنة .

تكونت عينة الدراسة من 145 مدرساً .وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن :

- المدرسين الذين يعملون بنصف دوام يخططون لترك المهنة خلال الثلاث سنوات القادمة، بسبب عوامل خاصة بالمهنة وظروف العمل .

-بينما المدرسين الدائمين أشاروا إلى الرغبة في التقاعد مبكراً في أقرب فرصة بسبب ظروف العمل .

-وخلصت الدراسة إلى أن سياسات المؤسسات التعليمية الخاصة بالتقاعد المبكر يمكن أن يكون لها دور بارز في تأجيل سن التقاعد المبكر عند المعلمين، والحد من تزايد هذه الظاهرة مثل حوافز عدم التقاعد المبكر.

4-دراسة كيران، Kieran، 2001 ،كندا، بعنوان:

Trends towards early retirement- الاتجاهات نحو التقاعد المبكر.

هدفت إلى قياس الاتجاهات نحو التقاعد المبكر في القطاعين العام والخاص، وكانت نتائج الدراسة :

-معدل التقاعد المبكر في القطاع العام هو أعلى بكثير منه في القطاع الخاص، وربما يعود ذلك إلى أن استحقاقات الراتب التقاعدي متاحة وخطط التقاعد المبكر قد عرضت على الموظفين العموميين.

-النساء أكثر طلباً للتقاعد المبكر من الرجال.

3- التعليق على الدراسات السابقة:

1-مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة للتحليل العاملي:

من خلال الدراسات السابقة التي تعرضنا لها نخلص إلى انه رغم كثرة الدراسات التي تناولت موضوع التحليل العاملي إلا انه لاتوجد دراسات تناولت التحليل العاملي لتبيان العوامل التي تؤدي بالأستاذ لطلب التقاعد النسبي وبالرغم من ذلك نجد نقاط تشابه و نقاط اختلاف نلخصها في مايلي:

يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة باستخدام طريقة المكونات الأساسية.

-التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس.

ووجوه الاختلاف تمثلت في:

-مجتمع الدراسة و حجم العينة وكذلك موضوع الدراسة.

-استخراج العوامل يختلف من دراسة لأخرى.

2-مكانة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة للتقاعد:

في ضوء الدراسات السابقة و من خلال استعراض النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات خلصنا إلى كثير من الأفكار التي أفادته في توجيه بحثنا مع وضوح لنقاط الاتفاق والاختلاف في متغيرات الدراسة وأهدافها عن الدراسات السابقة.

يتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة التي تم عرضها في فيما يأتي:

-أهمية دراسة ظاهرة التقاعد.

- أهمية مرحلة التقاعد في حياة الأفراد المهنية وبخاصة المدرسون.

ويختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في فيما يأتي:

- اقتصرت بعض الدراسات السابقة إما على الذكور أو على الإناث، أما عينة البحث الحالي فتضم الجنسين معاً.

– تناول الدراسات السابقة معرفة اتجاهات معلمي مرحلة التعليم الأساسي المرحلة الثانوية في حين هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة العوامل التي تؤدي بالأستاذ لطلب التقاعد.

–تناولت بعض الدراسات السابقة المعلمين أو المدرسين المتقاعدين، في حين تكونت عينة البحث الحالي من المدرسين القائمين على رأس عملهم.

– استخدام مقياس مختلف عن المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: التحليل العاملي

تمهيد:

لم تعد البحوث في العلوم الاجتماعية وفى ظل التقدم التكنولوجي الهائل في كافة ميادين حياتنا الاجتماعية تكفي بمجرد عرض المشاكل ودراسة الظواهر وتحديد الأسباب واستخلاص النتائج واتخاذ القرارات بطريقة سطحية مجردة بعيدة عن أسلوب الموضوعية والقياس. لقد أصبح الاتجاه العام في مثل هذه البحوث هو استخدام طرق القياس الكمية ومناهج إحصائية وذلك لتصنيف الظواهر العلمية وإبراز خصائصها وتحليل العلاقات المتبادلة بين الظواهر على أساس موضوعي. والتحليل العاملي بوصفه أحد الأساليب الرياضية الهامة، قام بتنمية قدرة الباحثين على تنظيم وتصنيف الظواهر العلمية في المجالات المتعددة التي استخدم فيها. وقد أدى الاتجاه نحو استخدام هذا الأسلوب من جانب آخر إلى تطور المعالجات العاملية، والطرق المختلفة التي يقوم كل منها على أساس نظري معين مما يؤدى إلى التجديد.

1- مفهوم التحليل العاملي :

التحليل العاملي "Factor Analysis " عبارة عن مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تهدف إلى تخفيض عدد المتغيرات أو البيانات المتعلقة بظاهرة معينة.

ويبدأ التحليل العاملي ببناء مجموعة من المتغيرات المحددة من العلاقات في مصفوفة الارتباط ويحول مجموعة المتغيرات الى مجموعة جديدة من المتغيرات المركبة أو المكونات الأساسية التي لاترتبط كل منها بالأخرى ارتباطا عاليا . ويجري وضع توافيق خطية للمتغيرات على أساس العوامل التي تنتج عن حساب التباين في مجموعة البيانات ككل ويشكل التوفيق الأفضل المكونات الأساسية الأولى العامل الأول كما يحدد التوفيق الأفضل المكونات الأساسية الثانية لتغير التباين غير المحسوب في العامل الأول يحدد العامل الثاني وهكذا لبقية العوامل. **(جودة, 2008 ,159)**

التحليل العاملي هو أسلوب إحصائي يستهدف تفسير معاملات الارتباطات الموجبة – التي لها دلالة إحصائية – بين مختلف المتغيرات ، وبمعنى آخر فإن التحليل العاملي عملية رياضية نستهدف تبسيط الارتباطات بين مختلف المتغيرات الداخلة في التحليل وصولا إلى العوامل المشتركة التي تصف العلاقة بين هذه المتغيرات وتفسيرها . ويعد التحليل العاملي منهجا إحصائيا لتحليل بيانات متعددة ارتبطت فيما بينها بدرجات مختلفة من الارتباط في صورة تصنيفات مستقلة قائمة على أسس نوعية للتصنيف ، ويتولى الباحث فحص هذه الأسس التصنيفية واستشفاف ما بينها من خصائص مشتركة وفقاً للإطار النظري والمنطق العلمي الذي بدأ به. **(صفوت فرج 1991 ص17)**.

يبدأ التحليل العاملي بحساب الارتباطات بين عدد من المتغيرات مثل" **أ ، ب،جـ ، د ، هـ** "أو الذكاء ، القلق ، الانطواء ، التحصيل ، و الاكتئاب مثلا ، ونحصل على مصفوفة من الارتباطات بين هذه المتغيرات لدى عينة ما ، ثم نتقدم بعد ذلك لتحليل هذه المصفوفة الارتباطية تحليلا عاملياً لنصل إلى أقل عدد ممكن من المحاور أو العوامل تمكننا من التعبير

عن أكبر قدر من التباين بين هذه المتغيرات ، ذلك أن توقفنا عند فحص هذه المصفوفة الارتباطية التي تتكون من عشرة معاملات ارتباط لا يؤدى إلى فهم كامل للمجال المشترك فيما بينها جميعا ، حيث يبين كل معامل من معاملات الارتباط في المصفوفة علاقة بسيطة بين متغيرين فقط من متغيراتها دون أن ينبئ بأهمية أو دور هذه العلاقة بين هذين المتغيرين ومتغير ثالث ، وعلى ذلك لا نستطيع عند هذا المستوى أن نصل لتقدير للعلاقة المشتركة بين ثلاثة متغيرات معاً أو بين متغيرات المصفوفة الخمس إذ أن حصولنا على معامل للارتباط بين أ ، **ب** قدره (0.7) ومعامل آخر بين **ب** ، **جـ** قدره(0.7)أيضا لا يعنى بالضرورة أن الارتباط بين أ ، **جـ** يساوى (0.7) كذلك فقد يكون ما هو مشترك بين أ ، **ب** غير ما هو مشترك بين **ب** ، **جـ** ، ولا تصلح العلاقة الثنائية بين **ب** وأي من المتغيرين أ ، **جـ** لتقدير العلاقة بينهما في معاملات الارتباط البسيطة (**صفوت فرج 1991: 18**).

2-أهـــداف التحليل العاملي :

من أهم أهداف العلم تنظيم الحقائق والمفهومات تنظيما بوضع ما بينها من علاقات ، أو تقسيمها على أساس ما بينها من أوجه التشابه والاختلاف والتحليل العاملي وسيلة من وسائل التبسيط العلمي والتقسيم العلمي ويذكر " كاتل (Cattell, 1952) " أن هدف المنهج العلمي اكتشاف الحقائق والعلاقة بين هذه الحقائق ، ولأهداف عملية ، واكتشاف القوانين التنبؤية ، ويضيف أن التحليل العاملي منهج كلي يهدف إلى اكتشاف العموميات الأساسية ، الوظيفية والعضوية ، بدلا من أن ينوه البحث فى عدد ضخم من المتغيرات التي تعد كالذرات ولذلك يقترح " كاتل " أن يسمى بالتركيب العاملي أو على الأقل بتركيب المتغيرات.

وبمعنى أضيق يحدد " سولمون دياموند" أهداف التحليل العاملي بأنه تكوين الفروض واختبارها ، وتحديد أصغر عدد من العوامل المحددة التي يمكن أن تفسر العلاقات التي نلاحظها بين عدد كبير من الظواهر الواقعية وإلى أي مدى يؤثر كل من هذه العوامل في كل متغير؟ أن أوضح وظيفة للتحليل العاملي تتمثل فى خفض أو اختزال مكونات جداول

الارتباطات إلى اقل عدد ممكن ليسهل تفسيرها.

لقد بين " أيزنك (Eyzanck, 1953) " أن للتحليل العاملي ثلاثة أهداف أساسية يروم تحقيقها ، ويرتبط بهذه الأهداف ثلاث وجهات للنظر إلى طبيعة العوامل ، وعدد كبير من طرق استخراج العوامل والتدوير ، وهى الأهداف ذاتها لأي فرع من فروع الإحصاء وهى:

1-الوصف.

2-البرهنة على الفروض.

3-اقتراح فروض من البيانات الأولية .(**احمد عبد الخالق ، 1987 : 100)**

3-اســـاليب التحليل العاملي:

أ - التحليل العاملي للمتغيرات :

هذا هو الأسلوب التقليدي والمتبع في معظم البحوث ، وتبدأ البيانات الأصلية الخام لهذا الأسلوب من درجات الأفراد التي تكون الصفوف ، بينما تتكون الأعمدة من المتغيرات ، وتحسب معاملات الارتباط بين المتغيرات (الأعمدة) ثم تحلل عاملياً ويستخرج منها عوامل خاصة بالمتغيرات .

ب - التحليل العاملي للأشخاص :

الإجراءات الحسابية في هذا الأسلوب هي ذاتها المتبعة في تحليل المتغيرات ، مع فارق واحد فقط هو حساب معاملات الارتباط بين الصفوف وليس الأعمدة (أي بين الأشخاص وليس المتغيرات)، ولذا يسمي أحيانا بالتحليل العاملي المحور أو المعكوس وبينما نشير في التحليل العاملي للمتغيرات إلى اختبار مشبع بعامل يمثله ، فإن العوامل المستخرجة من التحليل العاملي للأشخاص تشير إلى أفراد مشبعين بدرجة عالية بالعامل .

وقد نبع هذا المنهج من مشكلات يكون فيها الموضوع المركزي هو تجميع الأفراد ، ويمكن أن يكون هؤلاء الأفراد حالات إكلينيكية أو تنظيمات أو الناس على وجه العموم ، والهدف هو التعرف إلى الفئات التي يتجمع فيها الأفراد ، ولذا فإن أي فرد جديد يمكن وضعه على أساس

البحث العاملي مع المجموعة التي يتشابه معها أكثر . وتشير التشبعات العاملية في هذا الأسلوب إلى أي مدى يمكن أن يتشابه كل فرد مع نموذج فرضي. ويذكر " وليم ستيفنسون (Stephenson, 1953) " رائد هذا المنهج أن له تطبيقات عملية متعددة في الدراسة السيكولوجية للأنماط والتحليل المبدئي للاستخبارات ، بالإضافة إلى تطبيقات في علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية والاختبارات الإسقاطية وعلم النفس الإكلينيكي ، وذلك حتى يدخل التحليل العاملي إلى المعمل والعيادة .

ج – التحليل العاملي لاستجابات الفرد الواحد:

وهو التحليل العاملي لمعاملات الارتباط بين مجموعة من المتغيرات أو مظاهر السلوك المستمدة من عدد كبير من المناسبات أو اللحظات . ولكن الأمر الهام في هذا الأسلوب هو أن هذه البيانات كلها تستمد من فرد واحد ، ويسميه " بتلر " وزملاؤه " Butler–et al.,1963 تحليل البيانات الطبيعية ، ويذكرون أنه نوع من التحليل العاملي يمثل فيه سلوك الفرد خلال فترات متعددة من الملاحظات ، ويطبق على المقابلات النفسية العلاجية . **(صلاح الدين،2000: 619)**

4–انـواع التحليـــل العاملي:

قبل التطرق إلى أنواع التحليل العاملي لابد من فهم بعض المصطلحات.

الجذر الكامن : Eigenvalue

ويقيس حجم التباين في كل المتغيرات التي تحسب على عامل واحد – ويستخدم لغرض المقارنة ووفقا لمحك كيزر يتم قبول العامل الذي تكون قيمته أكبر من الواحد.

الشيوع :Communalities

هي مجموع مربع تحميلات العامل على المتغيرات المختلفة والتي تستخلص في المصفوفة العاملية . أن كل متغير يسهم بحجم مختلف في كل عامل من العوامل ومجموع مربعات هذه الإسهامات هي قيمة الاشتراكيات.

تشبعات العوامل : Factor Loading

هو درجة ارتباط كل متغير مع عامل معين فاذا كان تشبع العامل أكبر من (0.3) فأن المتغير الذي له علاقة يساعد في وصفه جيدا أما تشبعات العوامل أقل من(0.3) فيمكن إهمالها . **(جودة , 2008 , 163)**

I-التحليل العاملي الاستكشافي:

يستخدم في الحالات التي تكون فيها العلاقات بين المتغيرات و العوامل الكامنة غير معروفة فالباحث يعتقد مبدئيا أن المتغير موضوع الدراسة قد ينطوي على عدد من العوامل أو الإبعاد لكن يفتقر إلى تصور واضح لهذه العوامل و لطبيعتها و يسعى إلى الكشف عن اقل عدد من العوامل التي تمثل العلاقات بين عدد كبير من المتغيرات .و مع الانتعاش التكنولوجي أصبح من السهل استخدام التحليل العاملي الاستكشافي في البحوث النفسية و ذلك باستعمال برنامج الحزم الإحصائية **SPSS** ،و ذلك بإتباع الخطوات التالية:

1- فحص حجم العينة:

توفر حزمة **SPSS** طريقة مناسبة للتأكد من كفاية حجم العينة تتمثل في اختبار " **كيزر مييز اوكلين**" لكفاية العينة وتعتبر العينة مناسبة حجما إذا كانت قيمة KMO > 0.5. **(امحمد تيغزة ،2012 :25)**

2- فحص مصفوفة الارتباطات:

التحقق من توفر مصفوفة الارتباطات على الخصائص التي تجعلها قابلة للتحليل العاملي لذلك قبل البدء في استخراج العوامل ينبغي التأكد من توفرها على المواصفات التالية:

أ- أن تكون جل معاملات الارتباط في المصفوفة أكبر من0.30 أي0.9 > الارتباط > 0.3. فإذا انطوت مصفوفة الارتباطات على متغير ارتباطه بالمتغيرات الأخرى منخفض أو ضعيف فيمكن حذفه من المصفوفة قبل إجراء التحليل العاملي ونفس الشيء إذا كان هناك متغيرات ترتبط ارتباطا مرتفعا جدا ببقية المتغيرات فيمكن حذف المتغير الذي يبدي ارتباطات مبالغ فيها ببقية المتغيرات الأخرى. **(امحمد تيغزة ،2012 :26)**

ب- يجب أن تكون القيمة المطلقة لمحدد " Déterminant" مصفوفة الارتباطات أكبر 0.00001،ولا تساوي الصفر فهي غير قابلة للتحليل لأنها مصفوفة من النوع المنفرد. **(امحمد تيغزة ،2012 :27)**

ج- ينبغي أن تكون مصفوفة معاملات الإرتباط مختلفة عن مصفوفة الوحدة، وللتأكد من أن مصفوفة معاملات الارتباط ليست هي مصفوفة الوحدة نستعمل إختبار " برتليت Bartlett's test" الذي يجب أن يكون دال إحصائيا. **(امحمد تيغزة ،2012 :28)**

د- يجب أن يكون مقياس المعاينة وملائمتها لكل متغير MSA> 0.5 وهو يدل عل أن مستوى الارتباط بين كل متغير بالمتغيرات الأخرى في المصفوفة كاف لإجراء التحليل العاملي. **(امحمد تيغزة ،2012 :31)**

3- طرق استخراج العوامل:

بعد اختبار صلاحية مصفوفة الارتباط للتحليل العاملي تأتي خطوة تطبيق إحدى طرق التحليل العاملي ويميز عادة بين طرق استخراج العوامل على أساس نوع التباين المستعمل في المتغيرات او الفقرات ويوجد هناك نوعان من طرق التحليل العاملي:

- طريقة التحليل إلى المكونات الأساسية .
- الطرق المختلفة الأخرى التي تقوم كلها على التباين المشترك.

ولمعرفة الفرق بينهما من الضروري توضيح بعض المصطلحات:

- إن المتغيرات المقاسة التي نحللها تنطوي على قدر من التباين الذي يؤلف المتغير أو الفقرة يساوي واحد صحيح ويقسم هذا التباين العام الذي يؤلف المتغيرات التي ندرسها إلى نوعين :
- **التباين المشترك:** يمثل المساحة المشتركة بين الفقرات أوالمتغيرات.
- **التباين الفريد:** هو التباين الذي لايشترك فيه المتغير مع المتغيرات الأخرى وينقسم إلى قسمين:

-التباين الخاص: هو التباين الذي تنفرد به الفقرة أو المتغير ويميزها عن الباقي.

– تباين الخطأ: يسمى خطأ القياس وهو غير منتظم. (**امحمد تيغزة ،2012 :34**)

1–طريقة المكونات الأساسية: تستعمل التباين الكلي.

تعد طريقة المكونات الأساسية التي وضعها "هويتلنج Hottelling "عام 1933 من أكثر طرق التحليل العاملي دقة وشيوعاً في بحوث الشخصية ، ولهذه الطريقة مزايا عدة منها أنها تؤدي إلى تشبعات دقيقة وكذلك " فإن كل عامل يستخرج أقصى كمية من التباين (أى أن مجموع مربعات تشبعات العامل تصل إلى أقصى درجة بالنسبة لكل عامل) ، وتؤدى إلى أقل قدر ممكن من البواقي ، كما أن المصفوفة الارتباطية تختزل إلى أقل عدد من العوامل المتعامدة غير المرتبطة.

ولم تلق طريقة المكونات الأساسية فى البداية قبولا كبيرا بين الباحثين نظرا لحاجتها إلى وقت حسابات طويل لإنمامها ولذا كان من المستحيل استخدامها يدويا فى حالة المصفوفات الكبيرة ، ولكن بعد الاعتماد على حزمة **SPSS**، اصبحت هذه الطريقة الآن من بين أكثر الطرق شيوعا نظرا لدقة نتائجها بالمقارنة ببقية الطرق. (**صفوت فرج ، 1989 : 209**)

2– طرق تحليل التباين المشترك : تستعمل التباين المشترك في التحليل من أمثلتها :

- طريقة المحاور الأساسية.
- طريقة الإحتمال الأقصى .
- طريقة المربعات الصغرى الغير موزونة .(**امحمد تيغزة ،2012 :35**) .

4– محكات تحديد العوامل المستخرجة:

ان طرق استخراج العوامل تزود مستعملها بعدد كبير من العوامل غير أن العدد الكبير من العوامل المستخرجة يتنافى والأهداف العملية وهي اختزال عدد المتغيرات المقاسة إلى عدد قليل من المتغيرات الكامنة ولتحديد عدد قليل من العوامل نعتمد على عدد من المحكات التي يمكن استخدامها لهذا الغرض ، والواقع أنها تؤدى فى الغالب إلى نتائج متقاربة ومن أهم هذه المحكات الآتي :

1- محك تيكر :

وهو كما يظهر من اسمه يقوم أساسا على استخدام معامل فاي ويعتمد على مبدأ أنه إذا لم يكن هناك تناقض واضح في حجم قيم البواقي من مصفوفة إلى أخرى تليها (بعد استخلاص عامل آخر) فإن العوامل العامة الجوهرية في المصفوفة الارتباطية تكون قد استخلصت بالفعل وما يتبقى ليس إلا بواقي لا أهمية لها.

2-محك همفري :

بينما كانت الطريقة السابقة تعتمد على حجم التباين في مصفوفة البواقي ومدى تناقصه تدريجيا بعد كل عامل مستخلص فان محك " همفري " تقوم على أساس آخر مختلف تماما فهي من ناحية تعتمد على حجم العينة الأصلية التي حسبت الارتباطات بين متغيراتها وتعتمد ثانيا على فكرة أن تشبعين فقط (وليس ثلاثة) كافيين لتقرير وجود عامل عام وعلى ذلك نكتفي هذه القاعدة باستخدام مؤشرات عاملية عبارة عن أعلى تشبعين لمتغيرين بالإضافة إلى حساب الخطأ المعياري لمعامل ارتباط صفري للمقارنة بينهما كمؤشر للتوقف أو الاستمرار في استخلاص عوامل جديدة.

3- محك كومب :

ومنطق هذا الأسلوب يعتمد على تناول نمط البواقي في المصفوفة أكثر من اعتماده على حجمها أو دلالاتها حيث يفترض أنه في حالة وجود عوامل ذات دلالة مرتفعة لم تستخلص بعد وليس مجرد تباين خطأ في المصفوفة فعلينا أن لا نتوقع قيم سالبة أكثر في مصفوفة البواقي بعد العكس مما يتوقع بحكم الصدفة في مصفوفة ناتجة عن ارتباطات ايجابية.

4- محك كايزر :

محك رياضي في طبيعته اقترحه " جوتمان "في فترة سابقة ومنطلق هذا المحك يعتمد على حجم التباين الذي يعبر عنه العامل ، فلكي يكون العامل بمثابة فئة تصنيفية فلابد أن يكون تباينه أو جذره الكامن أكبر أو مساوٍ 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 فان هذا المحك يتطلب مراجعة الجذر الكامن للعوامل الناتجة وعلى أن تقبل العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن الواحد الصحيح وتعد عوامل عامة . ويبدو هذا الأسلوب صالحا ومناسبا على وجه الخصوص لطريقة كالمكونات الأساسية " لهوتلينج." وأن العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوى أو يزيد جذرها الكامن على واحد صحيح ، أي أن التباين الذي يستوعبه كل عامل (مجموع مربعات المتشبعات على كل عامل) ، بشرط أن يكون قد وضع فى الخلايا القطرية واحد صحيح . و هذه الطريقة تعطى نتائج متقاربة تماما مع عدد العوامل المستخرجة عادة ، بالإضافة إلى سهولة حساب هذا المعيار وهو شائع الاستخدام . ويذكر " وايت وزملائه (White, et al, 1969) " أن هذا المعيار تتطابق نتائجه مع معايير أخرى ، ويزكون استخدامه على أساس" أنه من غير المعقول أن نقبل عوامل لا تستوعب تباينا أكبر مما هو متوفر في المتغيرات الأصلية ذاتها" أي أن العامل الذي يقل الجذر الكامن له عن واحد صحيح يشير إلى قدر ضئيل من التباين في المتغيرات الأصلية ذاتها لذا فمن الأجدر استبعاده لعدم دلالته

5-محك كاتل:

إن خطوات استخلاص العوامل من المصفوفة الارتباطية تؤدي إلى إنتاج العوامل الأكثر عمومية أولا في كل الأساليب العاملية بلا استثناء ، ثم تبدأ العوامل الخاصة أو التباين النوعي في الظهور ، وفى طريقة كالمكونات الأساسية لا تفرق بين عوامل عامة وأخرى غير عامة يفترض أيضا أن حجم التباين النوعي الذي يتسرب إلى العوامل الناتجة يتزايد فى العوامل الأخيرة ويبدأ في فرض صورة تقلل من أهمية المصفوفة العاملية ويتطلب الأمر فى هذه الحالة تحديد العدد الأمثل من العوامل قبل أن يؤدى ظهور التباينات الخاصة إلى أحداث خلل

في مصفوفة العوامل ، ويقترح " كاتل " هنا محكا بسيطا يطلق عليه اسم البقايا المبعثرة وذلك بأن تقوم برسم محورين متعامدين ، أفقي نضع عليه عدد العوامل فى تحليلنا (الذى انتج فيه عددا كبيرا من العوامل) ويقسم المحور الرأسي وفقا لوحدات منتظمة معبرة عن الجذر الكامن المستخلص للعوامل المختلفة.

وسنلاحظ بعد إتمام رصد عواملنا وجذورها الكامنة ، أن حجم الجذر يتناقص بشكل كبير في العوامل الأولى إلى أن يصل إلى نقطة معينة هي غالبا حول جذر كامن واحد صحيح ثم يبدأ حجم الجذر في التناقص بصورة ضئيلة بحيث يستوي فيها الخط البياني مع الخط الأفقي. وإذا افترضنا أن النقطة التي سنتوقف لديها في قبولنا للعوامل هي عند العامل الرابع على سبيل المثال فإن الفرق لمن يكون كبيرا في الواقع بين ما يقدمه محك " كاتل " وبين ما يقدمه محك " **كايزر**" الذي يتطلب التوقف عند العامل الثالث هذا على سبيل المثال. وتتبقى لطريقة " **كايزر** " ميزتها في هذه الحالة في كونها لا تتطلب استخلاص عدد كبير من العوامل ثم رصدها في الشكل البياني للتعرف على نقطة توقف التناقص واستواء الخط ، حيث يمكن حساب الجذر الكامن لكل عامل بطريقة **كايزر** قبل استخلاص العامل التالي مما يوفر جهدا لا مبرر له. **(صفوت فرج 1991: 245)**.

5- عمـــلية التـــــدوير:

يؤدي التحليل العاملي لمصفوفة ارتباطيه ، بأية طريقة من الطرق العاملية إلى استخلاص عوامل معينة ، وهذه العوامل عبارة عن محاور متعامدة تمثل تشبعات المتغيرات ، وهى تتحدد بطريقة عشوائية ، ويختلف هذا التحديد للمحاور من طريقة عاملية لأخرى ، فهل يمكننا قبول العوامل الناتجة في تحليلاتنا على أنها الصورة النهائية التي تلخص لنا العلاقات الارتباطية المتعددة وبصورة مقبولة .

تعد هذه الصورة غير مقبولة بوجه عام من وجهة نظر علماء النفس هنا يقوم الباحث بإجراء جديد على هذه العوامل أو المحاور يهدف أساسا إلى إعادة تحديد مواضعها ، بهدف الوصول

بها إلى قدر من الثبات والاتساق وحتى يتسنى لنا تفسيرها ، واضعا في اعتباره أن الخطوات الحسابية لاستخلاص العوامل إنما تقوم على التعامل مع ارتباطات بين متغيرات في صورة كمية لا تتضمن ما تعنيه هذه المتغيرات أو مضمون الارتباطات ، بينما هذا المضمون هو الجانب الرئيسي الذي يعني به الباحث وهو مطالب في هذه الحالة بإجراء تعديل في مواضع المحاور التي توصل إليها ليكسب هذه المحاور معناها الواضح. وهناك نوعان من التدوير تبعا للزاوية التي تفصل بين المحاور المرجعية وهما :

1-التدوير المتعامد :

في التدوير المتعامد تدار العوامل معا (اثنين منها مثلا) مع الاحتفاظ بالتعامد بينها . والعوامل المتعامدة غير مرتبطة معا، أي أن معاملات الارتباط بينها تساوى صفرا ، إذ تصنف العوامل الاختبارات أو المتغيرات إلى فئات غير مرتبطة ، وهكذا يصبح التقسيم جادا غير متداخل. أما العوامل المائلة فهي عوامل بينها ارتباط أي أنها عوامل متداخلة ، ويفضل بعض المحللين العامليين استخراج عوامل متعامدة غير مرتبطة ، في حين يهتم آخرون باستخلاص المائلة . ويهدف تدوير المحاور إلى تحقيق ما يسميه " ثيرستون " البناء البسيط تسمى العوامل الناتجة عن استخدام إحدى الطرق الحسابية للتحليل العاملي بالعوامل المباشرة وهى تمثل الحل الرياضي ، وهذا الحل واحد فقط من حلول كثيرة ممكنة كما أسلفنا ، وكذلك فإنه في أحوال غير قليلة يصعب تفسير مثل هذه العوامل المباشرة سيكولوجيا ، فيكون الهدف إذن هو أن تحول هذه العوامل إلى وضع يمكن الباحث من تفسيرها سيكولوجيا وتزيد كذلك من بساطتها ومعنوية ارتباط العوامل بمتغيرات القياس الأصلية . ويرى " ثيرستون " أنه يصعب تفسير العوامل سيكولوجيا إلا بعد تدوير المحاور وتبسيط كل عمود بقدر الإمكان ، ويكون ذلك بتحويل نمط التشبعات إلى ما يسميه بالبناء البسيط ، ويرى أن الأخير يضمن وصول التحليل إلى نتيجة ثابتة تكون عواملها قابلة للتكرار من دراسة إلى أخرى. وتتعدد الطرق العملية للتدوير وكان إسلوب الكوارتيماكس Quartimax الذى اقترحه " كارول "

Carrollهو أول الأساليب التحليلية التي ظهرت في سنة 1953 في محاولة لتقديم حل رياضي للبناء البسيط ، ثم تناولت بعد ذلك عدة طرق رياضية لعل أشهرها طريقة الفاريماكس Varimaxالذي قدمه " كايزر Kaiser " في سنة 1958 ، وتتقبل طريقة " الفاريماكس " فكرة البناء البسيط مع الاحتفاظ بالتعامد بين العوامل ، ويميل أغلب الباحثون لاستخدام طريقة الفاريماكس لكايزر والتي تؤدى إلى أفضل الحلول التي تستوفى خصائص البناء البسيط. (**احمد عبد الخالق 1994 :116**)

2-التدوير المائل :

أما التدوير المائل ففيه تدار المحاور دون احتفاظ بالتعامد ، فتترك لتتخذ الميل الملائم لها. و مثلما هناك عدد من الأساليب التحليلية لحساب العوامل المتعامدة ، يوجد أيضا عدد آخر من الأساليب المعروفة لحساب العوامل المائلة ، بعضها حلول قائمة على العوامل المباشرة والبعض الآخر يبدأ من الحل المتعامد . ومن الطرق المعروفة فى مجال التدوير المائل :

- الكوارتيمن Quartimin و الأوبليمين " Oblimin لكارول Carroll "
- " Covarimin لكايزر " .
- " Binornamin لكايزر وديكمان " .
- " Promax لهندريكسون ووايت " و غيرها .

عندما نقوم بتدوير متعامد لمصفوفة عاملية فإننا نصل إلى نتيجة واحدة هي مصفوفة العوامل بعد التدوير وحيث تكون التشبعات على العوامل هي نفسها - أيضا - الارتباطات بين المتغيرات والعوامل . غير أن هذا الأمر يختلف فى حالة التدوير المائل، فعندما تصبح العوامل مائلة يتحدد معنى التشبعات باعتبارها إحداثيات المحاور العاملية بينما توجد لدينا إحداثيات المتجهات المرجعية والتي تعبر عن الارتباطات بين المتغيرات والعامل ، ومثل هذا التمييز بين المتجهات المرجعية والعوامل الأولية يؤدي إلى خروجنا من التدوير المائل بمصفوفتين ، الأولى : هي مصفوفة النمط العاملي أو نمط العوامل الأولية وقيم عواملها هي

تشبعات المتغيرات على العوامل، والثانية : هي مصفوفة البناء العاملي وقيم عواملها هي معاملات الارتباط بين المتغيرات والعوامل. **(صفوت فرج ، 1991)**

6- تسمية العوامل و الحد الأدنى المقبول لمستوى للتشبعات:

بعد التدوير تكون العوامل قد اتصفت بخاصية البنية البسيطة التي تجعلها قابلة للتأويل أي البحث عن تسمية للمعنى المشترك بين فقرات ذات التشبعات المقبولة والحد الأدنى من التشبع المقبول عند "ستيفنسStevens "هو (0.40) . **(امحمد تيغزة ،2012 :77).**

وتعد عملية تفسير العوامل الناتجة عن التحليل العاملي أحد المشاكل التي تواجه الباحثين في علم النفس ، ويعتمد تفسير العوامل على المتغيرات التي ترتبط بالعامل وتلك التى لا ترتبط به ، وتحديد التشبعات المرتفعة أو ذات الدلالة الجوهرية والتي تعنى أن هناك علاقة بين المتغير والعامل ، وتسمى هذه التشبعات البارزة.

وأنه ثمة طرق عدة لتحديد قيمة هذه التشبعات ، فيرى "أوفرول ، كليت Overall & Klett " أن التشبع الدال هو ما يزيد على (0.35) ، أما " جورستش (Gorsuch) " فيرى أن القيمة الشائعة فى معظم البحوث هي (0.30) ، في حين يستخدم آخرون الاختبارات الإحصائية لتحديد دلالة كل تشبع بمقارنته بالخطأ المعياري له ، ولكن ذلك يتأثر كثيرا بحجم العينة. وإذا ما تطابق مضمون هذه المتغيرات فإنها تعطى للعامل اسمه.

II-التحليل العـــاملي التوكيدي :

يقوم على إطار نظري يستطيع الباحث بموجبه أن يقترح نموذجا عامليا وبالتالي يستعمل التحليل العاملي للتأكد من صحة نموذج ومدى مطابقته للبيانات.عرفه "ستيورت" أن الهدف من التحليل العاملي التوكيدي هو اختبار مدى مطابقة نموذج اشتق من نظرية ما لمجموعة من البيانات و يتطلب ذلك و جود أساس نظري يساعد الباحث على تحديد الطريقة التي تتشبع بها المتغيرات على العوامل. و في هدا السياق نجد" شوماخر و لوماكس2004 Schumacker &Lomax" يتبنيان خمس مراحل:

1- بناء النموذج:

يقصد به توظيف النظريات وقدرة الباحث على التنظير في تطوير نموذج نظري. ومن الضروري أن تعزز عملية بناء النموذج برسم تخطيطي يعين على التوضيح.

غالبا مايكون النموذج العاملي عرضة لأخطاء التحديد ولعل أهمها افتقار النموذج إلى متغير أو متغيرين جوهريين لم يتفطن الباحث لأهميتها ، أو يعاني النموذج من وفرة زائدة في المتغيرات. **(امحمد تيغزة ،2012 :188)**

2- تعيين النموذج:

نعني بها مدى توفر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارامترات الحرة للنموذج العاملي المفترض:

أ- نموذج دون تعيين :

إذا كان عدد البارامترات الحرة للنموذج العاملي المفترض أكبر من المعلومات المتوفرة في بيانات العينة أي كم المعلومات المتوفرة في البيانات أقل من كم المعلومات التي يحتاجها النموذج.

ب- النموذج المعين ببساطة:

وفيه يمكن إيجاد حل واحد أو تقدير قيمة وحيدة لكل باراماتر حر أي المعلومات المتوفرة في بيانات العينة تساوي تماما حجم المعلومات التي يتطلبها النموذج النظري المفترض.

ج- النموذج المتعدي التعيين:

بيانات العينة تحتوي على وفرة في المعلومات تفوق حجم المعلومات التي يحتاجها النموذج النظري المفترض. **(امحمد تيغزة ،2012 :194)**

3- تقدير البرامترات:

إيجاد قيم عددية للبارامترات الحرة في النموذج بحيث أن مصفوفة البيانات المشتقة من النموذج تكون قريبة جدا من بيانات العينة .إن الهدف من تقدير قيم البارامترات الحرة للنموذج

الوصول إلى أقصى تقليص للفروق بين قيم عناصر مصفوفة التباين والتغاير للعينة وقيم العناصر التي تناظرها في مصفوفة التباين والتغاير التي نتجت عن نموذج مفترض. تختلف طرق تقدير البارامترات للنموذج فهناك سبع طرق:

- طريقة المتغيرات الذرائعية أو الوسيلية.
- طريقة المربعات الصغرى ذات المرحلتين.
- طريقة المربعات الصغرى الغير الموزونة.
- طريقة المربعات الصغرى المعممة.
- طريقة الاحتمال الأقصى.
- طريقة المربعات الصغرى الموزونة عموما.
- طريقة المربعات الصغرى الموزونة قطريا.

الطريقتان الأولى والثانية طريقتان سريعتان لا تقومان على تقدير البارامترات بعد محاولات عديدة كما أنهما تستعملان المعلومات الجزئية على خلاف باقي الطرق التي تقوم على استعمال كامل المعلومات. **(امحمد تيغزة ،2012 :205)**

4- تقدير مؤشرات جودة المطابقة:

تهدف إلى اختبار مدى مطابقة النموذج المفترض الذي يضعه الباحث لبيانات العينة.

لا يتمتع النموذج النظري المفترض بمطابقة جيدة ألا إذا أمكن إعادة إنتاج مصفوفة التباين والتغاير للعينة بدقة.تقسم مؤشرات المطابقة إلى ثلاث مجموعات:

ا-مؤشرات المطابقة المطلقة:

تقوم بمطابقة النموذج على مستوى عام وتقوَم فرضية التطابق بين مصفوفة التباين والتغاير للنموذج المفترض ومصفوفة التباين والتغاير للعينة ومنها مربع "**كاي**" و محك المعلومات لـ " **أيكيك**" ومحك " **براون**" و محك المعلومات لـ "**بايس**" ومحك المعلومت المتسق لـ "**أيكيك**" ومحك الصدق.

ب- مؤشرات المطابقة والمقارنة:

هي المؤشرات التي تقدر مقدار التحسن النسبي في المطابقة التي يتمتع بها النموذج المفترض مقارنة بنموذج قاعدي ، مؤشر المطابقة المعياري ، مؤشر المطابقة المتزايد ، مؤشر "تاكر- لويس" ومؤشر المطابقة المقارن .

ج- مؤشر تصحيح إفتقار للإقتصاد:

مؤشر المطابقة المعياري الاقتصادي، مؤشر المطابقة المقارن الاقتصادي، مؤشر جودة المطابقة الاقتصادي. **(امحمد تيغزة ،2012 :229)**

5- تعديل النموذج:

تمتع النموذج بمطابقة جيدة ليس ضمانا أن النموذج يخلو من مواطن الضعف ولفحص مواطن الخلل في مواقع موضوعية في النموذج توجد طريقتين:

- طريقة فحص البواقي.
- طريقة فحص مؤشرات التعديل. **(امحمد تيغزة ،2012 :285)**

خلاصة:

يظهر من هذا أننا نستطيع أن نستخدم هذا الأسلوب الإحصائي في تنظيم مجال جديد نحتاج للتعرف على خصائصه ومتغيراته ، وهى حاجة يسعى إليها الباحث عندما يطرق مجالا جديدا لايعرف كل متغيراته أو مدى تعلق المتغيرات المختلفة بظواهره الرئيسية ، والنتيجة المباشرة لهذه الخطوة الاستكشافية هي إعادة الدراسة والتناول للمتغيرات الهامة في المجال وبناء الفروض التي تفسر العلاقات بين هذه المتغيرات.

يجب أن ندرك في النهاية أن التحليل العاملي أسلوب إحصائي يتطلب شروطا لاستخدامها ودقة فى مراعاة هذه الشروط ، وتعرفا لحدود الأسلوب وإمكاناته و بقى أن نعرف بعد كل هذا، أن التحليل العاملي لايستطيع تدارك أو علاج الأخطاء الناجمة عن سوء التناول أو عدم الدقة سواء فى القياس أو الضبط ،إن تناولا خاطئاً للظواهر لا يصححه أسلوب إحصائي دقيق أو سليم ، كما أن نتائجا صحيحة لأسلوب إحصائي سليم تحتاج قبل كل شئ لباحث مدقق قادر على استخلاص دلالاتها من إطاره النظري الأساسي وتكوينه العلمي الذي يتحرك خلاله.

الفصل الثالث: نظام التقاعد في الجزائر

مـــقدمة:

إن فلسفة نظام التقاعد فلسفة قديمة وجدت بوجود الإنسان، وارتبطت برغبته في المحافظة على حياته فهو يسعى دائماً إلى الأمن و الطمأنينة، وما تجميع الثروات وكنز الأموال أكثر من الحاجة اليومية للإنسان، إلا شكل من أشكال الرغبة في الأمن مستقبلاً تحسباً للعجز أو الفقر ،ولقد تطورت آليات الضمان المالي و الأمن المستقبلي للفرد بتطور البشرية وبازدياد تعقيدات الحياة حتى وصلت إلى الأنظمة المعروفة الآن بالتقاعد، إلى درجة أنها أصبحت تعد مرحلة عمرية يمربها الإنسان.

وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من التأمين والحماية الاجتماعية للفرد وعائلته، بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له بعد الحياة العملية حياة إنسانية كريمة، لمواجهة مرحلة الشيخوخة.

إن نظام التقاعد في الجزائر يعكس حقيقة الحماية الاجتماعية التي يستفيد منها العامل الأجير و غيرالأجير في كل الدول على اختلاف أنظمتها، بما انه من أهم الحقوق الاجتماعية. ولمعرفة هذا النظام من حيث مفهومه ،وتطوره في الجزائر ،وأنواع الأنظمة الخاصة بالتقاعد و المستفيدين منه يقتضي منا أن نتعرض إليها كالتالي.

1-تعريف التقاعد :

لم تتوصل الدراسات إلى تعريف موحد لمفهوم التقاعد نظرا لكونه لم يكن معروفا ولا موجودا الأمر الذي أدى إلى إعطاء تعريفات اصطلاحية حسب اجتهادات شخصية في هذا المجال نجد **الأستاذ لعبيدي** عرفه :بأنه الفرد الذي عمل فترة من حياته في القطاع الحكومي أهله للحصول على معاش للتقاعد. كما عرفه أيضا : التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ،ويخضع لنظام التقاعد حيث يقتطع من راتبه الشهري نسبة معينة ،أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي ،وفق نسبة محددة لهذا الغرض سواء كان الانتهاء من العمل بالاختيار أو الإجبار أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي .وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تامين أو حماية اجتماعية للموظف وعائلته بعد انتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل له ولهم حياة مستقرة ،ومن ثمة فانه يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من المجهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه ،حرصا منه على الاستفادة من التامين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة. **(زيد منير عبوي ، 2006 :21.)**

وقد عرفه المشرع الجزائري للقانون 12/83 المؤرخ في 02جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل المتمم بالأمرين رقم18/96المؤرخ في 1996/07/06 والأمر رقم 13/97المؤرخ في في31ماي1997والقانون رقم03/99المؤرخ في 22مارس1999المعدل والمتمم بموجب القانون 12/38المتعلق بالتقاعد على انه نهاية المدة القانونية للعمل عند بلوغ العامل الأجير 60 سنة كاملة، ويكون لديه على الأقل دفع اشتراكات 15سنة بالنسبة للرجل، و المرأة العاملة 55 سنة كما تستفيد من تخفيض النسبة في حدود ثلاث سنوات عن كل طفل ،إذا فمن الناحية القانونية فالتقاعد يندرج ضمن الحقوق الاجتماعية للعمال التي اعترف بها القانون الأساسي العام، و أصبح هذا الحق يطبق على جميع فئات العمال دون استثناء سواء الأجراء أو الغير الأجراء . **(الجريدة الرسمية العدد 28، المؤرخة في 1983/07/05 : 1804.)**

2-تطور نظام التقاعد في الجزائر :

نتطرق إلى تطور نظام التقاعد في الجزائر ابتدءا من الحرب العالمية الأولى إلى غاية يومنا هذا ولقد مر بعدة مراحل نوجزها كالتالي :

1-المرحلة ماقبل الاستقلال إلى غاية 1962 :

وتبدأ هذه المرحلة من الفترة الاستعمارية التي كان يعيشها الشعب الجزائري حالة مزرية، وخاصة فئة العمال حيث أستعمل الاستعمار الفرنسي أسلوب المراوغة لهذه الفئة ،وأوهمهم بضمان حرياتهم وممتلكاتهم ولكنه، في الواقع كان عكس ذلك حيث استولى جيش الاحتلال الفرنسي على ممتلكات العامة والخاصة وامتازت هذه الفترة بالأنظمة التكميلية في الميدان، على فئة العمال فقط بل اتسعت إلى غير ذلك .كما انه هناك أنظمة خاصة بالتقاعد كالنظام الخاص بالتقاعد والاحتياط للمستخدمين في المناجم والمهن الحرة والمستقلة ،التي رفضت نظام موحد وطالبت بنظام خاص مستقل بها ولهذا وجدت عدة أنظمة خاصة بالتقاعد . **(أحمية سليمان ، 1994 : 177)**

2- المرحلة الممتدة من سنة 1962 الى غاية يومنا هذا :

أولا -المرحلة الممتدة من سنة 1962الى سنة 1983:

وفي هذه المرحلة ما زالت الجزائر تعمل بالتشريع الفرنسي بموجب المادة 01 من القانون 157/62 الصادر بتاريخ 1962/12/31 إلى غاية صدور أمر جديد حددت فيه نسب اقتطاع الاشتراك الخاص بأجراء القطاع الغير الفلاحي وظهرت إصلاحات كثيرة في هذا الصدد مست الأنظمة التكميلية ،مما أدى إلى إنشاء صناديق جهوية وهي الصندوق الاجتماعي لناحية وهران" CASORAN" وأخر لناحية الجزائر "CASORAL" والصندوق الثالث لناحية قسنطينة" CASOREC" ،وضع هذا التنظيم الإقليمي تحت وصاية وزارة العمل و الشؤون الاجتماعية، كما سجلت أيضا وجود تأكيد على كيفيات الاشتراكات والمساهمات. .وفي هذه الفترة أبرمت الجزائر مع فرنسا الاتفاق الخاص بالنظام التكميلي والموقع عليه في باريس بتاريخ 16مارس 1964، كما عرفت هذه المرحلة نوعين من التقاعد المسبق و تقاعد الاقدمية .

-ثانيا- المرحلة الممتدة من سنة1983الى يومنا هذا:

وعرفت هذه المرحلة صدور القانون 12/83 الذي كان يهدف تأسيس نظام وحيد للتقاعد يقوم على توحيد التمويل و القواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات وتقدير الحقوق حيث اشترط في هذا القانون شرطين أساسين للاستفادة بمعاش التقاعد في المادة 6 منه وهما :

-شرط الخدمة الذي حدد ب15 سنة خدمة على الأقل وخفضت ب10 سنوات كمرحلة انتقالية. **(هيام ملاط ،1999: 374.)**

-شرط السن من60سنة كقاعدة عامة و55سنة للمجاهدين والنساء بالإضافة إلى إعطاء تسهيل بالنسبة للعجز من المجاهدين ليصبح مبلغ المعاش للمجاهدين ما يعادل 100% و80% للعمال، ونظرا لدخول الجزائر أزمات اقتصادية حادة أدى إلى عجز مالي وتم إصلاح الوضع من خلال إصدار قانون لتخفيف العبء على المؤسسات وإعادة هيكلة هذه الأخير وفي هذا الصدد صدر القانون 10/94 المرسوم التشريعي، المتعلقة بالتقاعد المسبق الذي يهدف إلى استفادة العامل منه عن طريق التسبيق خلال الفترة إلى 10 سنوات قبل السن القانونية لتقاعد ويمس هذا النظام جميع العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي الذي يفقدون عملهم بصفة إرادية أو التوقف القانوني لنشاط المستخدم، كما يمكن للعامل الاستفادة كذلك من التقاعد العادي بان يقدم طلب لصاحب العمل ما أن يستوفي شروط ذلك بما يسمح به المشرع الجزائري في الأمر رقم97 /13 .**(الجريدة الرسمية العدد38 المؤرخة في 04: 1997/06/04)**

3- أنواع التقاعد في الجزائر:

وبعد أن خلصنا إلى تعريف التقاعد من حيث كونه حق مالي وشخصي يستفيد منه العامل مدى الحياة،فانه يتم تحديد مختلف الأنظمة الخاصة بالتقاعد من حيث أنواع التقاعد ومن حيث أشكال المعاشات و هي كالتالي:

1-التقاعد الكلي (العادي):

ويعرف أيضا بنظام التقاعد العادي الذي كرسه القانون رقم 12/83 الذي يهدف إلى توحيد أنظمة التقاعد وذلك بتوحيد المبادئ التالية : القواعد المتعلقة بتقدير الحقوق والقواعد المتعلقة بتقدير الامتيازات والتمويل والإحالة في التشريع الجزائري لا يكون إلا بقرار من المستخدم وبناء على طلب المعني سواء كان رجل أو امرأة حسب المادة 10 من القانون 12/83 المعدلة بالمادة3 عن الأمر 13/97 المؤرخ في31ماي1997 (**عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد سالم :2006 240-241**).

ولا يمكن للمستخدم اتخاذ هذا القرار إلا إن توفرت الشروط التالية:

-**شرط السن:** وفي هذه الحالة لا يمكن للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يجوز لصاحب العمل أن يحيل العامل على التقاعد ما لم يبلغ هذا الأخير 60سنة و 55سنة بالنسبة للمرأة العاملة طبقا للمادة 06 من هذا القانون القانون رقم 12/83 ، ص 1803.

ويمكن تقليص سن التقاعد في الحالات التي أوردها المشرع في النصوص المختلفة منها:

-العمال الذين يعملون في الظروف تتسم بنوع من الخطورة.

-العاملات اللاتي ربين ولد واحد أو عدة أولاد طيلة9 سنوات على الأقل، يخفض السن التقاعد على أساس سنة واحدة على كل ولد في حدود3 سنوات.

-العامل المصاب بالعجز التام أو النهائي عن العمل.

-المجاهدون الذين شاركوا في الثورة التحريرية الكبرى فأنهم يستفدون من التخفيض السن المطلوب للتقاعد ب5 سنوات أي 65 سنة حسب المادة 02 الفقرة من01 من الآمر 13/97 المؤرخ 31ماي 1997 المحددة للمادة 10 من القانون رقم 83/ 12 ص 1903.

- **شرط المدة القانونية للعامل** :لا يجوز للعامل طلب الإحالة على التقاعد كما لا يمكن لصاحب العمل أن يحيله إلا إذا أستوفى العامل الشرط الثاني وهو قضاء العامل مدة عمل لا تقل عن 15 سنة، وتعتبر في حكم فترات عمل الأيام التي تقاضى فيها العامل كتعويضات يومية للتأمين عن المرض والولادة وحوادث العمل والأمراض المهنية والبطالة .

2-التقاعد المسبق:

تم إنشاء نظام للتقاعد المسبق ليغطي عجز القطاعات الاقتصادية التي تمر في الأزمات والصعوبات الاقتصادية ،ويستفيد من هذا النظام الأجراء الذين يخسرون عملهم نتيجة تخفيض أو توقف نشاط صاحب العمل ،فيستحيل على المؤسسة عمليا تحقيق رغبة العمال والاحتفاظ بهم جميعا في مراكزهم عندما تحل بها أزمة اقتصادية ،وزيادة على ذلك تقليص عددهم والذي يتمثل في تسريح العامل ،و بموجب المرسوم التشريعي رقم 10/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 يعرفه المشرع الجزائري على انه برنامج وطني معمول به لحماية العمال الأجراء ضد احتمال فقدان مناصب عملهم بصفة لا إرادية لسبب اقتصادي في إطار تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لهم إذ يستفيد منه العامل إذا أستوفى الشروط التالية:

-بلوغ سن 50 سنة بالنسبة للرجال وبلوغ 45 سنة بالنسبة للعاملات.

-كما يكون قد عمل 20 سنة على الأقل منها 10 سنوات دفع فيها أقساط الاشتراك في التقاعد. **(عبد السلام ديب 2003 :310)**.

-أن يرد اسمه في قائمة العمال الأجراء الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى الهيئة المستخدمة في وضعية انتهاء نشاطهم القانوني حسب المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 10/94. **(المرسوم التشريعي رقم 10/94 ص 07)**.

-ألزم صاحب العمل بدفع مساهمة جزافية مسبقا إلى صندوق التقاعد قبل إحالة العمال المعنيين عليه ،حتى يخول له الحق في معاش التقاعد ،حيث تحسب المساهمة الجزافية التي يلتزم المستخدم بدفعها إلى الصندوق التقاعد على أساس سنوات التسبيق .

- لا يمكن أن يستفيد من التقاعد المسبق العمال الأجراء كاستثناء الذين يكونون في الحالات التالية:

-العمال المستفيدين من الدخل ناتج عن نشاط مهني أخر.

-العمال الأجراء الذين هم في حالة انقطاع مؤقت عن العمل بسب البطالة أو بطالة ناجمة عن التقلبات المناخية والذين هم في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل نتيجة عجز أو كارثة طبيعية فقرة 3 حسب المادة 2 من المرسوم التشريعي رقم 10/94 .

-العمال الأجراء ذوي عقد العمل المحدد المدة وكذا العاملون لدى عدة مستخدمين أو الذين انتهت علاقة عملهم بالهيئة المستخدمة بسب من الأسباب المرتبطة بالشخص العامل كالتسريح التأديبي أو الاستقالة .

3-التقاعد النسبي:

أول قانون كرس نظام التقاعد النسبي في الجزائر هو مرسوم رقم119/95غيرأن هذا المرسوم حصر مجال تطبيقية على الإطارات السامية في الدولة وكان بمثابة امتياز لهذه الفئة ،وبعد صدور الأمررقم13/97 توسع نظام التقاعد النسبي أصبح يمس كل العمال .

ويعتبر التقاعد النسبي امتياز يتعلق بالعمال الذين بلغ سنهم 50 سنة و20 سنة على الأقل في الخدمة (**أحمية سليمان : 280**) .وشروطه كتالي:

- الإحالة على التقاعد النسبي لا تكون إلا بطلب صريح من العامل الأجير ولا يمكن لهذا الأخير أن يستفيد من نظام التقاعد النسبي إلا إذا استوفى الشروط المحددة بحيث:

-يجب على العامل الأجير أن يبلغ 50 سنة.

-استيفاء على الأقل 20سنة من العمل ومن اشتراك الضمان الاجتماعي.

-يخفض السن ومدة العمل5 سنوات بالنسبة للمرأة العاملة وعليه يصبح السن 45سنة ومدة العمل 15سنة حسب المادة02 الفقرة02 من الامر 13/97 لكن هذا النوع من التقاعد لا يتم إلا بإرادة العامل وبناء على طلبه.

-يعد قرار الإحالة على التقاعد بصفة منفردة من طرف المستخدم باطل وعديم الأثر حسب المادة02 الفقرة4 من الامر 13/97 ومثال على ذلك كأن يبلغ شخص سن 50 سنة ويستوفى24 سنة من النشاط .

الأسباب التي تؤدي بالفرد لطلب التقاعد النسبي:

هناك عدة أسباب تؤدي بالموظف لطلب التقاعد النسبي منها اجتماعية و وظيفية و صحية و نفسية نذكر منها:

-التعارض بين العمل والمسؤوليات الشخصية للفرد.

-عدم راحة الفرد في وظيفته و إحساسه بعدم الانتماء للعمل.

-الضغوط الوظيفية و الشعور بالإنهاك النفسي والبدني في العمل.

-الاضطرابات الصحية و التعب في نهاية الدوام.

- وجود شائعات أن هناك مراجعة لقانون التقاعد النسبي.

-كثافة الحجم الساعي الدراسي.

-العمل مع التلاميذ يسبب ضغوطا كثيرة.

-عدم مراعاة سن الأستاذ عند توزيع رزنامة التدريس.

4-التقاعد دون شرط السن :

ويتم بقرار من العامل وموافقة الإدارة عليه.

يسقط عليه شرط السن إذا عمل الشخص 32 سنة خدمة فعليه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي ويخضع هذا النوع إلى نفس الإجراءات التي يخضع لها التقاعد النسبي (**أحمية سليمان 1994 : 280**)

خلاصة الفصل:

مما سبق ذكره نستخلص أن التقاعد هو إحدى حالات انتهاء علاقة العمل بين العامل ومحيط عمله أن توفر فيه شرط السن ومدة العمل القانوني ،بإمكان العامل مهما كان قطاع نشاطه الاستفادة من هذا الحق أو الامتياز الاجتماعي كما تخفض السن بالنسبة للمرأة العاملة التي لها أولاد وكذا تخفض بالنسبة للعمال الذين يشتغلون مناصب عمل تتميز بظروف ينتج عنها ضرر خاص كما يستفيد العامل الأجير دون سواه و بطلب منه من التقاعد النسبي ،أو دون شرط السن ما أن يستوفي على الأقل32 سنة من العمل والتأمين وتمنح حالة التقاعد الحق في المعاش المباشر ويحدد على أساس نشاط العامل.

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محوراً رئيسا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بالموضوع ، وبالتالي تحقق الدراسة الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

يتناوله هذا الفصل إيضاحاً لمنهج الدراسة، وتفصيلا لمحدداتها الموضوعية والبشرية والزمنية والمكانية، بالإضافة إلى تحديد مجتمع الدراسة، ووصف عينة الدراسة وطريقة اختيارها والأدوات التي تم استخدامها لجمع بيانات الدراسة، ثم إجراءات تطبيق الجانب الميداني وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة.

1-الدراسة الاستطلاعية:

ا-بناء أداة الدراسة:

تم تصميم الاستبيان وبنائها انطلاقاً من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها،وطبيعة البيانات والمعلومات المرغوب في الحصول عليها، وذلك بعد الإطلاع على مجموعة من البحوث والدراسات والرسائل الجامعية في مجال الدراسة الحالية، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء المشرف و بعض الأساتذة المختصين في المجال، وقد اشتملت الاستبيان في صورتها النهائية على ما يلي:

1-الجزء الأول:

ويشمل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد الدراسة، وكانت هذه المتغيرات هي الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة.

2- الجزء الثاني :

تكون من (20) عبارة موجهة إلى أفراد الدراسة، وقد اعتمدنا في إعداد هذا الجزء الثاني بكاملة على الشكل المغلق الذي يحدد الاستجابات المحتملة لكل سؤال، فتم استخدام مقياس

رباعي متدرج ذي النقاط الأربع لقياس درجة الموافقة على هذه العبارات، بحيث أخذ هذا المقياس الدرجات التالية:

(لا أوافق بشدة =1) (لا أوافق = 2) (أوافق=3) (أوافق بشدة =4).

ب-تطبيق أداة الدراسة:

لقد تمت الدراسة الأولية في الفترة الممتدة 17 إلى غاية 28افريل بحيث اخترنا عينة عشوائية استطلاعية حجمها (50)مفردة من ثانويتين في ولاية مستغانم و هما ثانوية **بن زازة مصطفى** و ثانوية **إدريس سنوسي** حيث وضحنا للأساتذة الموضوع و تم توزيع الاستمارات عليهم بعد شرح كيفية كتابة البيانات الأولية و الإجابة على البنود.

والهدف من الدراسة الاستطلاعية:

-التأكد من سهولة فهم العبارات.

-التأكد من الخصائص السيكومترية للأداة.

ج- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

1- خصائص العينة الاستطلاعية :

فيما يلي عرض لخصائص عينة البحث حسب نتائج الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددهم 50 مفردة حيث أن الجدول رقم (1) يوضح توزيع العينة حسب الجنس، والجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب العمر، والجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية ، والجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة.

الجدول(1) يبين توزيع الأفراد حسب الجنس. الملحق(1)

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	18	%36
أنثى	32	% 64
المجموع	50	%100

يتضح من الجدول السابق أن(36%)من الذكور، بينما (64%) من الإناث.

الجدول(2) يبين توزيع الأفراد حسب العمر.

العمر	العدد	النسبة المئوية
اقل من 30	6	%12
من 30 الى 40	21	%42
من 40 الى 50	15	%30
50 فاكثر	8	%16
المجموع	50	% 100

يوضح الجدول السابق أن(12%) أعمارهم اقل من30 سنة ،(42%) تتراوح أعمارهم بين30الى40 سنة، أما الفئة العمرية من 40 الى50 سنة تمثل(30%) اما اكثرمن50 سنة فيمثلون(16%).

الجدول(3) يبين توزيع الأفراد حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
أعزب	12	%24
متزوج	36	%72
مطلق	1	%2
أرمل	1	%2
المجموع	50	% 100

يتبين من الجدول السابق أن (72 %) من أفراد العينة متزوجون،(24 %)هم عزاب و (2%) مطلقين ، (2%) أرامل.

الجدول(4) يبين توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
اقل من 10	18	%36
من 10 إلى 15	5	%10
من 15 إلى 20	4	%8
20 فأكثر	23	%46
المجموع	50	% 100

يتضح من الجدول السابق أن(36 %) من أفراد العينة أمضوا أقل من10 سنوات عمل في التعليم بينما(10 %)أمضوا من 10الى 15 سنة،(8 %) قضوا من 15 إلى 20 سنة ، وأخيرا فان نسبة من أمضوا أكثر من 20 سنة كانت(46%).

2-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

ا-الصدق:

1- صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على المشرف و على عدد من المحكمين من أساتذة قسم علم النفس بجامعة مستغانم للتأكد من الصدق الظاهري للمقياس وطريقة صياغة العبارات، ومدى ملائمتها لموضوع الدراسة، وقد قمنا بالتعديلات المطلوبة في صياغة بعض العبارات.

2-الصدق التمييزي:

الصدق التمييزي أو صدق المقارنة الطرفية ويحسب باستعمال اختبار (ت) لعينتين مستقلتين لمعرفة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين ، فالقيمة التائية المحسوبة لدلالة الفرق بين المجموعتين المتطرفتين في الدرجة الكلية تمثل الصدق التمييزي للمقياس.

ولتحقيق ذلك رتبت الدرجات الكلية لمفردات مجتمع البحث على المقياس، ترتيباً تنازلياً من أعلى درجة إلى أقل درجة، وحددت المجموعتان المتطرفتان في الدرجة الكلية بنسبة(27%)

بواقع (13) مفردة في كل مجموعة.ومن خلال(ت) لعينتين مستقلتين تحصلنا على قيمة الدلالة المحسوبة(0.00) أي اصغر من مستوى الدلالة(0.05) و هذا يدل على أن الأداة تمتاز بصدق تمييزي أي لها قدرة تمييزية عالية. الملحق(2)

الجدول (5) يوضح نتائج اختبار (ت) المتحصل عليها من مخرجات برنامج spss.

اختبار ت				
ت	درجة الحرية	الدلالة المحسوبة	الفروق بين المتوسطات	الخطأ المعياري
11.39	24	0.000	24.76	2.17

الجدول(6) يبين اختبار ليفين للتجانس المتحصل عليها من مخرجات برنامج spss.

اختبار ليفين للتجانس	
ف	الدلالة المحسوبة
12.84	0.11

يتضح من خلال الجدول السابق أن قيمة (ف) تساوي (12.84) أما قيمة الدلالة المحسوبة قدرت(0.11) حيث انها اكبر من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) و هذا يعني ان هناك تجانس. الملحق(2)

3 –صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة طبقت ميدانياً على مفردات العينة، وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الاتساق الداخلي للأداة وذلك عن طريق حسب معامل الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبيان بالدرجة الكلية.

فكانت كل معاملات الارتباط دال عند مستوى الدلالة (0.01) وتتراوح بين (0.45) و(0.81). الملحق(3)

هذا يدل على أن الأداة تمتاز باتساق داخلي.

الجدول(7) نتائج معامل بيرسون لصدق الاتساق الداخلي.

البند	الارتباط بالدرجة الكلية	البند	الارتباط بالدرجة الكلية
01	0.731	11	0.635
02	0713	12	0.586
03	0.682	13	0587
04	0.702	14	0.568
05	0.537	15	0.627
06	0.580	16	0.607
07	0.794	17	0.624
08	0.714	18	0.452
09	0.617	19	0.547
10	0.818	20	0.582

مستوى الدلالة 0.01

ب-الثبات :

تم تقدير ثبات الاستبيان على أفراد العينة الاستطلاعية وذلك باستخدام طريقتي معامل ألفاكرونباخ والتجزئة النصفية.

1-معامل ألفا كرونباخ:

جرى حساب معامل الثبات بطريقة ألفا بعد التطبيق على العينة الاستطلاعية و باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **spss**.

فبلغت قيمة ألفا للثبات الكلي للمقياس(0.85)فكما نلاحظ فهو معامل ثبات جيد.

الملحق(4)

الجدول (8) يوضح النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج **spss** .

عدد الافراد	عدد البنود	معامل الفا كرونباخ
50	20	0.85

2-طريقة التجزئة النصفية :

اعتمدنا طريقة التجزئة النصفية لاستخراج ثبات الاختبار , إذ قسمت فقرات الاختبار إلى نصفيين باستعمال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss, تم استخراج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين فمعامل الارتباط سبيرمان براون يساوي(0,84) وكذلك معامل جتمان (0.84) وهي قيمة جيدة وتدل على أن الاستبيان ثابت. الملحق(5)

الجدول(9) يوضح النتائج المتحصل عليها من مخرجات برنامج spss .

عدد بنود الجزء الاول	عدد بنود الجزء الثاني	معامل سبيرمان براون	معامل جتمان
10	10	0.84	0.84

و اخيرا يمكن القول أن الأداة صادقة و ثابتة نستطيع الاستعانة بها في الدراسة الأساسية.

2-الدراسة الأساسية:

ا-منهج الدارسة :

على ضوء أهداف الدراسة استخدمنا المنهج الوصفي فهو يعرف بأنه مجموعة الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتمادا على جمع الحقائق و البيانات و تصنيفها و معالجتها و تحليلها تحليلا كافيا و دقيقا للاستخلاص دلالتها و الوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع أو محل الدراسة.

الأسلوب الوصفي لا يهدف إلى وصف الظواهر أو وصف الواقع كما هو بل إلى الوصول إلى استنتاجات تساهم في فهم هذا الواقع و تطويره. والمنهج الوصفي ليس سهلاً كما قد يبدو فهو يتطلب أكثر من مجرد عملية وصف الوضع القائم للأشياء، إنه ككل مناهج البحث الأخرى يتطلب اختيار أدوات البحث المناسبة والتأكد من صلاحيتها ، وكذلك الحرص في اختيار العينة والدقة في تحليل البيانات والخروج منها بالاستنتاجات المناسبة.

ب-حدود الدراسة:

1-الحدود المكانية:

ركزت الدراسة على عدد من الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية مستغانم اختيرت بطريقة عشوائية. ثانوية **اوكراف محمد**-الثانوية الجديدة **رميلة** -ثانوية **بن جيلالي الغالي**-ثانوية **مزغران**

2-الحدود الزمانية:

لقد تمت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة ما بين2 ماي إلى 23 ماي 2016.

ج-مجتمع الدراسة و عينته:

مجتمع الدراسة يعرف بأنه" جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فان مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة(**عبيدات،2006م، ص .164**)

وبناء على موضوع مشكلة الدراسة وأهدافها وكذلك على طبيعة عملي بالصندوق الوطني للتقاعد وكالة المحلية مستغانم و بعد الاطلاع على ملفات طالبي التقاعد لدى الصندوق

الوطني للتقاعد وكالة ولاية مستغانم لسنة 2016 لاحظنا أن اغلبهم من قطاع التربية و بالأخص أساتذة التعليم الثانوي.

فقد تحدد المجتمع المستهدف على أن يكون أساتذة التعليم الثانوي لمديرية التربية لولاية مستغانم الذي يبلغ عددهم 2032 أستاذ موزعين على55 ثانوية عبر تراب الولاية .

فمن اجل دراستنا أخذنا نسبة 10% يعني أن عينة الدراسة اشتملت على 203 أستاذ.

د-إجراءات تطبيق أداة الدراسة:

لقد اخترنا أربع ثانويات من ولاية مستغانم للقيام بالدراسة الأساسية:

ثانوية **اوكراف محمد**-الثانوية الجديدة **رميلة** -ثانوية **بن جيلالي الغالي**-ثانوية **مزغران** .

تم توزيع (203) استبيان بعد ثلاث أسابيع قمنا بحصر الاستبيانات التي تم جمعها حيث كان عددها (153) استبيان لتبلغ العينة الفعلية لهذه الدراسة (153) مفردة.

بعد ذلك قامت بإدخال البيانات ,ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج **Spss** لاستخراج مواصفات العينة .

هـ- مواصفات عينة الدراسة:

فيما يلي عرض لخصائص عينة البحث حسب نتائج الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددهم 153مفردة. ملحق(6)

الجدول(10) يبين توزيع الأفراد حسب سنوات الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	63	%41.2
أنثى	90	% 58.8
المجموع	153	%100

يتضح من الجدول السابق أن(41.2%)من الذكور، بينما (58.8 %) من الإناث.

الجدول(11) يبين توزيع الأفراد حسب العمر.

العمر	العدد	النسبة المئوية
اقل من 30	25	%16.3
من 30 الى 40	56	%36.6
من 40 الى 50	49	%32
50 فاكثر	23	%15
المجموع	153	% 100

يوضح الجدول السابق أن(16.3%) أعمارهم اقل من30 سنة ،(36.6%) تتراوح أعمارهم بين30الى40 سنة، أما الفئة العمرية من 40 الى50 سنة تمثل(32%) أما اكثرمن50 سنة فيمثلون(15%).

الجدول(12) يبين توزيع الأفراد حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	العدد	النسبة المئوية
اعزب	36	%23.5
متزوج	106	%69.3
مطلق	7	%4.6
ارمل	4	%2.6
المجموع	153	% 100

يتبين من الجدول السابق أن (69.3 %) من أفراد العينة متزوجون،(23.5 %)هم عزاب و (4.6%) مطلقين ، (2.6%) أرامل.

الجدول(13) يبين توزيع الأفراد حسب سنوات الخبرة.

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية
اقل من 10	50	%32.7
من 10 الى 15	17	%11.1
من 15 الى 20	24	%15.7
20 فاكثر	62	%40.5
المجموع	153	% 100

يتضح من الجدول السابق أن(32.7 %) من أفراد العينة أمضوا أقل من10 سنوات عمل في التعليم بينما(11.1 %)أمضوا من 10الى 15 سنة،(15.7 %) قضوا من 15 إلى 20 سنة ، وأخيرا فان نسبة من أمضوا أكثر من 20 سنة كانت(40.5%).

و-الأساليب الإحصائية:

لخدمة أغراض الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال أداة الدراسة في الجانب الميداني تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية لمعرفة إجابات مفردات مجتمع الدراسة حول التساؤلات المطروحة وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية:

1-التكرارات والنسب المئوية :للتعرف على مواصفات مفردات عينة الدراسة والتي تشمل (الجنس, العمر ,الحالة الاجتماعية ,سنوات الخبرة في التعليم.)

2- اختبار(ت) لعينتين مستقلتين :للتحقق من الصدق التمييزي.

3-معامل الارتباط بيرسون :التحقق من الصدق الداخلي.

2-معامل ألفا كرونباخ :لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

3-التجزئة النصفية: لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة

5-التحليل العاملي الاستكشافي: لاستخراج العوامل.

الفصل الخامس :عرض و تفسير النتائج

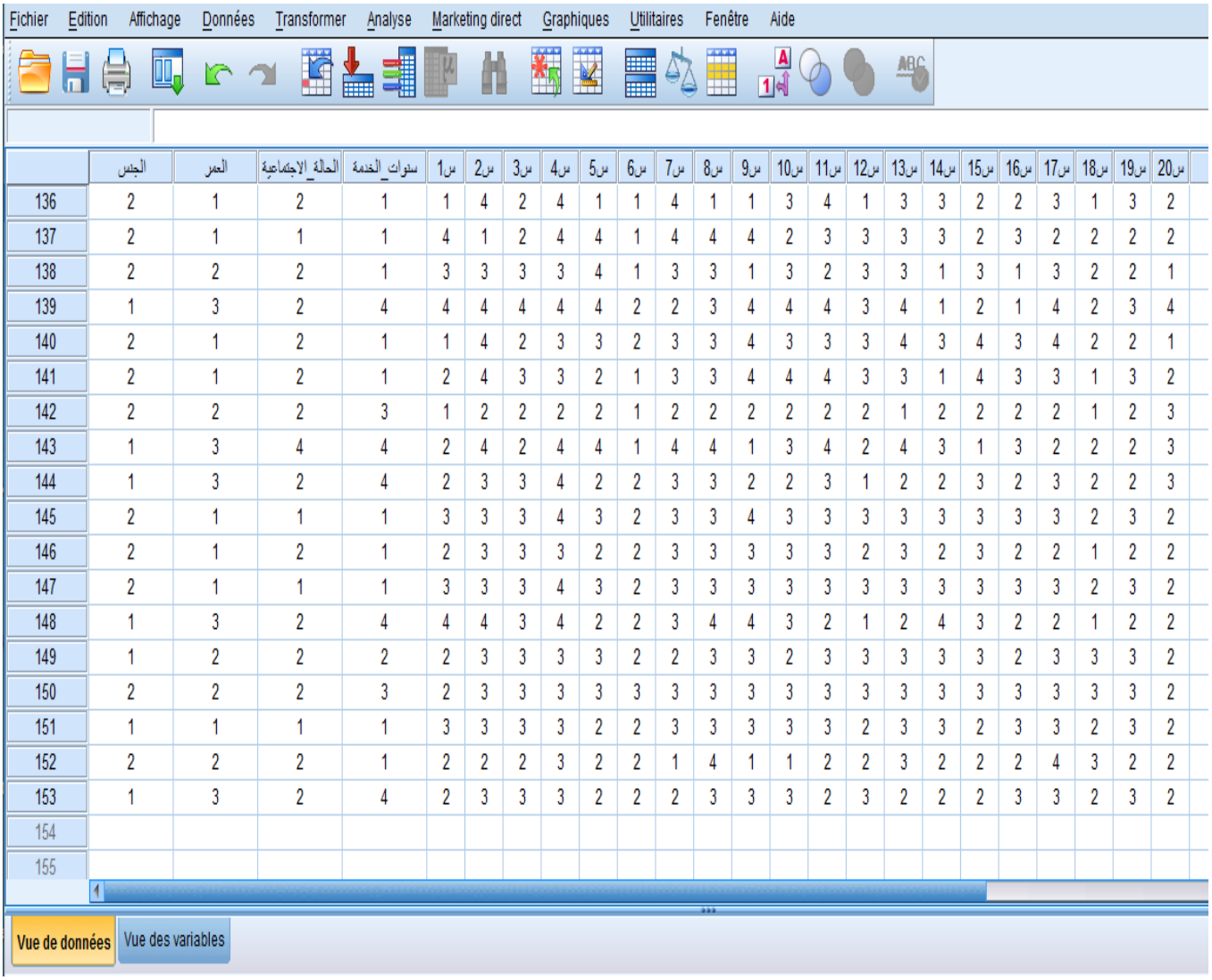
تمهيد:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤدي بأستاذ التعليم الثانوي لطلب التقاعد النسبي ولتحقيق هذه الأهداف استخدامنا التحليل العاملي الاستكشافي معتمدين على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Spss** الإصدار 22 وفق المراحل التالية:

1-خطوات إجراء التحليل العاملي الاستكشافي ببرنامجSpss:

1-بعد أن قمنا بإدخال درجات الأفراد باستعمال برنامج **Spss** كما هو موضح في الشكل التالي:

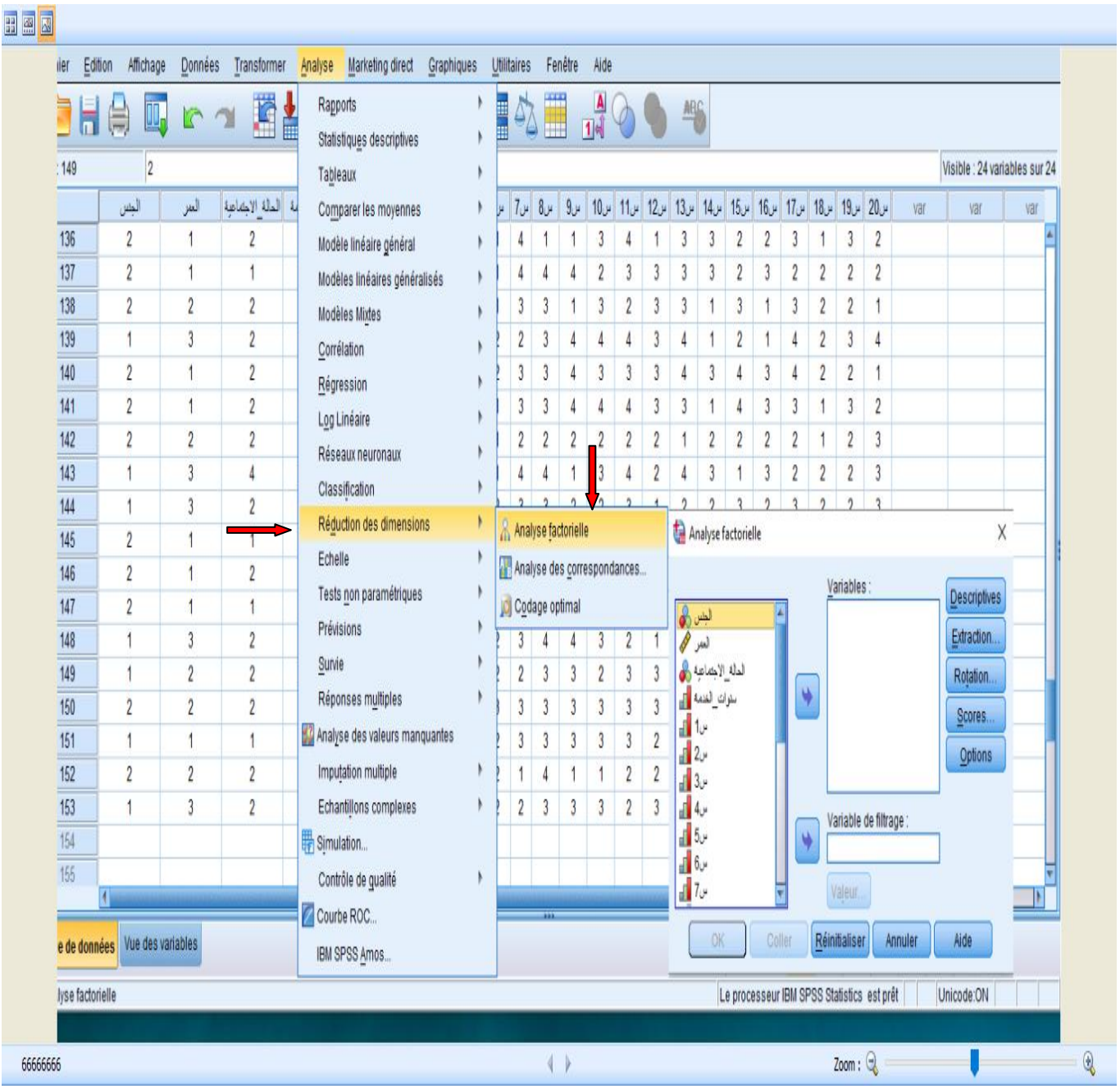
الشكل رقم (1): إدخال درجات الأفراد.



	الجنس	العمر	الحالة الاجتماعية	سنوات الخدمة	س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17	س18	س19	س20
136	2	1	2	1	1	4	2	4	1	1	4	1	1	3	4	1	3	3	2	2	3	1	3	2
137	2	1	1	1	4	1	2	4	4	1	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2
138	2	2	2	1	3	3	3	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	1
139	1	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	1	2	1	4	2	3	4
140	2	1	2	1	1	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	1
141	2	1	2	1	2	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	1	3	2
142	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3
143	1	3	4	4	2	4	2	4	4	1	4	4	1	3	4	2	4	3	1	3	2	2	2	3
144	1	3	2	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3
145	2	1	1	1	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
146	2	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2
147	2	1	1	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
148	1	3	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	1	2	4	3	2	2	1	2	2
149	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
150	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
151	1	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
152	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	1	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2
153	1	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2
154																								
155																								

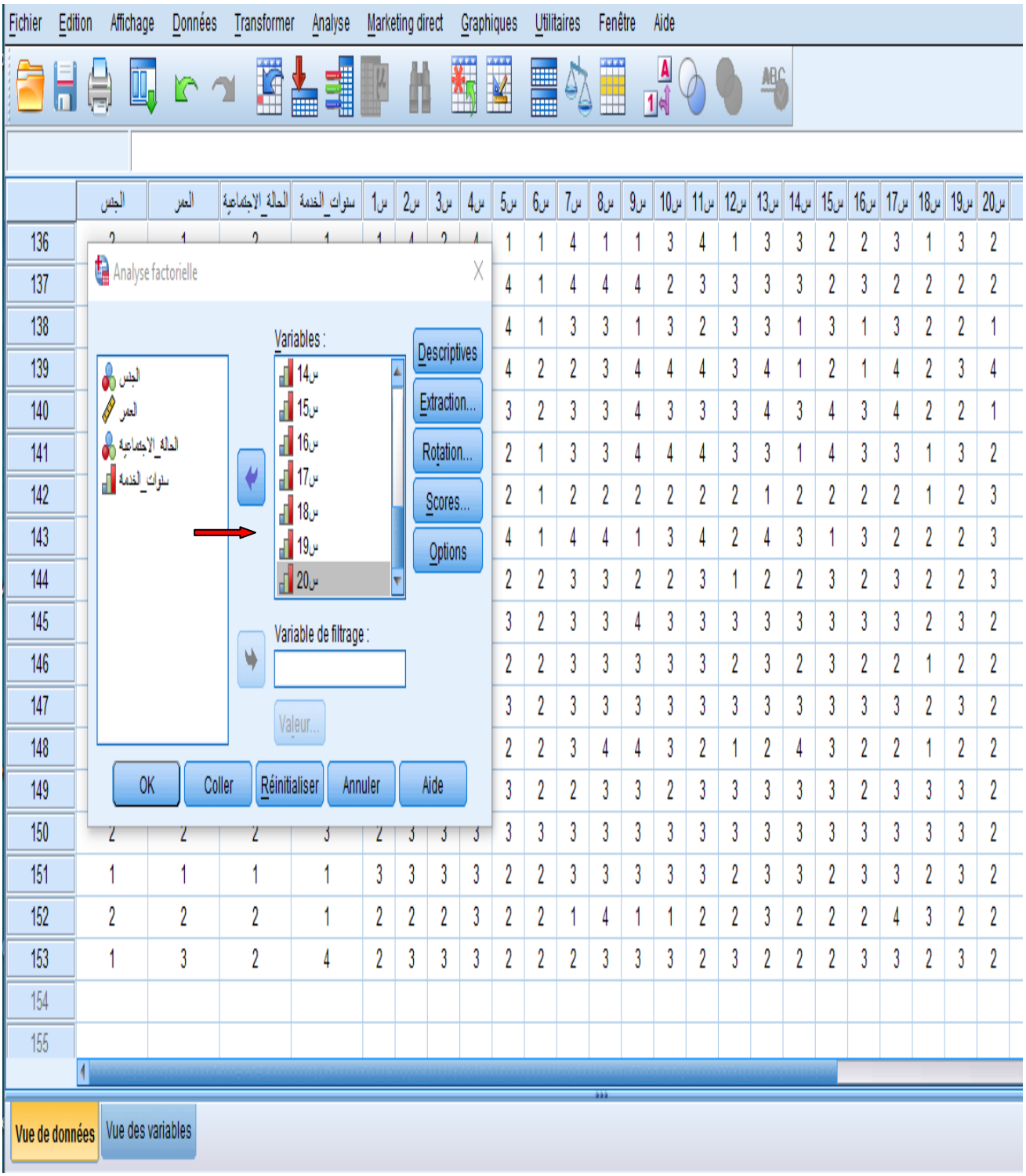
2-انطلاقا من نافذة vue de donne نختار الأسلوب الإحصائي و هو التحليل العاملي الاستكشافي نضغط على Analysée ثمRéduction des dimensions ثم نختار Analyse factorielle كما هو موضح في الشكل رقم (2):

الشكل رقم (2): اختيار الأسلوب الإحصائي.



3–في النافذة السابقة ننقل المتغيرات التي نريد إجراء التحليل بها من مربع المتغيرات الموجود في اليسار إلى مربع المتغيرات في اليمين كما هو موضح في الشكل رقم (3):

الشكل رقم (3): نقل المتغيرات من اليسار إلى اليمين.



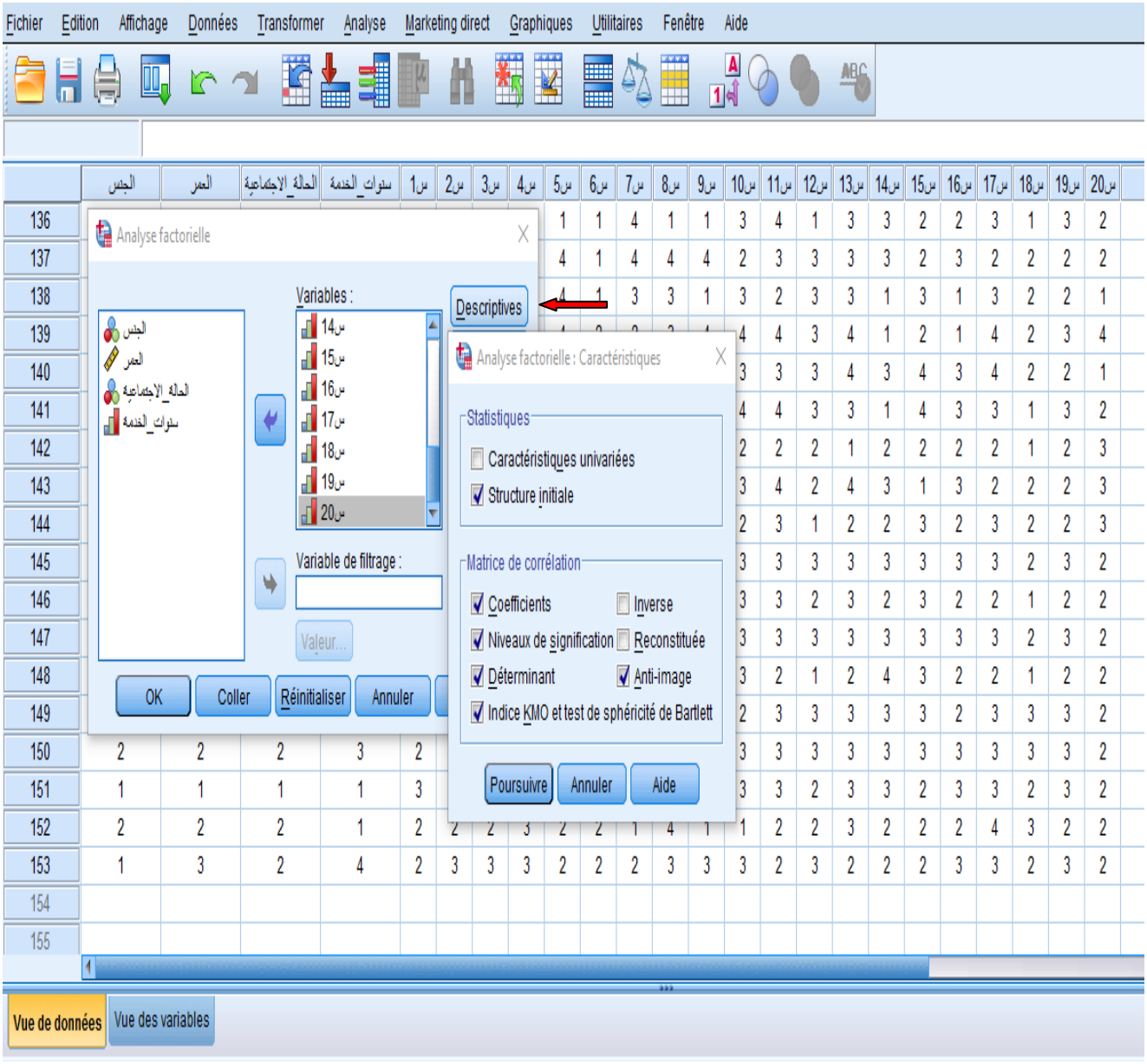
4-خطوات التحليل العاملي الاستكشافي:

الخطوة الأولى: التأكد من مواصفات كفاية العينة.

عندما نضغط على Analyse factorielle وهنا تظهر لنا نافذة تتيح لنا عدة اختيارات كما هو مبين في الشكل السابق رقم (3).

1-ننقر على Descriptives تظهر لنا نافذة كما هو موضح في الشكل رقم (4) نؤشر على الإحصاءات التي نريدها.

الشكل رقم (4): فتح نافذةDescriptives .



2-Statistique وبها خياران:

-Caractéristiques univariées تستعمل للحصول على الإحصاءات الوصفية لكل متغير.

-Structure initiale الغرض منها الحصول على قيم الشيوع و الجذور الكامنة و نسبة التباين المفسرة قبل التدوير.

3 -Matrice de corrélation مربع مصفوفة الارتباطات و به عدة خيارات وهي:

-Coefficients يظهر قيم معاملات الارتباط بين المتغيرات.

-Niveaux de signification مستوى الدلالة.

-Déterminant يجب أن تكون قيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات اكبر من 0.00001 فإذا كانت اكبر منه دل ذلك على عدم وجود ارتباطات مرتفعة جدا.

-Indice KMO et Bartlett من خلاله يمكن التحقق من أن المصفوفة قابلة للتحليل العاملي فKMO وهو اختبار "كايزر ماير اوكلن" يختبر ملائمة العينة للتحليل و يجب أن يكون اكبر من (0.5) وهو مقياس عام لكفاءة التعيين.

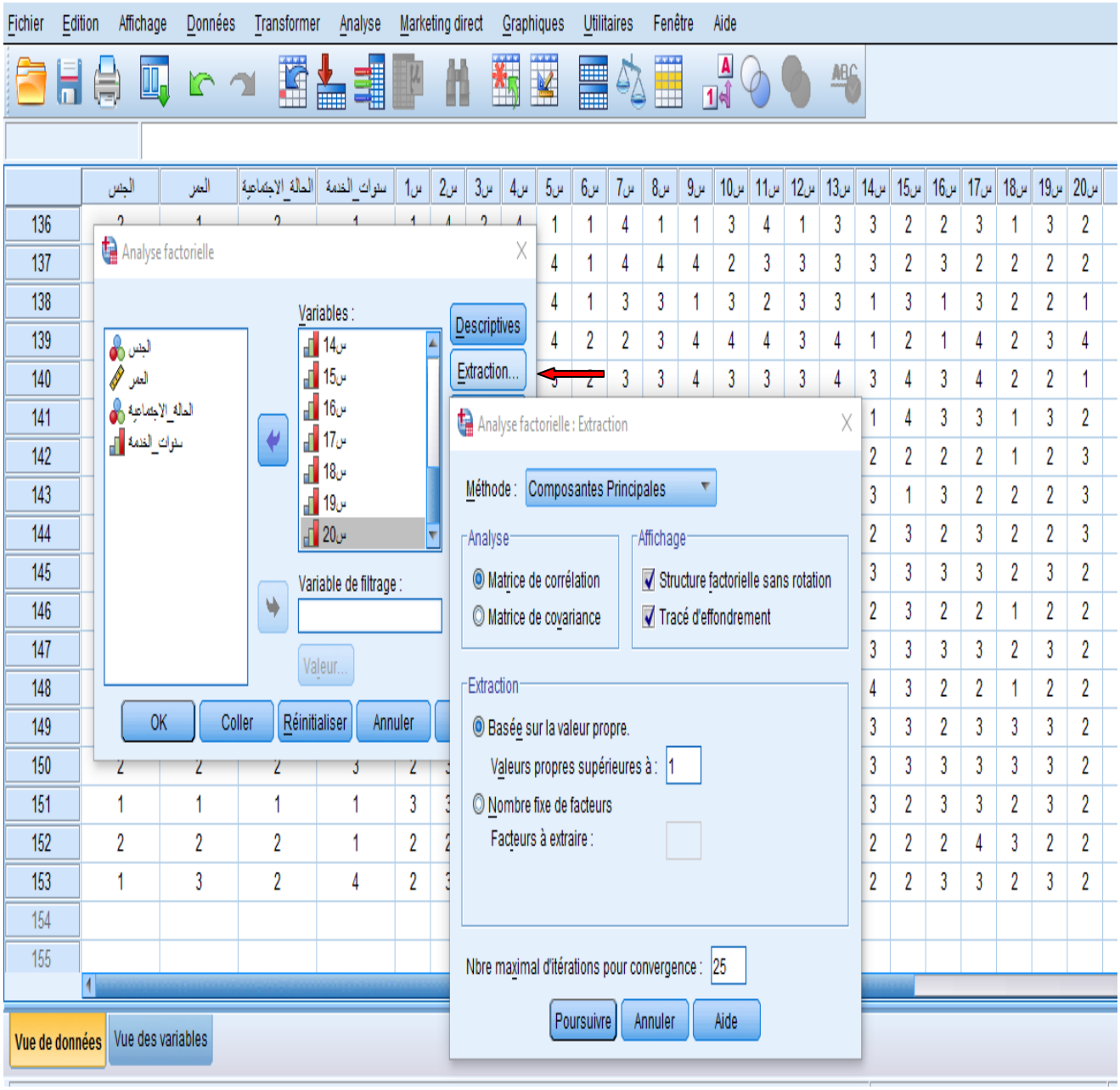
أماBartlett يجب أن يكون دال إحصائيا و كذلك يجب أن تكون المصفوفة الارتباطية تختلف عن مصفوفة الوحدة .

-Anti image تظهر من خلاله قيم MSA وهو مقياس كفاية و ملائمة العينة يحب أن تكون أعلى من (0.5).

الخطوة الثانية: طريقة استخراج العوامل.

في هذه المرحلة ننقر على الزرExtraction فتظهر لنا النافذة التالية عليها مجموعة من الخيارات.

الشكل رقم (5): فتح نافذةExtraction .



1-Méthode وهي الطريقة التي نريد استخراج العوامل بها فنختار طريقة المكونات الأساسية composante principales .

2-Analyse نختار مصفوفة الارتباط هيMatrice de corrélation.

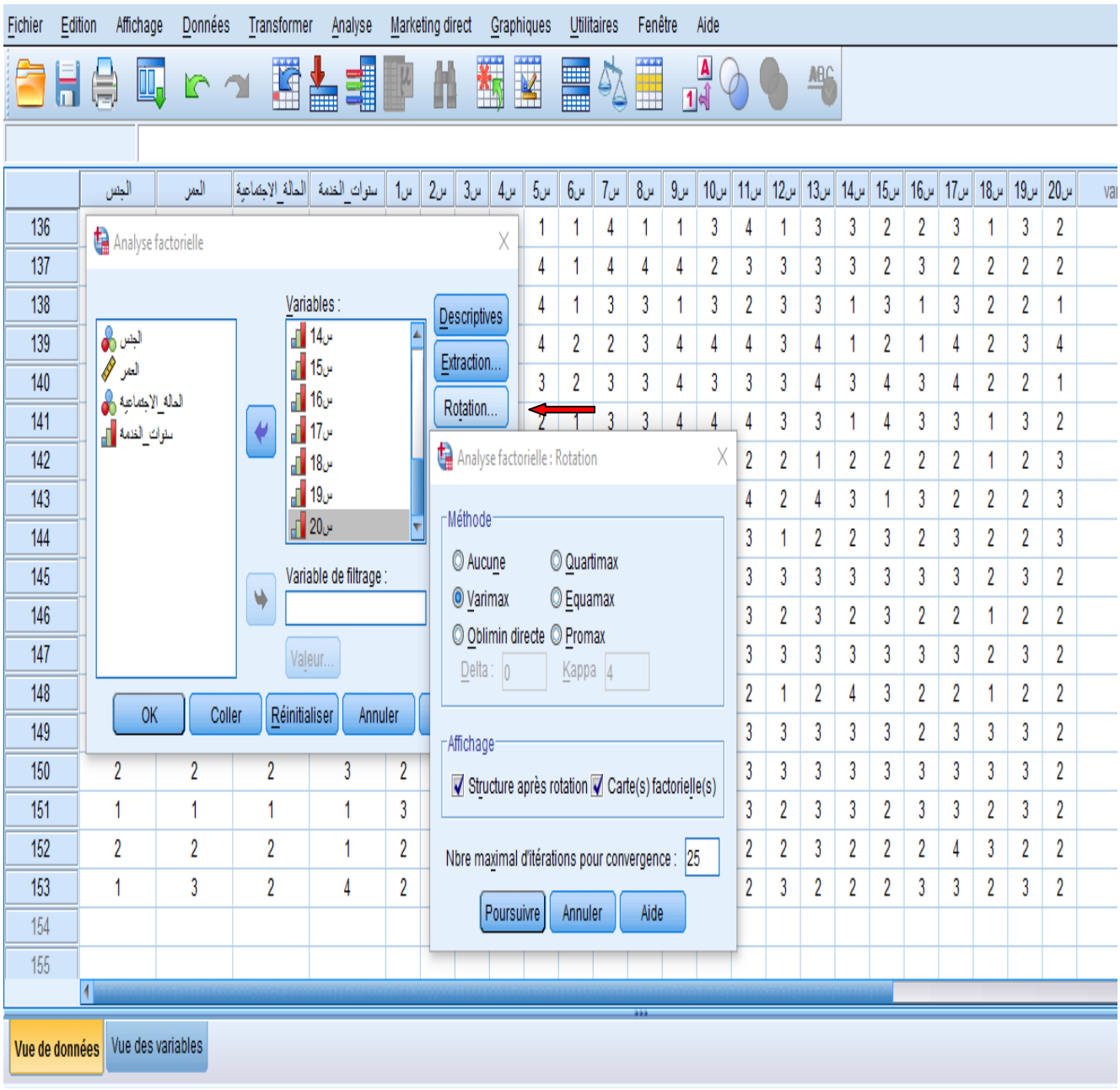
3-Extraction نختار منها الجذور الكامنة Base sur la valeur propre.

4-Affichage

الخطوة الثالثة: عملية التدوير.

ننقر على الزر Rotation و نختار نوع التدوير كما هو موضح في الشكل رقم (6).

الشكل رقم (6): فتح نافذةRotation .



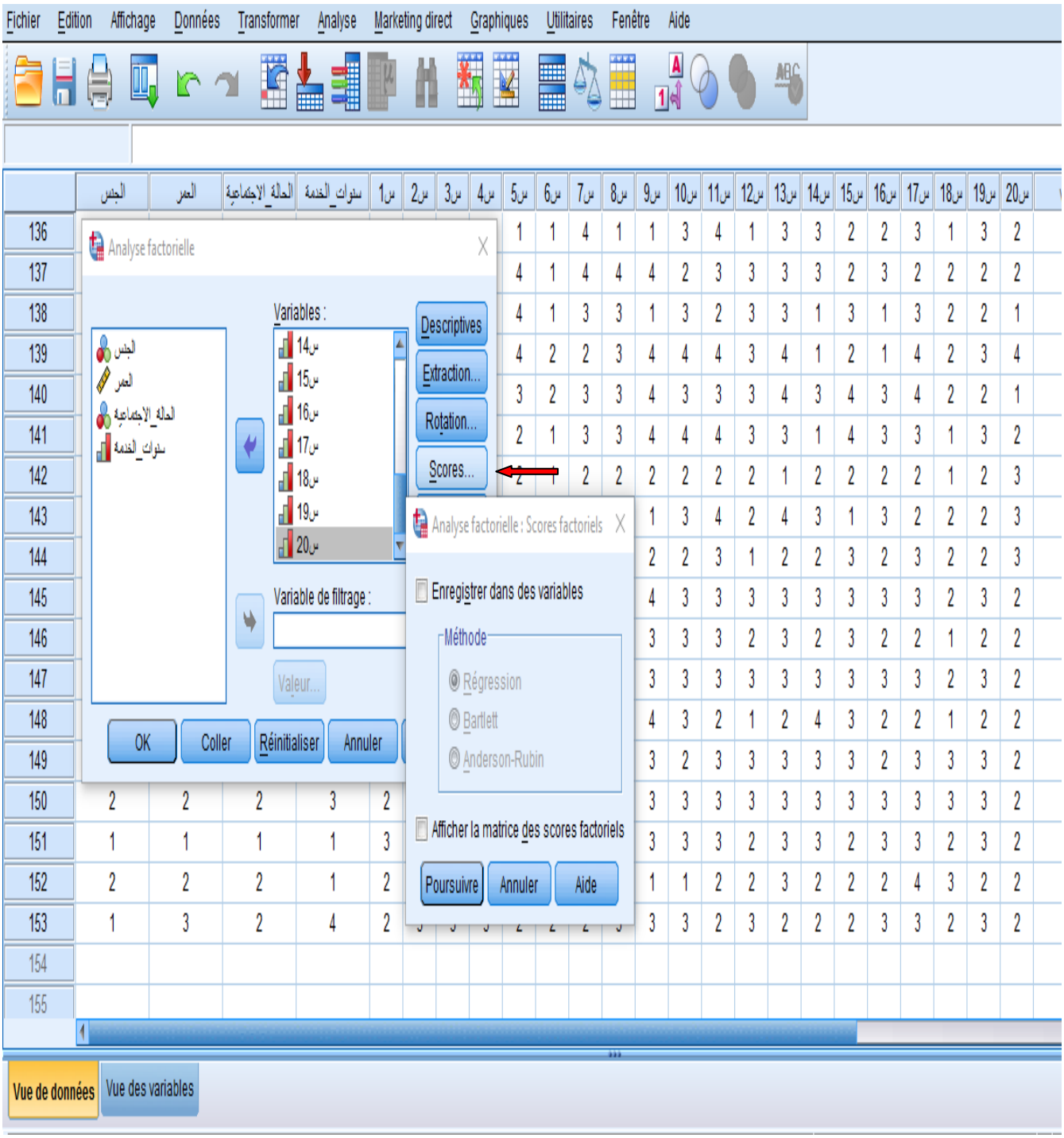
1- Méthode نختار منها Varimax.

2- Affichage نختار منه الخيارين.

الخطوة الرابعة: يمكن من خلالها استخراج درجة كل فرد على كل عامل .

نضغط على Score نجد هناك عدة طرق كما هو موضح في الشكل رقم (7) .

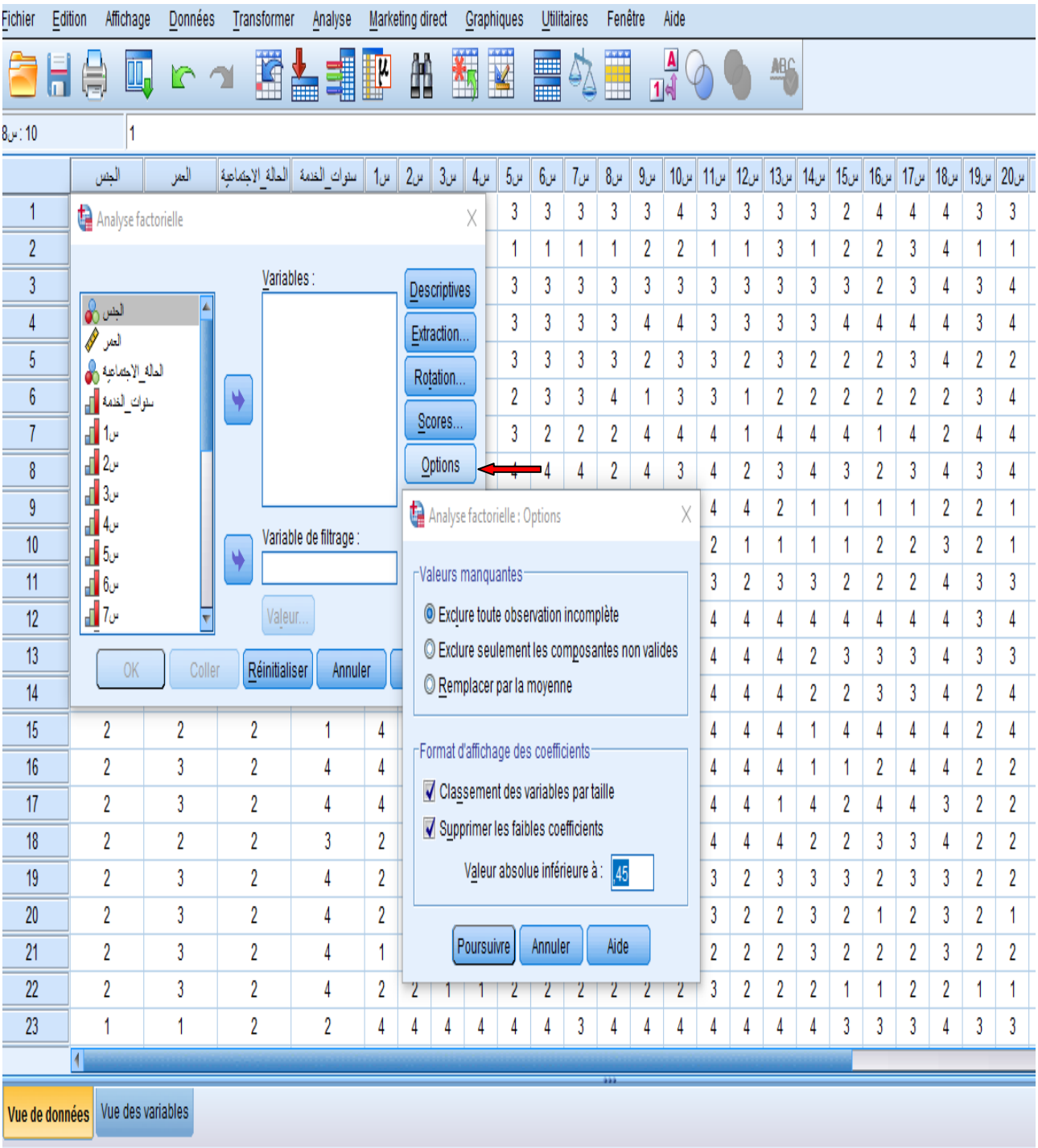
الشكل رقم (7): فتح نافذةScore.



الخطوة الخامسة استخراج قيم التشبعات ليتم تسميتها.

نضغط علىOption فتظهر لنا مجموعة من الخيارات كما في الشكل رقم (8).

الشكل رقم (8): فتح نافذةOption.



1 –Valeur manquantes نختار منها استبعاد الملاحظات الغير كاملة بالضغط على Exclure toute observation incomplète.

2–Format d'affichage des coefficients نختار الخيارين الأول ترتيب المتغيرات على حسب حجمها Classement des variables par taille والثاني استبعاد المعاملات ذات التشبعات التي تقل عن(0.45) Supprimer les faibles coefficients.

2–عرض نتائج مخرجات برنامج Spss و تفسيرها:

الخطوة الأولى: فحص العينة و مصفوفة الارتباطات.

من خلال الملحق(7) الذي يمثل جدول مصفوفة الارتباطات في النصف الأعلى و الدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط في النصف الأدنى نلاحظ:

1–معاملات الارتباط: يجب أن تكون جل معاملات الارتباط دالة إحصائيا و هذا مايظهر في المصفوفة، ولكن الدلالة الإحصائية لوحدها غير كافية لان حجم العينة يلعب دورا أساسيا فكلما كان كبير جعل معاملات الارتباط دالة و أن كانت منخفضة ،و لهذا و موازاة مع الدلالة الإحصائية نفحص شدة معاملات الارتباط ،بحيث يجب أن تكون نسبة كبيرة منها تساوي أو أعلى من (0.30) ،و هذا ما نلاحظه من خلال الملحق(7) كما نلاحظ خلو المصفوفة من معاملات الارتباط المرتفعة التي تتعدى 0.8.

2–القيمة المطلقة للمحدد Déterminant :يجب أن تكون اكبر من(0.00001) لأنه إذا كان اكبر من هذه القيمة دل ذلك على وجود ارتباطات مرتفعة جدا.

يظهر من خلال الملحق(7) أسفل جدول مصفوفة الارتباطات أن قيمة المحدد هي: (0.001) أي اكبر من(0.00001) أي المصفوفة لا تنطوي على ارتفاع الارتباطات المبالغ فيه بين المتغيرات.

من خلال الملحق(8) الذي يمثل اختبار كايزر و برتلت.

1-اختبار كايزرKMO : يجب أن يكون أعلى من (0.50) لكافة المصفوفة حيث انه و وفقا لمحكات كايزر يعتبر أن قيم هذا المؤشر التي تتراوح:

- من 0.5 إلى 0.7 لاباس بها.

-من 0.7 إلى 0.8 جيدة.

-من 0.8 إلى 0.9 جيدة جدا.

-من 0.9 فما فوق ممتازة. **(امحمد تيغزة ،2012 :89)**

من خلال الملحق(8) نجد أن قيمة KMO تساوي 0.88 أي جيدة جدا ومعنى هذا أن حجم العينة كافي لإجراء التحليل العاملي.

2- اختبار برتلتBartlett : يجب أن يكون دال إحصائيا أي أن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة الوحدة .

من خلال الملحق(8) نجد أن اختبار برتلت دال إحصائيا حيث sig تساوي (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة.

3-مقياس ملائمة المعاينةMSA :يحب أن تكون أعلى من (0.5) وفقا لمحك كايزر مما يدل على أن الارتباط بين كل متغير بالمتغيرات الأخرى في مصفوفة الارتباطات كاف لإجراء التحليل العاملي .

من خلال الملحق(9) الذي يمثل قيمMSA تظهر القيم في الخلايا القطرية لمعاملات الارتباط في الجدول الأدنى و تتراوح بين (0.79) إلى (0.93) أي تجاوزت القيمة(0.5).

الخطوة الثانية: طريقة استخراج العوامل.

من اجل استخراج العوامل استعملنا طريقة المكونات الأساسية التي تعتمد على التباين المشترك، ووظيفتها اختزال عدد المتغيرات المقاسة إلى عدد محدود من المتغيرات .

من خلال الملحق(10) الذي يمثل استخراج العوامل بطريقة المكونات الأساسية بحيث يتم

استخلاص العوامل التي يزيد جذرها الكامن عن واحد صحيح.فالجدول يوضح التباين الكلي المفسر و يحوي ثلاثة اقسام:

القسم الأول:valeur propres intiales يحوي الجذور الكامنة المبدئية و يحدد العوامل التي سوف تبقى في التحليل فنجد فيه:

-العمود total يتضمن الجذور الكامنة لكل عامل.

-العمودvariance الذي يوضح نسبة التباين الذي يفسره كل عامل.

-العمود cumulé نسبة التباين التراكمي وهو يمثل نسبة التباين المتجمع الصاعد لعمود نسبة التباين variance .

القسم الثاني: somme extraites du carré des chargement وهو مجموع المربعات المستخلصة لقيم الشيوع يتضمن نفس البيانات الموجودة في القسم الأول لكن العوامل التي تم استخلاصها فقط.فنلاحظ أن هناك أربع جذور كامنة أعلى من واحد صحيح، ويدل على حجم التباين المستخرج أو المفسر من قبل كل عامل كما يظهر في الملحق(10) التباين المفسر للجذر الكامن بشكل نسب مئوية فنجد أن:

-الجذر الكامن للعامل الأول يفسر (6.308) و يفسر (31.541%) من التباين الكلي.

-الجذر الكامن العامل الثاني يفسر(1.688) و يفسر (8.440%) من التباين الكلي.

-الجذر الكامن العامل الثالث يفسر(1.404) و يفسر (7.019%) من التباين الكلي.

-الجذر الكامن العامل الرابع يفسر(1.092) و يفسر (5.462 %)من التباين الكلي.

القسم الثالث: sommes des rotation du carré des changement يشمل مجموع المربعات بعد التدوير و يتضمن نفس البيانات الموجودة في القسم الثاني للعوامل المستخلصة ولكن بعد التدوير.

الخطوة الثالثة: عملية التدوير.

-من خلال الملحق(11) الذي يمثل تشبعات الفقرات على العوامل قبل التدوير.

نلاحظ أن 18 فقرة من أصل 20 فقرة تشبعت على العامل الأول، و لم تتشبع على العامل الثاني إلا ثلاث فقرات(12-18-6) بينها يوجد تشبع مشترك مع العامل الأول أي الفقرة (6) ،أما العامل الثالث تشبعت عليه ثلاث فقرات(11-7-20) ،أما الرابع فلا تشبعات .

فيظهر لنا انه لا يوجد توازن في توزيع التشبعات على العوامل المستخرجة ما ينتج عنه صعوبة التأويل .

-من خلال الملحق(12) الذي يمثل تشبعات الفقرات على العوامل بعد التدوير.

بمقارنة مصفوفة العوامل قبل التدوير و مصفوفة العوامل بعد التدوير بطريقة الفاريماكس نلاحظ أن التدوير يعيد توزيع التباين الذي فسره كل عامل ،لكن هذا التوزيع يتم في إطار النسبة الكلية، أي أن التباين الكلي الذي تفسره العوامل المستخرجة يبقى بدون تغيير كما كان قبل التدوير، كما أن الارتباطات لا تتغير ولا قيم الشيوع ،الذي يتغير هو نمط التشبعات أي نسبة التباين الذي يفسره كل عامل و هذا ما نلاحظه في الملحق(12) بحيث أن:

-العامل الأول تشبع على سبع فقرات (11-7-13-4-8-10-2).

-الفقرة 11 تشبعها (0.746).

-الفقرة 08 تشبعها (0.662) .

-الفقرة 13 تشبعها (0.604) .

-الفقرة 04 تشبعها (0.564).

-الفقرة 08 تشبعها (0.539) .

-الفقرة 10 تشبعها (0.501).

-الفقرة 02 تشبعها (0.496).

-العامل الثاني تشبع على أربع فقرات (3-1-20-5) .

-الفقرة 03 تشبعها (0.691) .

-الفقرة 01 تشبعها (0.658) .

-الفقرة 20 تشبعها (0.589) .

-الفقرة 05 تشبعها (0.544) .

- العامل الثالث تشبع على أربع فقرات (19-15-17-9).

-الفقرة 19 تشبعها (0.771) .

-الفقرة 15 تشبعها (0.715).

-الفقرة 17 تشبعها (0.693).

-الفقرة 09 تشبعها (0.453).

-العامل الرابع تشبع على أربع فقرات (6-18-14-12).

-الفقرة 06 تشبعها (0.745) .

-الفقرة 18 تشبعها (0.720).

-الفقرة 14 تشبعها (0.552) .

-الفقرة 12 تشبعها (0.521).

الخطوة الرابعة: تسمية العوامل.

أما في ما يتعلق بتسمية العوامل بناء على المعنى المشترك بين المتغيرات التي تتشبع تشبعا مرتفعا على العوامل، بالرجوع إلى مصفوفة التشبعات التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس الملحق(12) و بعد الاطلاع على محتوى الفقرات التي تتشبع على العامل من الاستبيان، فيمكن تسمية العوامل الأربعة المستخرجة كما يلي:

العامل الأول: الصحة والراحة ⟸ الفقرات مرتبطة بالصحة و طلب الراحة.

العامل الثاني: ظروف العمل ⟸ الفقرات تتحدث عن محيط العمل.

العامل الثالث:الجانب النفسي ⟸الفقرات تبرز الجوانب النفسية.

العامل الرابع: الجانب الاجتماعي⟸ الفقرات تبرز الظروف الاجتماعية.

الجدول (13) يبين البنود التي تم حذفها.

البند	محتوى البند
16	تدني أخلاق التلاميذ في المؤسسة يدفعني للتقاعد.

الجدول (14)

من خلال الجدول (14) يتضح أن عدد البنود التي تم حذفها هي واحد لأنه لم يتشبع على أي عامل من العوامل وذلك لان معامل ارتباطه اقل من 0.45.

خلاصة:

باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي ببرنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية أمكننا الإجابة على تساؤل الدراسة:

-ماهي العوامل التي تؤدي بالأساتذة لطلب التقاعد النسبي؟

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و باستعمال طريقة المكونات الأساسية و كذا التدوير المتعامد بطريقة فاريماكس خلصنا إلى وجود أربع عوامل تؤدي بالأستاذ إلى طلب التقاعد النسبي هي :العامل الأول هو الذي استخلص اكبر قدر من التباين و هو الصحة و الراحة أما العامل الثاني هو ظروف العمل في حين العامل الثالث هو الجانب النفسي و أخيرا العامل الرابع هو الجانب الاجتماعي.

الخـــــــــــــــاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي كأحد الأساليب المهمة في تحليل البيانات لأنه يسد قصور الأساليب الأخرى عندما يتعلق الأمر بعدة متغيرات، فهو يبرز لنا العناصر التي يصعب الكشف عنها ويمكن أن يكون لها دور في تفسير العلاقات بين عدد كبير من المتغيرات.

ومن هذا المنطلق اعتمدنا على التحليل العاملي الاستكشافي للكشف عن العوامل التي تؤدي بموظفي قطاع التربية و بخاصة أساتذة التعليم الثانوي إلى طلب التقاعد النسبي، وذلك في ظل تصاعد أعداد الأساتذة المتقاعدين عاما بعد آخر.

فكان الجانب النظري عبارة عن أدبيات الموضوع دعمناه بدراسة ميدانية شملت ثمانية ثانويات بولاية مستغانم على عينة تكونت من 153 فرد،استعملنا التحليل العاملي الاستكشافي وفق طريقة المكونات الأساسية وهي أكثر طرق التحليل العاملي شيوعا فهي تهدف إلى تلخيص البيانات مع المحافظة على اكبر قدر من المعلومات كما اعتمدنا التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس و الغرض من التدوير هو التوصل إلى تكوين مناسب للعوامل له تفسير واقعي ،فكشفت الدراسة عن وجود أربع عوامل

العامل الأول يعتبر أهم عامل تم استخلاصه نظرا لنسبة التباين التي يفسرها وهو الصحة و الراحة أما العامل الثاني فهو ظروف العمل،العامل الثالث الجانب النفسي و العامل الرابع هو الجانب الاجتماعي.

لقد تطرقنا في دراستنا هذه لأسلوب جديد في التحليل من جهة و لمشكلة لاحظنا وجودها من جهة أخرى، فنرجو أن تكون هذه الدراسة إضافة علمية ذات قيمة في المجالين، و أن يتبع هذا البحث أبحاث أخرى في ذات الاتجاه لتدعيم النظرة إلى أسلوب التحليل العاملي بنوعيه الاستكشافي و التوكيدي و موضوع التقاعد خاصة أن الوقائع تشير إلى زيادة شريحة الأساتذة المتمتعين بالتقاعد النسبي .

الاقتراحات:

من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن اقتراح مايلي:

-إجراء المزيد من الدراسات بالتحليل العاملي و التطرق إلى ظواهر أخرى.

-إجراء بحوث تعتمد الطرق الأخرى للتحليل العاملي كطريقة المحاور الأساسية وطريقة الاحتمال الأقصى وغيرها.

-تسليط الضوء في الدراسات على الطرق المختلفة للتدوير و كذا التدوير المائل.

-ضرورة اهتمام وزارة التربية بمعرفة الأسباب والعوامل التي تجعل الأستاذ يميل نحو التقاعد النسبي ودراستها وتمحيصها بغرض الفهم المتعمق لعوامل التسرب وترك العمل وبالتالي محاولة الحد من هذه العوامل.

الم راجع

قـــــــــائمة المراجع

قائمة الكتب:

1-احمد عبد الخالق،(1987)،الأبعاد الأساسية للشخصية، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية.

2-احمد عبد الخالق،(1994)،الإبعاد الأساسية للشخصية، الطبعة السادسة، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية.

3-أحمية سليمان،(1994)،التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الطبعة الثانية ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر.

4-أمحمد بوزيان تيغزة ،(2012)،التحليل العاملي التو كيدي والاستكشافي، الطبعة الأولى، دار الميسرة للنشر و التوزيع ،عمان.

5-جودة محفوظ، (2008) ، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدامSPSS، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر،عمان .

6-زيد منير عبوي،(2006)، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان.

7-صفوت فرج ،(1989) التحليل العاملي في العلوم السلوكية ،الطبعة الثانية، دار الفكر العربي ، القاهرة.

8-صفوت فرج ،(1991) التحليل العاملي في العلوم السلوكية ،الطبعة الثانية، دار الفكر العربي ، القاهرة.

9-صفوت فرج ،(1991)،التحليل العاملي في العلوم السلوكية ،الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، القاهرة.

10-صلاح الدين محمود،(2000)،تحليل بيانات البحوث النفسية و التربوية و الاجتماعية، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة.

11-عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم،(2006)، إدارة الموارد البشرية ، عالم الكتب الحديث ،الأردن.

12-عبد السلام ديب،(2003)،قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر، الجزائر.

13-محمد عبيدات، الدكتور محمد أبو نصار، الدكتور عقلة مبيضين(2006) ، منهجية البحث العلمي، الطبعة الثانية، دار وائل للطباعة و النشر، الأردن.

14-هيام ملاط،(1999)، الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في لبنان والشرق الأوسط ،منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان.

القوانين والمواثيق:

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون12/83 المتعلق بالتقاعد المؤرخ في 83/07/02 الجريدة الرسمية العدد 28 المؤرخة في1983/07/05 ،ص 1804.

2-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التشريعي رقم 10/94المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 1994/05/6، الجريدة الرسمية العدد 34 ص 7.

3-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم 13/97 المتعلق بالتقاعد النسبي، المؤرخ في 1997/05/31 ، الجريدة الرسمية العدد 38، المؤرخة في 1997/06/04 ، ص 04.

الملاحق

مخرجات برنامج spss لمواصفات العينة في الدراسة الاستطلاعية

Fréquences

Statistiques

		الجنس	العمر	الحالة_الاجتماعية	سنوات_الخدمة
N	Valide	50	50	50	50
	Manquant	0	0	0	0

Table de fréquences

الجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	18	36,0	36,0	36,0
	انثى	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

العمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 30 اقل	6	12,0	12,0	12,0
	الى 40 من 30	21	42,0	42,0	54,0
	الى4050 من	15	30,0	30,0	84,0
	من 50 اكثر	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

الحالة_الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	12	24,0	24,0	24,0
	متزوج	36	72,0	72,0	96,0
	مطلق	1	2,0	2,0	98,0
	ارمل	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

سنوات_الخدمة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	من 10 اقل	18	36,0	36,0	36,0
	15 الى10 من	5	10,0	10,0	46,0
	الى 20 من 15	4	8,0	8,0	54,0
	من اكثر 20	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

ملحق(1)

مخرجات برنامج SPSS لاختبار (ت) لعينتين مستقلتين

Test T

Statistiques de groupe

	المجموعه	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجه	الاعلى الحد	13	62,08	2,813	,780
	الادنى الحد	13	37,31	7,319	2,030

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
									Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
الدرجه	Hypothèse de variances égales	12,849	,111	11,390	24	,000	24,769	2,175	20,281	29,257
	Hypothèse de variances inégales			11,390	15,469	,000	24,769	2,175	20,146	29,392

ملحق(2)

Corrélations

		س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17	س18	س19	س20	الكلية_الدرجة
س1	Corrélation de Pearson	1	,533**	,390**	,417**	,518**	,281*	,564**	,455**	,451**	,580**	,615**	,494**	,295*	,420**	,359*	,408**	,361**	,430**	,398**	,323*	,731**
	Sig. (bilatérale)		,000	,005	,003	,000	,048	,000	,001	,001	,000	,000	,000	,038	,002	,010	,003	,010	,002	,004	,022	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س2	Corrélation de Pearson	,533**	1	,474**	,463**	,366**	,465**	,678**	,528**	,300*	,605**	,451**	,568**	,454**	,382**	,345*	,415**	,320*	,197	,310*	,337*	,713**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,001	,009	,001	,000	,000	,034	,000	,001	,000	,001	,006	,014	,003	,024	,170	,028	,017	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س3	Corrélation de Pearson	,390**	,474**	1	,353*	,331*	,553**	,459**	,536**	,359*	,590**	,378**	,283*	,319*	,380**	,380**	,423**	,328*	,327*	,396**	,436**	,682**
	Sig. (bilatérale)	,005	,001		,012	,019	,000	,001	,000	,010	,000	,007	,047	,024	,007	,007	,002	,020	,021	,004	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س4	Corrélation de Pearson	,417**	,463**	,353*	1	,287*	,320*	,512**	,602**	,557**	,489**	,462**	,334*	,474**	,344*	,353*	,367**	,596**	,205	,304*	,430**	,702**
	Sig. (bilatérale)	,003	,001	,012		,043	,023	,000	,000	,000	,000	,001	,018	,001	,015	,012	,009	,000	,153	,032	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س5	Corrélation de Pearson	,518**	,366**	,331*	,287*	1	,412**	,391**	,233	,115	,349*	,297*	,372**	,292*	,341*	,392**	,176	,087	,326*	,303*	,291*	,537**
	Sig. (bilatérale)	,000	,009	,019	,043		,003	,005	,103	,425	,013	,036	,008	,039	,015	,005	,221	,548	,021	,032	,040	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س6	Corrélation de Pearson	,281*	,465**	,553**	,320*	,412**	1	,378**	,316*	,124	,443**	,266	,305*	,200	,493**	,473**	,204	,121	,162	,522**	,265	,580**
	Sig. (bilatérale)	,048	,001	,000	,023	,003		,007	,025	,390	,001	,062	,032	,163	,000	,001	,155	,401	,262	,000	,062	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س7	Corrélation de Pearson	,564**	,678**	,459**	,512**	,391**	,378**	1	,727**	,399**	,657**	,531**	,620**	,432**	,479**	,378**	,486**	,475**	,300*	,317*	,406**	,794**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,001	,000	,005	,007		,000	,004	,000	,000	,000	,002	,000	,007	,000	,000	,035	,025	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س8	Corrélation de Pearson	,455**	,528**	,536**	,602**	,233	,316*	,727**	1	,423**	,593**	,482**	,513**	,387**	,217	,309*	,477**	,400**	,190	,398**	,362**	,714**
	Sig. (bilatérale)	,001	,000	,000	,000	,103	,025	,000		,002	,000	,000	,000	,005	,131	,029	,000	,004	,186	,004	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س9	Corrélation de Pearson	,451**	,300*	,359*	,557**	,115	,124	,399**	,423**	1	,439**	,360*	,148	,397**	,155	,394**	,439**	,502**	,209	,405**	,561**	,617**
	Sig. (bilatérale)	,001	,034	,010	,000	,425	,390	,004	,002		,001	,010	,306	,004	,283	,005	,001	,000	,145	,004	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س10	Corrélation de Pearson	,580**	,605**	,590**	,489**	,349*	,443**	,657**	,593**	,439**	1	,434**	,473**	,453**	,581**	,564**	,564**	,552**	,287*	,373**	,451**	,818**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,013	,001	,000	,000	,001		,002	,001	,001	,000	,000	,000	,000	,043	,008	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س11	Corrélation de Pearson	,615**	,451**	,378**	,462**	,297*	,266	,531**	,482**	,360*	,434**	1	,509**	,320*	,355*	,261	,168	,373**	,439**	,277	,033	,635**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,007	,001	,036	,062	,000	,000	,010	,002		,000	,024	,011	,067	,245	,008	,001	,052	,818	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س12	Corrélation de Pearson	,494**	,568**	,283*	,334*	,372**	,305*	,620**	,513**	,148	,473**	,509**	1	,421**	,288*	,146	,419**	,199	,258	,105	,028	,586**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,047	,018	,008	,032	,000	,000	,306	,001	,000		,002	,042	,312	,002	,165	,070	,470	,844	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س13	Corrélation de Pearson	,295*	,454**	,319*	,474**	,292*	,200	,432**	,387**	,397**	,453**	,320*	,421**	1	,153	,271	,364**	,453**	,235	,098	,490**	,587**
	Sig. (bilatérale)	,038	,001	,024	,001	,039	,163	,002	,005	,004	,001	,024	,002		,289	,057	,009	,001	,101	,500	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س14	Corrélation de Pearson	,420**	,382**	,380**	,344*	,341*	,493**	,479**	,217	,155	,581**	,355*	,288*	,153	1	,372**	,203	,341*	,128	,281*	,285*	,568**
	Sig. (bilatérale)	,002	,006	,007	,015	,015	,000	,000	,131	,283	,000	,011	,042	,289		,008	,157	,015	,374	,048	,045	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س15	Corrélation de Pearson	,359*	,345*	,380**	,353*	,392**	,473**	,378**	,309*	,394**	,564**	,261	,146	,271	,372**	1	,301*	,493**	,131	,586**	,442**	,627**
	Sig. (bilatérale)	,010	,014	,007	,012	,005	,001	,007	,029	,005	,000	,067	,312	,057	,008		,033	,000	,364	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س16	Corrélation de Pearson	,408**	,415**	,423**	,367**	,176	,204	,486**	,477**	,439**	,564**	,168	,419**	,364**	,203	,301*	1	,518**	,229	,197	,442**	,607**
	Sig. (bilatérale)	,003	,003	,002	,009	,221	,155	,000	,000	,001	,000	,245	,002	,009	,157	,033		,000	,110	,170	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س17	Corrélation de Pearson	,361**	,320*	,328*	,596**	,087	,121	,475**	,400**	,502**	,552**	,373**	,199	,453**	,341*	,493**	,518**	1	,301*	,164	,372**	,624**
	Sig. (bilatérale)	,010	,024	,020	,000	,548	,401	,000	,004	,000	,000	,008	,165	,001	,015	,000	,000		,034	,254	,008	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س18	Corrélation de Pearson	,430**	,197	,327*	,205	,326*	,162	,300*	,190	,209	,287*	,439**	,258	,235	,128	,131	,229	,301*	1	,128	,116	,452**
	Sig. (bilatérale)	,002	,170	,021	,153	,021	,262	,035	,186	,145	,043	,001	,070	,101	,374	,364	,110	,034		,375	,423	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س19	Corrélation de Pearson	,398**	,310*	,396**	,304*	,303*	,522**	,317*	,398**	,405**	,373**	,277	,105	,098	,281*	,586**	,197	,164	,128	1	,312*	,547**
	Sig. (bilatérale)	,004	,028	,004	,032	,032	,000	,025	,004	,004	,008	,052	,470	,500	,048	,000	,170	,254	,375		,028	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
س20	Corrélation de Pearson	,323*	,337*	,436**	,430**	,291*	,265	,406**	,362**	,561**	,451**	,033	,028	,490**	,285*	,442**	,442**	,372**	,116	,312*	1	,582**
	Sig. (bilatérale)	,022	,017	,002	,002	,040	,062	,003	,010	,000	,001	,818	,844	,000	,045	,001	,001	,008	,423	,028		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
الكلية_الدرجة	Corrélation de Pearson	,731**	,713**	,682**	,702**	,537**	,580**	,794**	,714**	,617**	,818**	,635**	,586**	,587**	,568**	,627**	,607**	,624**	,452**	,547**	,582**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

ملحق (03)

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,854	20

Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
س1	49,9400	75,160	,385	,850
س2	48,9400	74,221	,570	,843
س3	49,6600	73,943	,488	,845
س4	49,1400	71,960	,531	,843
س5	49,4800	76,663	,306	,853
س6	50,1000	78,092	,210	,856
س7	49,3800	73,628	,575	,842
س8	49,3400	73,617	,498	,845
س9	49,5800	75,228	,488	,846
س10	49,3400	72,270	,649	,839
س11	49,1000	76,173	,348	,851
س12	49,9800	79,571	,104	,861
س13	49,4000	74,653	,457	,847
س14	49,8600	72,164	,605	,840
س15	49,6800	72,834	,565	,842
س16	49,8200	74,110	,515	,844
س17	49,3400	75,739	,381	,850
س18	50,5000	77,847	,265	,854
س19	49,7200	73,022	,480	,846
س20	49,5000	73,561	,435	,848

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	50	100,0
	Exclue[a]	0	,0
	Total	50	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,756
		Nombre d'éléments	10[a]
	Partie 2	Valeur	,741
		Nombre d'éléments	10[b]
	Nombre total d'éléments		20
Corrélation entre les sous-échelles			,727
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,842
	Longueur inégale		,842
Coefficient de Guttman			,842

a. Les éléments sont : س1, س3, س5, س7, س9, س11, س13, س15, س17, س19.

b. Les éléments sont : س2, س4, س6, س8, س10, س12, س14, س16, س18, س20

مخرجات برنامج Spss لمواصفات عينة الدراسة الأساسية

Statistiques

		الجنس	العمر	الحالة_الاجتماعية	سنوات_الخدمة
N	Valide	153	153	153	153
	Manquant	0	0	0	0

لجنس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	63	41,2	41,2	41,2
	انثى	90	58,8	58,8	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

لعمر

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من30	25	16,3	16,3	16,3
	من 30 الى40	56	36,6	36,6	52,9
	من40 الى50	49	32,0	32,0	85,0
	اكثر من50	23	15,0	15,0	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

الحالة_الاجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اعزب	36	23,5	23,5	23,5
	متزوج	106	69,3	69,3	92,8
	مطلق	7	4,6	4,6	97,4
	ارمل	4	2,6	2,6	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

سنوات_الخدمة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اقل من10	50	32,7	32,7	32,7
	من10 الى15	17	11,1	11,1	43,8
	من 15 الى20	24	15,7	15,7	59,5
	20اكثر من	62	40,5	40,5	100,0
	Total	153	100,0	100,0	

الملحق (6)

مخرجات برنامج Spss لمصفوفة الارتباطات

Matrice de corrélation[a]

		س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17	س18	س19	س20
Corrélation	س1	1,000	,323	,441	,353	,390	,281	,266	,308	,416	,383	,217	,440	,209	,316	,244	,271	,174	,421	,254	,328
	س2	,323	1,000	,302	,422	,267	,255	,289	,339	,263	,418	,329	,340	,294	,321	,264	,205	,216	,149	,268	,177
	س3	,441	,302	1,000	,277	,260	,262	,211	,317	,307	,403	,165	,313	,248	,200	,355	,234	,139	,120	,274	,370
	س4	,353	,422	,277	1,000	,236	,137	,284	,472	,491	,402	,346	,231	,344	,294	,276	,129	,393	,143	,254	,268
	س5	,390	,267	,260	,236	1,000	,264	,159	,344	,173	,324	,175	,349	,274	,230	,267	,170	,151	,264	,270	,353
	س6	,281	,255	,262	,137	,264	1,000	,273	,185	,091	,153	,139	,361	,078	,358	,232	,184	,122	,379	,258	,218
	س7	,266	,289	,211	,284	,159	,273	1,000	,357	,172	,333	,494	,220	,302	,310	,175	,311	,148	,192	,111	,121
	س8	,308	,339	,317	,472	,344	,185	,357	1,000	,395	,399	,330	,338	,399	,260	,354	,318	,418	,138	,341	,223
	س9	,416	,263	,307	,491	,173	,091	,172	,395	1,000	,436	,241	,191	,310	,248	,421	,242	,388	,189	,375	,269
	س10	,383	,418	,403	,402	,324	,153	,333	,399	,436	1,000	,435	,307	,416	,282	,411	,338	,385	,148	,403	,353
	س11	,217	,329	,165	,346	,175	,139	,494	,330	,241	,435	1,000	,240	,400	,256	,218	,173	,324	,199	,275	,073
	س12	,440	,340	,313	,231	,349	,361	,220	,338	,191	,307	,240	1,000	,215	,300	,183	,208	,161	,368	,149	,102
	س13	,209	,294	,248	,344	,274	,078	,302	,399	,310	,416	,400	,215	1,000	,217	,314	,286	,406	,139	,234	,185
	س14	,316	,321	,200	,294	,230	,358	,310	,260	,248	,282	,256	,300	,217	1,000	,267	,227	,229	,309	,303	,220
	س15	,244	,264	,355	,276	,267	,232	,175	,354	,421	,411	,218	,183	,314	,267	1,000	,315	,414	,106	,528	,279
	س16	,271	,205	,234	,129	,170	,184	,311	,318	,242	,338	,173	,208	,286	,227	,315	1,000	,242	,219	,220	,185
	س17	,174	,216	,139	,393	,151	,122	,148	,418	,388	,385	,324	,161	,406	,229	,414	,242	1,000	,175	,469	,226
	س18	,421	,149	,120	,143	,264	,379	,192	,138	,189	,148	,199	,368	,139	,309	,106	,219	,175	1,000	,117	,131
	س19	,254	,268	,274	,254	,270	,258	,111	,341	,375	,403	,275	,149	,234	,303	,528	,220	,469	,117	1,000	,356
	س20	,328	,177	,370	,268	,353	,218	,121	,223	,269	,353	,073	,102	,185	,220	,279	,185	,226	,131	,356	1,000
Signification (unilatéral)	س1		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,005	,000	,001	,000	,016	,000	,001	,000
	س2	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,004	,033	,000	,015
	س3	,000	,000		,000	,001	,001	,004	,000	,000	,000	,021	,000	,001	,007	,000	,002	,029	,039	,000	,000
	س4	,000	,000	,000		,002	,046	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,006	,000	,039	,001	,000
	س5	,000	,000	,001	,002		,000	,025	,000	,016	,000	,015	,000	,000	,002	,000	,018	,032	,000	,000	,000
	س6	,000	,001	,001	,046	,000		,000	,011	,033	,030	,043	,000	,016	,000	,002	,012	,027	,000	,001	,003
	س7	,000	,000	,004	,000	,025	,000		,000	,017	,000	,000	,003	,000	,000	,015	,000	,034	,009	,006	,028
	س8	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,045	,000	,003
	س9	,000	,001	,000	,000	,016	,033	,017	,000		,000	,001	,009	,000	,001	,000	,001	,000	,010	,000	,000
	س10	,000	,000	,000	,000	,000	,030	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,034	,000	,000
	س11	,004	,000	,021	,000	,015	,043	,000	,000	,001	,000		,001	,000	,001	,003	,016	,000	,007	,000	,006
	س12	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,003	,000	,009	,000	,001		,004	,000	,012	,005	,023	,000	,033	,000
	س13	,005	,000	,001	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,004		,004	,000	,000	,000	,044	,002	,011
	س14	,000	,000	,007	,000	,002	,000	,000	,001	,001	,000	,001	,000	,004		,000	,002	,002	,000	,000	,003
	س15	,001	,000	,000	,000	,000	,002	,015	,000	,000	,000	,003	,012	,000	,000		,000	,000	,017	,000	,000
	س16	,000	,006	,002	,006	,018	,012	,000	,000	,001	,000	,016	,005	,000	,002	,000		,001	,003	,003	,011
	س17	,016	,004	,044	,000	,032	,027	,034	,000	,000	,000	,000	,023	,000	,002	,000	,001		,015	,000	,003
	س18	,000	,033	,029	,039	,000	,000	,009	,045	,010	,034	,007	,000	,044	,000	,017	,003	,015		,014	,000
	س19	,001	,000	,000	,001	,000	,001	,006	,000	,000	,000	,000	,033	,002	,000	,000	,003	,000	,014		,000
	س20	,000	,015	,000	,000	,000	,003	,028	,003	,000	,000	,006	,000	,011	,003	,000	,011	,003	,000	,000	

a. Déterminant = ,001

ملحق(7)

مخرجات برنامج Spss لاختبار كايزر و برتلت

Indice KMO et test de Bartlett

Indice de Kaiser-Meyer-Olkin pour la mesure de la qualité d'échantillonnage.		,880
Test de sphéricité de Bartlett	Khi-deux approx.	944,096
	ddl	190
	Signification	,000

ملحق(8)

مخرجات برنامج Spss لقيمMSA

Matrices anti-images

		س1	س2	س3	س4	س5	س6	س7	س8	س9	س10	س11	س12	س13	س14	س15	س16	س17	س18	س19	س20
Covariance anti-image	س1	,523	-,025	-,132	-,046	-,095	,023	-,041	,021	-,121	-,024	,017	-,109	,041	-,023	,038	-,040	,038	-,154	-,016	-,053
	س2	-,025	,666	-,033	-,135	-,023	-,058	-,012	-,011	,028	-,086	-,042	-,074	-,033	-,068	-,007	-,015	,038	,043	-,033	,042
	س3	-,132	-,033	,635	-,007	,043	-,071	-,001	-,046	-,011	-,073	,021	-,067	-,046	,038	-,095	-,008	,080	,066	-,003	-,127
	س4	-,046	-,135	-,007	,551	-,003	,009	-,025	-,116	-,150	-,012	-,048	,021	-,021	-,052	,018	,099	-,093	,025	,061	-,059
	س5	-,095	-,023	,043	-,003	,669	-,036	,040	-,107	,079	-,046	,009	-,083	-,089	,008	-,054	,039	,074	-,064	-,038	-,143
	س6	,023	-,058	-,071	,009	-,036	,662	-,112	,015	,058	,059	,038	-,114	,059	-,103	-,050	,000	,005	-,161	-,082	-,052
	س7	-,041	-,012	-,001	-,025	,040	-,112	,605	-,101	,034	-,037	-,222	,044	-,036	-,081	,000	-,118	,061	,011	,082	-,005
	س8	,021	-,011	-,046	-,116	-,107	,015	-,101	,561	-,055	,017	,004	-,092	-,050	,013	-,007	-,082	-,093	,054	-,043	,026
	س9	-,121	,028	-,011	-,150	,079	,058	,034	-,055	,566	-,070	,018	,028	-,026	-,010	-,102	-,015	-,030	-,045	-,052	-,005
	س10	-,024	-,086	-,073	-,012	-,046	,059	-,037	,017	-,070	,514	-,108	-,050	-,048	,002	-,035	-,076	-,044	,043	-,041	-,083
	س11	,017	-,042	,021	-,048	,009	,038	-,222	,004	,018	-,108	,581	-,029	-,103	-,003	,024	,067	-,047	-,062	-,083	,082
	س12	-,109	-,074	-,067	,021	-,083	-,114	,044	-,092	,028	-,050	-,029	,626	-,004	-,049	,013	-,001	-,008	-,095	,051	,100
	س13	,041	-,033	-,046	-,021	-,089	,059	-,036	-,050	-,026	-,048	-,103	-,004	,650	-,012	-,035	-,069	-,120	-,006	,055	,000
	س14	-,023	-,068	,038	-,052	,008	-,103	-,081	,013	-,010	,002	-,003	-,049	-,012	,710	-,027	-,023	,003	-,082	-,071	-,033
	س15	,038	-,007	-,095	,018	-,054	-,050	,000	-,007	-,102	-,035	,024	,013	-,035	-,027	,579	-,083	-,076	,038	-,158	,018
	س16	-,040	-,015	-,008	,099	,039	,000	-,118	-,082	-,015	-,076	,067	-,001	-,069	-,023	-,083	,739	-,030	-,073	,008	-,017
	س17	,038	,038	,080	-,093	,074	,005	,061	-,093	-,030	-,044	-,047	-,008	-,120	,003	-,076	-,030	,571	-,072	-,139	-,030
	س18	-,154	,043	,066	,025	-,064	-,161	,011	,054	-,045	,043	-,062	-,095	-,006	-,082	,038	-,073	-,072	,662	,045	,005
	س19	-,016	-,033	-,003	,061	-,038	-,082	,082	-,043	-,052	-,041	-,083	,051	,055	-,071	-,158	,008	-,139	,045	,547	-,093
	س20	-,053	,042	-,127	-,059	-,143	-,052	-,005	,026	-,005	-,083	,082	,100	,000	-,033	,018	-,017	-,030	,005	-,093	,681
Corrélation anti-image	س1	,879[a]	-,042	-,228	-,086	-,160	,039	-,073	,038	-,222	-,045	,031	-,190	,071	-,038	,069	-,064	,070	-,262	-,030	-,089
	س2	-,042	,926[a]	-,051	-,223	-,034	-,088	-,019	-,018	,045	-,148	-,068	-,114	-,050	-,098	-,011	-,021	,061	,064	-,055	,062
	س3	-,228	-,051	,883[a]	-,011	,066	-,110	-,002	-,078	-,018	-,127	,035	-,107	-,072	,057	-,157	-,011	,133	,102	-,006	-,193
	س4	-,086	-,223	-,011	,879[a]	-,005	,014	-,043	-,208	-,270	-,023	-,084	,035	-,035	-,083	,031	,155	-,166	,041	,112	-,097
	س5	-,160	-,034	,066	-,005	,867[a]	-,054	,063	-,175	,128	-,078	,015	-,128	-,135	,012	-,087	,055	,120	-,096	-,063	-,213
	س6	,039	-,088	-,110	,014	-,054	,824[a]	-,178	,024	,095	,101	,062	-,177	,091	-,150	-,080	-,001	,008	-,243	-,136	-,078
	س7	-,073	-,019	-,002	-,043	,063	-,178	,813[a]	-,174	,059	-,066	-,375	,072	-,057	-,124	-,001	-,176	,104	,017	,142	-,009
	س8	,038	-,018	-,078	-,208	-,175	,024	-,174	,910[a]	-,098	,032	,007	-,155	-,082	,021	-,012	-,128	-,165	,089	-,077	,043
	س9	-,222	,045	-,018	-,270	,128	,095	,059	-,098	,889[a]	-,129	,032	,047	-,043	-,016	-,178	-,023	-,053	-,073	-,093	-,008
	س10	-,045	-,148	-,127	-,023	-,078	,101	-,066	,032	-,129	,930[a]	-,198	-,088	-,084	,003	-,064	-,124	-,081	,074	-,078	-,141
	س11	,031	-,068	,035	-,084	,015	,062	-,375	,007	,032	-,198	,839[a]	-,047	-,167	-,005	,041	,103	-,082	-,100	-,146	,131
	س12	-,190	-,114	-,107	,035	-,128	-,177	,072	-,155	,047	-,088	-,047	,875[a]	-,006	-,074	,021	-,001	-,013	-,148	,087	,153
	س13	,071	-,050	-,072	-,035	-,135	,091	-,057	-,082	-,043	-,084	-,167	-,006	,916[a]	-,018	-,057	-,100	-,198	-,009	,093	,000
	س14	-,038	-,098	,057	-,083	,012	-,150	-,124	,021	-,016	,003	-,005	-,074	-,018	,936[a]	-,042	-,032	,004	-,119	-,114	-,048
	س15	,069	-,011	-,157	,031	-,087	-,080	-,001	-,012	-,178	-,064	,041	,021	-,057	-,042	,900[a]	-,127	-,132	,061	-,282	,028
	س16	-,064	-,021	-,011	,155	,055	-,001	-,176	-,128	-,023	-,124	,103	-,001	-,100	-,032	-,127	,884[a]	-,047	-,104	,013	-,024
	س17	,070	,061	,133	-,166	,120	,008	,104	-,165	-,053	-,081	-,082	-,013	-,198	,004	-,132	-,047	,865[a]	-,116	-,249	-,048
	س18	-,262	,064	,102	,041	-,096	-,243	,017	,089	-,073	,074	-,100	-,148	-,009	-,119	,061	-,104	-,116	,794[a]	,074	,007
	س19	-,030	-,055	-,006	,112	-,063	-,136	,142	-,077	-,093	-,078	-,146	,087	,093	-,114	-,282	,013	-,249	,074	,856[a]	-,152
	س20	-,089	,062	-,193	-,097	-,213	-,078	-,009	,043	-,008	-,141	,131	,153	,000	-,048	,028	-,024	-,048	,007	-,152	,855[a]

a. Mesure de la qualité d'échantillonnage (MSA)

ملحق(9)

مخرجات برنامج Spss لاستخراج العوامل بطريقة المكونات الأساسية

Variance totale expliquée

Composante	Valeurs propres initiales			Sommes extraites du carré des chargements			Sommes de rotation du carré des chargements		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé
1	6,308	31,541	31,541	6,308	31,541	31,541	3,027	15,136	15,136
2	1,688	8,440	39,981	1,688	8,440	39,981	2,640	13,199	28,335
3	1,404	7,019	47,000	1,404	7,019	47,000	2,570	12,851	41,186
4	1,092	5,462	52,462	1,092	5,462	52,462	2,255	11,276	52,462
5	,981	4,904	57,366						
6	,923	4,613	61,979						
7	,866	4,329	66,308						
8	,811	4,057	70,365						
9	,722	3,609	73,974						
10	,675	3,376	77,349						
11	,619	3,097	80,446						
12	,595	2,975	83,421						
13	,557	2,787	86,208						
14	,469	2,347	88,555						
15	,431	2,157	90,711						
16	,411	2,053	92,764						
17	,399	1,996	94,760						
18	,390	1,951	96,712						
19	,337	1,687	98,399						
20	,320	1,601	100,000						

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

ملحق(10)

مخرجات برنامج Spss لتشبعات الفقرات على العوامل قبل التدوير

Matrice des composantes[a]

	Composante			
	1	2	3	4
س10	,711			
س8	,663			
س1	,629			
س4	,621			
س9	,610			
س15	,602			
س19	,586			
س2	,583			
س13	,569			
س17	,563			
س3	,558			
س14	,540			
س12	,529	,467		
س5	,523			
س16	,480			
س18		,547		
س6		,531		
س11	,542		,546	
س7	,504		,539	
س20	,481		-,511	

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

a. 4 composantes extraites.

ملحق(11)

مخرجات برنامج Spss لتشبعات الفقرات على العوامل بعد التدوير

Rotation de la matrice des composantes[a]

	Composante			
	1	2	3	4
س11	,746			
س7	,662			
س13	,604			
س4	,564			
س8	,539			
س10	,501			
س2	,496			
س3		,691		
س1		,658		
س20		,589		
س5		,544		
س19			,771	
س15			,715	
س17			,693	
س9			,453	
س16				
س6				,745
س18				,720
س14				,552
س12				,521

Méthode d'extraction : Analyse en composantes principales.

Méthode de rotation : Varimax avec normalisation Kaiser.

a. Convergence de la rotation dans 7 itérations.

ملحق(12)

قائمة بأسماء المحكمين

الاسم و اللقب	الدرجة العلمية	جهة العمل
كروجة الشارف	أستاذ باحث	جامعة مستغانم
د.جناد عبد الوهاب	أستاذ محاضر	جامعة مستغانم
مرنيز عفيف	أستاذ	جامعة مستغانم

ملحق(13)

جامعة عبد الحميد بن باديس ـــــ مستغانـــــم ـــــ

كليـــــــــة العلـــــــوم الإنسانية والاجتمـــاعية

قســـــــــم علـــــــوم اجتمـــــــــاعية

شعبـــــــــــة علم النفـــــس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد

في إطار التحضير لمذكرة ماستر حول العوامل التي تدفع الأستاذ لطلب التقاعد النسبي.

يرجى التكرم بمساعدتنا بملأ الاستبيان المرفق وتحديد ما إذا كانت العبارات تنطبق على ما تشعر به فعلا وذلك بوضع علامة √ أمام الإجابة التي تراها مناسبة أكثر.

من فضلك:

- لا تترك عبارات دون إجابة .
- لا تضع سوى إجابة واحدة على كل عبارة .
- الإجابات لن تستخدم إلا للبحث العلمي فقط، ولن يطلع عليها احد.

وشكرا لحسن تعاونكم

البيانات الشخصية:

الجنس : ذكر ◯ أنثى ◯

العمر : اقل من 30 ◯ من 30الى40 ◯ من 40الى50 ◯ أكثر من 50 ◯

الحالة الاجتماعية: أعزب ◯ متزوج ◯ مطلق ◯ أرمل ◯

سنوات الخبرة : اقل من 10 ◯ من 10الى15 ◯ من 15الى20 ◯ 20 فأكثر ◯

الملحق (14

	الفقرات	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	كثافة الحجم الساعي الدراسي تجعلني أفكر في التقاعد.				
2	التقاعد النسبي فرصة يستحقها الفرد بعد سنوات من عناء العمل.				
3	أفضل ترك العمل والتقاعد النسبي لسوء ظروف العمل.				
4	العمل التربوي و التعليمي يؤثر سلبا على الصحة.				
5	عدم مراعاة سن الأستاذ عند توزيع رزنامة التدريس.				
6	أفضل التقاعد من العمل للتخلص من التعارض بين عملي والمسؤوليات الشخصية.				
7	أشعر أن نمط حياتي سيكون أكثر متعة بعد التقاعد النسبي.				
8	اشعر بأنني أجهد نفسي كثيرا في هذه الوظيفة لذا أريد التقاعد.				
9	التعامل مع التلاميذ المراهقين يسبب لي ضغوطا.				
10	أفكر في التقاعد النسبي لشعوري بالتعب والإنهاك في نهاية الدوام.				
11	الوقوف يوميا لساعات اثر سلبا على صحتي لذا أفضل التقاعد				
12	التقاعد النسبي يتيح لي فرصة للتفرغ لمتابعة شؤون أسرتي.				
13	أفكر بالتقاعد النسبي لشعوري بالحاجة للراحة.				
14	أفكر في التقاعد النسبي حتى استفيد من قانون التقاعد الحالي.				
15	أطمح للتقاعد النسبي لشعوري بعدم الانتماء للمؤسسة.				
16	تدني أخلاق التلاميذ في المؤسسة يدفعني للتقاعد.				
17	عدم الرضي في عملي جعلني أقدم على التقاعد.				
18	أريد التقاعد النسبي لان جميع زملائي تقاعدوا.				
19	أفضل التقاعد النسبي لأن الوظيفة لم تحقق لي طموحي				
20	فرص الترقي في مهنة التعليم اقل منها في المهن الأخرى.				