

## الخصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2) من خلال تطبيقه على عينة من أساتذة جامعة العربي بن مهيدي وقاصدي مرياح

### Psychometric characteristics of Fleishman's job analysis questionnaire (FJAS-2) applied on a sample of Professors from Larbi Ben Mhidi and Kasdi Merbah universities

د. حيواني كريمة<sup>1\*</sup>، أ.د. تارزولت عمروني حورية<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي (الجزائر)، hiouani.karima@univ-oeb.dz

<sup>2</sup> جامعة قاصدي مرياح ورقلة (الجزائر)، asousout@gmail.com

تاريخ القبول:

تاريخ الاستلام:

#### ملخص:

هدفت الدراسة إلى تحديد صدق وثبات استبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2) نسخة 21 كفاءة على البيئة الجزائرية، ولهذه الغاية تمت ترجمة النسخة الأصلية إلى اللغة العربية، ثم تم تطبيق النسخة المعربة بعد التأكد من سلامة الترجمة على عينة عشوائية قوامها (38) أستاذ(ة)، ممن لديهم خبر تساوي أو تفوق 10 سنوات. وتم الاعتماد في جمع معطيات الدراسة على استبيان الكفاءات الاجتماعية والعلائقية ليفليشمان (FJAS-2).

حيث اثبتت الدراسة على وجود دلالات اتساق داخلي مرتفعة ودالة بين الكفاءات والدرجة الكلي، كما يتمتع الاستبيان المعرب بدرجات صدق تمييزي عال، حظي الاستبيان المعرب أيضا بثبات مرتفع، وكان معامل الثبات بالتجزئة النصفية (0.953)، ومعامل ألفا كرونباخ (0.984).

وفي ضوء كل ما سبق خلص البحث إلى تقديم جملة من التوصيات المستقاة من واقع وطبيعة هذه البحوث في المجتمع

الكلمات المفتاحية: صدق، ثبات، تحليل العمل، استبيان فليشمان (F-JAS2)، كفاءات اجتماعية و علائقية.

#### Abstract

The study aimed at determinate validity and reliability in Fleishman's job analysis questionnaire (FJAS-2) version 21 competences on the Algerian environment.

For this purpose, the researcher has translated the genuine version into Arabic (was translated and back translated complying with the FJAS-2 usage policy). After making sure that the translated version contains no mistakes, it has been applied on a random sample made up of (38) Professors from Larbi Ben Mhidi and Kasdi Merbah universities. Fleishman's survey of the social and interpersonal competences (Fleishman Job Analysis Survey (F-JAS2) was

adopted in collecting data from the selected teachers who have at least an experience of 10 years.

This study proved the presence of high indicators of internal coherence between the efficiencies and the total degree. The Arabic version survey has a high reliability, also it received high persistence because the split-half coefficient is (0.953) and Cronbach's alpha is (0,984).

In light of these results, the research concluded with presenting a set of suggestions draws from the nature of such researches in our society.

**Keywords:** Social interpersonal competences, job analysis, Reliability, Validity Fleishman's survey (F-JAS2).

#### مقدمة :

يلعب الأستاذ الجامعي دورا رائدا في التحكم بمخرجات التعليم العالي، وتأهيلها بما يتناسب مع حاجات العصر، من خلال تقديم برامج تدريبية تتميز بالجدة والمواكبة بالاعتماد على طرق تدريسية معاصرة باستخدام تكنولوجيا المعلومات المتطورة، كلما حرص على تخريج طلبة ذوي كفاءات ومهارات وقدرات عالية لديهم القدرة على الاندماج في سوق العمل بسلاسة ودون أي ضغوط نفسية ومهنية تؤثر على إنتاجهم.

وبناء على مدى تأهيل الأستاذ الجامعي وامتلاكه لقدرات علمية ومهنية في أداءه للوظائف الأساسية في الجامعة تحظى الجامعة بالمكانة والصيت الأكاديمي.

ولكي يقوم الأستاذ بدوره المهم والحساس بكفاءة واقتدار، لابد أن يتمتع بقدر كاف من القدرات والكفاءات التعليمية. ذلك أن وظيفة الأستاذ لم تعد قاصرة على تزويد الطلاب بالمعلومات والحقائق كما كان في السابق، بل تعدتها إلى أن أصبحت عملية تربية شاملة لجميع جوانب نمو الشخصية لدى الطالب في صورها: الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية. لأنها عملية معايشة يومية، متفاعلة وديناميكية، بين الأستاذ وطلابه، بهدف نشر روح البحث والتحميص، وغرس أساليب العلم، والحرص على تقمص أخلاقيات العلم والعلماء، وتأسيس القيم والمبادئ التي تحكم العمل في مؤسسات التعليم العالي. فالأستاذ الجامعي الكفاء له سمات شخصية، وكفاءات تدريسية ومهنية، وله اهتمامات اجتماعية وثقافية معلنة، تعكس في الأساس ملمحا اجتماعيا وأكاديميا منسجما.

ولكي يستطيع الأستاذ تحقيق ذلك يجب أن يتوفر على مجموعة من الكفاءات و التي تعرف بالكفاءات الاجتماعية و العلائقية، Social And Interpersonal Competences، هذه الأخيرة التي يعتبرها فابرو آخرون، (Faber, et al) (1999) من العوامل المهمة في تحديد طبيعة التفاعلات اليومية للأستاذ مع المحيطين به في مجالاته الحياتية و المهنية المختلفة، والتي تعد في حالة وجودها من عوامل تقدير الذات والتوافق النفسي على المستويين الشخصي والاجتماعي، و من ذلك قدرة الأستاذ على إيجاد مكان مناسب في

المواقف الاجتماعية، وتحديد السمات الشخصية والحالات الانفعالية للآخرين بنجاح، وانتقاء الوسائل المناسبة لمعاملتهم وتحقيق هذه الوسائل أثناء التفاعل (Faber, et,al, 1999,PP :432 442).

وعلى هذا الأساس أصبح من الضروري أن يتوفر لدى الأستاذ الكفاءة الاجتماعية والعلائقية حتى يستطيع أن يقوم بدوره وأن يحقق أهداف العملية التعليمية، هذا ما يدفعنا للبحث عن الأستاذ المناسب لهذه المهام الكبيرة والذي يتحلى بكفاءات اجتماعية عالية والتي تسمح له بالتفاعل الإيجابي مع طلابه في شتى المواقف.

وعليه، كان من الضروري التفكير في إيجاد وسيلة قياس تسمح بالكشف عن الكفاءات الاجتماعية التي يجب أن تتوفر في الأستاذ، ما دام أنها تساهم بشكل مهم وخطير في تشكل شخصية الفرد والمجتمع بشكل عام وشخصية التلميذ وأدائه بشكل خاص. وبالنظر إلى حجم المعلومات وفي حدود الاطلاع، فقد تبين وجود مقياس يتوفر مقاييس أجنبية اهتمت بهذا الموضوع، ومن أبرز المقاييس التي شاع استخدامها في المجال الكفاءات الاجتماعية وتحليل العمل في عدد كبير من دول العالم هو استبيان تحليل العمل لفليشمان (FJAS-2)، الذي يحتوي على واحد وعشرون كفاءة، تتحدد أهمية كل كفاءة بالنسبة لهذا المنصب على سبع مستويات، والي في تجمعها تكون لنا الملمح الاجتماعي الخاص بكل وظيفة، فقد استغرق Fleishman سنوات طويلة في بناءه وتنميته. وقد ترجم إلى العديد من اللغات وحظي بعدد كبير من الدراسات التي دعمت أساسه النظري وبحثت في خصائصه السيكومترية وتحرت عن صدقه وثباته وقنن وكيف على العديد من البيئات إن هذا الاختبار ورغم أهميته والحاجة الماسة لتوفير أدوات لتحليل الوظائف من خلال الكفاءات الاجتماعية تتصف بالدقة والشمولية، إلا أنه ليس بالإمكان استخدامه في بيئتنا بمعامله السيكومترية الأصلية نظرا لاختلاف الأنماط الثقافية والبيئية. وأن استعماله من دون تكييف، سيجعل نتائجه من دون شك غير دقيقة وقد تكون مضللة.

لا ينبغي تصور أن الاستبيانات و المقاييس النفسية التي صممت و استخدمت في بيئة ما تكون صالحة للاستخدام في بيئة أخرى، حتى ولو تشابهت تلك البيئات في بعض متغيراتها الثقافية، فما يكون صالحا لبيئة ما ليس بالضرورة صالحة لبيئة أخرى، دون تعديل أو تغيير، ولما كانت المتغيرات الثقافية والاجتماعية تترك آثارها باختلافات متباينة و على هذا الأساس وجب علينا الأخذ بعين الاعتبار الأطر والاختلافات الثقافية بكل متغيراتها و التي سوف تؤثر في العمل على تكييف استبيان تحليل العمل على البيئة الجزائرية واستخراج دلالات الصدق و الثبات للنسخة المعربة (محمد حمزة أمير خان، 1990).

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نسخة معربة من استبيان تحليل العمل، وتحديد خصائصه السيكومترية على عينة من الأساتذة الجامعيين، باعتبار الأستاذ من أهم الفئات المهنية التي يجب أن تتوفر لديها الكفاءات الاجتماعية والعلائقية، وهذا حسب ما أثبتته بعض الدراسات، إضافة إلى أن قطاع التعليم هو أهم القطاعات التي تحتوي على عدد كبير من الموارد البشرية إذا ما قورن بالقطاعات الأخرى، أما بخصوص البيئة فهي البيئة الجزائرية وبالتحديد كلية العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة قاصدي مرياح و العربي بن مهيدي.

وعليه تلخصت تساؤلات البحث فيما يلي:

### أسئلة البحث:

ما هي مؤشرات الصدق استبيان تحليل العمل (F-JAS-2) المكيف على عينة الأساتذة؟

✓ هل الترجمة العربية لاستبيان تحليل العمل (F-JAS-2) صادقة؟

✓ هل خصائص النتائج الإحصائية (المتوسطات والانحرافات المعيارية) للاستبيان

المتحصل عليها عند تطبيق النسخة العربية على عينة جزائرية تكافئ النتائج المتحصل عليها

عند تطبيق النسخة الفرنسية؟

✓ ما قيمة ومستوى دلالة معامل الارتباط بين كل كفاءة من كفاءات الاستبيان

الواحدة والعشرون والدرجة الكلية للاستبيان كمؤشر على صدق بناء الاستبيان؟

✓ ما قيمة المتوسطات و"ت" للفتتين، كمؤشر على الصدق التمييزي؟

2. ما هي مؤشرات ثبات استبيان تحليل العمل (F-JAS-2) المكيف على عينة الأساتذة؟

✓ ما قيمة معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية للاستبيان على عينة

الأساتذة؟

✓ ما قيمة معاملات ألفا لكرونباخ للاستبيان، كمؤشر للثبات؟

### أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تقنين استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) و

إعداد نسخة عربية من الاستبيان صالحة للتطبيق في البيئة الجزائرية في مجال التعليم،

ويتفرع هذا الهدف الرئيس إلى الأهداف الفرعية التالية:

■ توفير أداة قياس يتم اعتمادها في قياس الكفاءات الاجتماعية للأستاذ بغرض انتقاء

الأستاذ الكفاء والمناسب، خاصة في ظل توفر أعداد كبيرة من الراغبين في الانضمام لمهنة

التدريس. وهذا ما يوفر للوزارة وسيلة انتقاء الأفضل، كما تفيدنا هذه الأداة في الكشف عن

الأساتذة الذين يفتقرون للكفاءات الاجتماعية وهم الآن في الميدان لإعادة تكوينهم ورسكلتهم

عن طريق بناء برامج إرشادية لذلك.

- تكييف استبيان تحليل العمل لفليشمان نسخة (F-JAS-2)، وإعداد نسخة معربة من استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) صالحة للتطبيق في البيئة الجزائرية، ويتفرع هذا الهدف الرئيس إلى الأهداف الفرعية التالية:
- ترجمة كفاءات استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) إلى اللغة العربية والتأكد من دقة هذه الترجمة.
- دراسة خصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل (F-JAS-2) المترجم من خلال استخراج دلالات صدقه وثباته.

### أهمية البحث:

تنبع أهمية الدراسة في:

- توفير أداة قياسية محلية في مجال تحليل العمل يمكن استخدامها والركون إليها بعد التحقق خصائصها القياسية والتقنيية يمكن استخدامها من قبل الباحثين والدارسين لموضوع الكفاءات الاجتماعية، بل إن وجود الاستبيان ربما يكون في حد ذاته باعنا على تعزيز حركة البحوث المحلية في هذا النوع.
- اختبار مدى صلاحيته للتطبيق على ثقافات جديدة مختلفة عن الثقافة الأصلية له، وهذا ما سيمكن من إجراء المقارنات عبر الثقافية على الكفاءات الاجتماعية والعلائقية لدى الأساتذة.

**مفاهيم الدراسة:** تتحدد مفاهيم الدراسة الحالية فيما يلي:

### تعريف الصدق (Validity) إجرائيا:

- هو قياس المقياس فعلا لما وضع من أجله، ويشير إلى الدرجة التي يمكن فيها للمقياس أن يقدم معلومات ذات صلة بالقرار الذي سيبني عليه (شاکر مجيد، 2013، ص:93).
- وفي دراستنا هذه هو تقدير صدق درجات استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS-2) المغرب، بعد تطبيقه على عينة التقنين، ومن خلال تحليل العلاقات بين كفاءات الاستبيان والدرجة الكلية، ووضعها في صورة معاملات ارتباط. إضافة إلى قدرة درجاته على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين فيه.

## تعريف الثبات (Reliability) إجرائياً:

- هو مدى استقرار الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس يقيس لديه سمة معينة، حيث أنه إذا ما تم تطبيق المقياس على الشخص أكثر من مرة، فإنه يسجل نفس النتائج في كل مرة (شاكر مجيد، 2013، ص:120).
- وفي هذه الدراسة يشير إلى ثبات درجات استبيان تحليل العمل (F-JAS-2) لفليشمان المعرب بعد تطبيقه على عينة التقنين مرة واحدة، من خلال تقدير معامل الاتساق الداخلي لدرجاته، وكذا من خلال تجزئة درجات كفاءته نصفياً، وتقدير الارتباط بين درجات هذين النصفين.

## استبيان تحليل العمل (F-JAS-2) لفليشمان " Edwin A. Fleishman "

- ويستخدم لقياس مستويات الكفاءات الاجتماعية والعلائقية لدى المدرسين ويتكون من واحد وعشرون كفاءة (21): اللباقة، مرونة السلوك، الحس التنظيمي، الصدق، تأكيد الذات، التفاوض، الإقناع، الاجتماعية، الامتثال الاجتماعي، الذكاء الوظيفي، التحكم في الذات، الثقة بالنفس في الموافق الاجتماعية، الحس البيداغوجي، التحقيق اللفظي، تحقيق الذات، الانفتاح على التجارب، الاستقلالية، المثابرة، مقاومة الأحكام المسبقة، التبرير الشفوي، العزيمة، على سلم يتدرج من (0-7)، بعد قراءة التعريف الخاص بكل كفاءة ومستواها الأعلى والأدنى.

## الطريقة والأدوات:

### منهج الدراسة:

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، حيث يعد المنهج الملائم لطبيعة هذه الدراسة، وللأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ويشمل هذا الجزء من الدراسة ما يلي:

### حدود البحث:

تم تنفيذ البحث وتطبيقه وحساب نتائجها وتفسيرها ضمن:

- **حدود زمانية:** امتدت من 10 ديسمبر 2017 إلى غاية 19 فيفري 2018، تم خلالها إجراء

دراسة استطلاعية كخطوة من الخطوات وترجمة الاستبيان والتأكد من خصائصه السيكومترية.

- **وحدود مكانية:** مرتبطة بمكان تطبيق الدراسة، وسحب عينته الأساسية وهي ولايتي ورقلة وأم البواقي.

- **وحدود بشرية:** تتمثل في عينة من أساتذة التعليم الجامعي.

### مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث الحالي ليكون جميع أساتذة كليتي العلوم الاجتماعية والانسانية بجامعة قاصدي مرباح وجامعة العربي بن مهدي للعام الدراسي 2017/2018. والذي كان عددهم 113 أستاذ.

### عينة البحث:

قامت الباحثتان باختيار عينة الدراسة المتمثلة في (38) أستاذا جامعيا بجامعة العربي بن مهدي أم البواقي وقاصدي مرباح بكليتي العلوم الانسانية والاجتماعية، مع الحفاظ على نفس خصائص العينة الأساسية أثناء التوزيع، بما نسبته (15.26%)، تم تطبيق الاستبيان للتأكد من خصائصه السيكومترية.

### أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية بعد تفرغ استجابات الأساتذة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS،20) وكذلك برنامج Excel ومن هذه الأساليب:

اختبار شايرو ويلك Shapiro-Wilk Test للكشف على اعتدالية توزيع درجات الأفراد.  
اختبار(ت) لتقدير صدق المقارنة الطرفية.

معامل ارتباط سيرمان بيرسون بين الكفاءات فيما بينها وكذلك الكفاءة والدرجة الكلية للكشف على الصدق الفرضي.  
واستخدام معادلة ألفا لكرونباخ.

### أداة الدراسة:

اتضح مما سبق أن هذه الدراسة تعتمد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وتقصي استجابات عينة البحث وتحديد النتائج.

اعتمدت الباحثتان في هذه الدراسة على استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2) صمم هذا الاستبيان لتحديد الكفاءات الاجتماعية والعلائقية، تم تطبيق هذا الاستبيان على عينة من الأساتذة الخبراء.

## استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2):

تمثلت أداة الدراسة الحالية في استبيان تحليل الكفاءات العلائقية و الاجتماعية لفليشمان النسخة الثانية (le Fleishman job analysis survey) (F-JAS2) الذي يحتوي على واحد وعشرون كفاءة، تتحدد أهمية كل كفاءة بالنسبة لهذا المنصب على سبع مستويات، ويقوم اختبار الكفاءات حسب مؤلفه Edwin A. Fleishman على تحليل الوظائف من خلال وصف المواقف والأنشطة من حيث القدرات و المهارات، ثم ربط خصائص المهام بتلك الخاصة بالفرد لذا فهو يعمل على تحديد الصفات و الكفاءات اللازمة لشغل وظيفة ما انطلاقا من 52 مهارة (FJAS) مصنفة إلى (مهارات معرفية تحتوي على 21 مهارة، مهارات نفسحركية تحتوي على 10 مهارات، مهارات فيزيولوجية و تحتوي على 9 مهارات، مهارات إدراكية و تحتوي 12 مهارة)، ثم قام بتطويره وإضافة بعض الكفاءات لما أسماه فيما بعد (FJAS-2) الذي يركز على 21 كفاءة اجتماعية و علائقية مكتملة لمهارات (FJAS)، محاولة منه لوضع ملمح عام للكفاءات الخاصة بكل وظيفة، فقد استغرق Fleishman سنوات طويلة في بناءه وتنميته. وقد ترجم إلى العديد من اللغات وحظي بعدد كبير من الدراسات التي دعمت أساسه النظري وبحثت في خصائصه السيكومترية و تحرت عن صدقه وثباته وقين وكيف على العديد من البيئات.

## وصف استبيان (F-JAS2):

يتكون الاستبيان من:

- كراسة:** تحتوي على واحد وعشرون كفاءة عرف فليشمان كل كفاءة على حدا. ونجد بكل ورقة الكفاءة وتعريفها بالإضافة إلى سلم التنقيط يحدد أعلى وأدنى مستوى، ويتدرج هذا السلم من 1 إلى 7.
- **ورقة التقييم:** وتستعمل للتنقيط من طرف المقيم أو الأستاذ الخبير. بعد التعرف على الكفاءة من خلال التعريف الموجود في الكراسة، يحدد الخبير مستوى الكفاءة تبعا لمستوى توفرها في هذا المنصب على سلم من 1 إلى 7
- **استمارة التلخيص أو الحوصلة:** وتنقل فيها كل التقييمات والتي وضعها المقيم وتملا من طرف المحلل أو أخصائي العمل.
- **دليل الاستعمال:** ونجد به كل المعلومات المتعلقة بالاستبيان.
- **المقيمين:** إن المقيم أو الخبير لمركز العمل هو أساسا الشخص ذو الخبرة أو الممارسين في هذا المركز، مستوى اللغة مقبول أو رؤساء أو العمال الذين سبق وأن مارسوا هذا المركز. وفي هذا البحث فغن المقيم هو الأستاذ الخبير ذو الخبرة المهنية تساوي أو تفوق 10 سنوات.



إن الحد الأدنى المقبول هو 10 أفراد وللحصول على تقديرات جيدة من الأحسن استعمال  
عينة من المقيمين تتراوح بين 20 أو 30 فرد.

### إجراءات التطبيق:

يمكن تطبيق الاستبيان بطريقة جماعية بحيث نطلب من التقييمين الإجابة أو تقدير  
الكفاءة وذلك على سلم يتراوح من 1 إلى 7 هذه الطريقة تسمح بإعطاء نفس التعليمات  
والملاحظة لكل أفراد العينة في نفس الوقت مما يسمح بالرفع من فعالية النتائج.  
يؤكد الأخصائيين أو المحللين على مستوى الكفاءة وليس أهميتها وليس الوقت المحدد  
لإنجازها أو درجة تكرارها. كما يجب أن يؤكد المحلل على نقطة هامة وهي ضرورة القراءة  
الجيدة للمعنى أو التحديد الإجرائي لمفهوم الكفاءة أي الالتزام بهذا التعريف.  
مع التأكيد على أخذ الوقت الكافي من طرف كل مقيم ليقوم بالكفاءة والقراءة بتمعن لكل  
التحديدات الإجرائية التي ستساعد في التقييم.

### مستويات التحليل:

مستوى التحليل العام: في هذه الحالة يتم تقييم كل كفاءة أخذًا بعين الاعتبار المركز في  
شكله العام أو في إطاره العام.

### الوقت المحدد للتطبيق:

يتحدد وقت التطبيق بنوع المركز المدروس وعدد الكفاءات التي يتم تحديدها من طرف  
الخبراء أو المقيمين (من 3 ساعات إلى نصف يوم أو يومين)، للإشارة أنه من الممكن ألا  
تدرس كل الكفاءات، فقد نكتفي بالكفاءة الضرورية للمركز المدروس فقط.

### التصحيح والحصول على البروفيل:

باستعمال استمارة الحوصلة لتجميع التقييم الفردي وبالنسبة لكل الكفاءة نقوم بحساب  
المتوسط الحسابي للنتائج من مجموع قيم تقييم الخبراء مع العلم أنه يقوم على البحث على  
درجة اتفاق المقيمين حول الخاصية والمدروسة.

تعتبر الكفاءة مهمة بالنسبة للمركز المدروس عندما يكون متوسطها الحسابي  $\bar{x}$  يساوي  
أو يفوق 4، كما نحسب التشتت عن طريق الانحراف المعياري عن المتوسط في كل كفاءة،  
لمعرفة مستوى التقارب.

## صدق الاستبيان:

أكدت على صدق الاختبار عدة تنظيمات مستعملة له، ويعود صدق الطرق المختارة إلى صدق الأدوات المستعملة في تحديد القدرات المطلوبة لأداء العمل.

وقد أجرى فليشمان عدة تحليلات عاملية Fleishman سمحت بوصف الأبعاد السكولوجية المسؤولة عن الأداءات الجذ متباينة، فمن أهم خصائص الF-JAS درجته العالية في التمييز الجيد للقدرات المستعملة، والتدقيق في تعريفها.

وجد هوجان، Hogan، (1978)، أن (80%) من مهام عمال المخزن كانت تغطيها وتمثلها فعلا نتائج التحاليل المقدمة، وجدت لاندي، Landy، (1988)، نفس النتائج بالنسبة لضباط الشرطة، كما استعمل الاختبار في وصف مراكز جد مختلفة: قانونية، محاسبين، ميكانيكيين، مسيري الآلات (Cooper et Autres)، وكذا الطيارين، وأعاون الترقيم (Chiffreues، والصيانة بالجيش الأمريكي Mumford Et Cooper Et Autres 1987, Autres 1985)

خلاصة القول أن الاختبار يتميز بدرجة ثبات وصدق عاليين حيث وجد أن نسبة (80%) من القدرات كانت مستعملة من طرف أصحاب مراكز العمل، مما أكد على فعالية هذه الطريقة في تحليل العمل، وكان من أهم أوجه صدق هذا الاحتبار هو ذلك المتمثل في انسجام ملامح القدرات المحصل عليها في وصف مراكز العمل في أماكن مختلفة (Bernandin Et Autres 1988)

ومن الأهم من ذلك أن صدق الاختبارات المختارة عن طريق تحليل العمل باختبار F-JAS تم تأكيده في عدة مواقف أستعمل فيها (Cooper Et Autres 1983, Crump Et Autres 1985, Wunder 1981, Zedeck 1976, Ghebhardt Et Autres 1985, مسرور، 2002، ص: 111)

## الحصول على الاستبيان:

تم الحصول على الاستبيان عن طريق مخبر القياس النفسي لجامعة قاصدي مبراح ورقلة.

## النتائج ومناقشتها:

### إعداد الصيغة العربية لاستبيان تحليل العمل ليفليشمان (F-JAS2):

لإعداد الاستبيان للتطبيق في البيئة الجزائرية، تم إجراء ما يلي:

- ترجمة بنود استبيان تحليل العمل وصدق ترجمته"

لقد تم التحقق من صدق الترجمة للاستبيان على النحو الآتي:

وهذا كإجراء أولي من أجل اعتماد صلاحية استبيان تحليل العمل لفليشمان (F-JAS2) على البيئات المهنية المختلفة.

إن أول خطوة في اعداد أداة البحث هي الترجمة من اللغة الفرنسية إلى اللغة العربية. قامت الباحثتان بترجمة الكفاءات ترجمة أولية، ثم أعطت الاستبيان في صورته الأصلية لمرجمان متخصصان في اللغة الفرنسية لكي يقوموا بترجمة كفاءات الاستبيان إلى اللغة العربية.

بعدها تم توحيد الترجمات الثلاث في نسخة موحدة، مراعيين تكييفها للثقافة الجزائرية، وهذا مع الحرص على عدم الإخلال بمضمون كفاءات الاستبيان، ومن أجل الحفاظ على الاستبيان في صورة قريبة من نسخته الأصلية. تم عرض النسختين على مترجمين متخصصين في المجال من أجل إبداء الرأي بصدد مدى مطابقتها للأصل الأجنبي. والتحقق من سلامة الترجمة، واقتراح أية تعديلات يمكن إجراؤها، وعلى هذا الأساس تم تعديل اختيار من اختيارات كفاءة الاجتماعية حيث كان

Entretenir une conversation d'un «pot» dans l'entreprise وتمت ترجمته على النحو التالي: إجراء محادثة خلال استراحة في العمل ليتلاءم مع طبيعة المجتمع الجزائري. وكإجراء ثاني استخدمت الباحثتان آلية الترجمة العكسية (Back Translation) لترجمة كفاءات الاستبيان إلى اللغة العربية، فقد تم إعطاء النسخة المترجمة إلى مترجمين ممن لم يسبق لهما الاطلاع على النص الأصلي لغرض إعادة ترجمتها إلى اللغة الفرنسية مرة أخرى، ثم تمت مقارنة بين النص الأصلي والترجمة الفرنسية الجديدة، وقد تبين من خلال هذه المقارنة بعض الفروق في الكلمات، ولكن لم يكن لها تأثير جوهريا على معنى ومضمون الكفاءات، حيث أن الصياغة التعبيرية لأغلب الكفاءات متشابهة.

وللتأكد من وضوح بنود الاستبيان، وخلوه من أي غموض، وكذا التعرف على الوقت اللازم للإجابة عنه، تم التطبيق الأول للاستبيان على عينة استطلاعية من مجتمع البحث و المقدره بـ(09) أساتذة، ثم طلب منهم كتابة ملاحظاتهم وأرائهم حول مدى استيعابهم لكفاءات الاستبيان، وكانت الملاحظات بسيطة وأجريت التعديلات حيث عدلت صياغة ليكون أوضح.

وعليه تم الخروج بالصورة النهائية للاستبيان، وصياغة التعليمات الخاصة بالإجابة عليه. أما التطبيق الثاني فقد كان بتوزيع النسختين العربية والفرنسية على عينة قوامها (09) أساتذة ممن يجيدون اللغتين وتم حساب معامل الارتباط بين النسختين.

### تحديد اعتدالية التوزيع:

قبل الشروع في التأكد من الخصائص السيكومترية للاستبيان، وجب التحقق من أن استجابات الأساتذة الخبراء تتبع التوزيع الاعتدالي، كإجراء أولي.

## - إختبار التوزيع الطبيعي Normality Distribution:

تم استخدام اختبار شاييرو ويلك Shapiro-Wilk Test لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (01).

جدول (1) يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الكفاءات	القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	الكفاءات
0.256	0.928	الثقة بالنفس في	0.64	0.858	اللباقة
0.251	0.867	الحس البيداغوجي	0.253	0.855	مرونة السلوك
0.133	0.881	التحقيق اللفظي	0.226	0.887	الحس
0.154	0.886	تحقيق الذات	0.826	0.992	الصدق
0.066	0.855	الانفتاح على التجارب	0.180	0.854	تأكيد الذات
0.053	0.811	الاستقلالية	0.102	0.853	التفاوض
0.784	0.077	المثابرة	0.158	0.900	الإقناع
0.102	0.853	مقاومة الأحكام	0.177	0.885	الاجتماعية
0.87	0.788	التبرير الشفوي	0.080	0.853	الامتثال
0.153	0.917	العزيمة	0.73	0.794	الذكاء الموقفي
0.929	0.136	جميع كفاءات الاستبيان	0.330	0.912	التحكم في الذات

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أن قيمة الاحتمالية (Sig) لجميع كفاءات الاستبيان أكبر من مستوى الدلالة (0.05) إذن نقبل الفرضية الصفرية القائلة إن البيانات التجريبية تتبع التوزيع الطبيعي.

ونستنتج مما سبق أن توزيع بيانات المستجيبين يتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يشير إلى إمكانية تعميم النتائج على المجتمع.

### التحقق من الخصائص السيكمومترية لاستبيان تحليل العمل:

بعد تحديد استجابة الأساتذة قامت الباحثان بجمع الاستبيان وتفرغ البيانات من أجل التأكد من الخصائص السيكمومترية:

### مؤشرات الصدق لاستبيان (FJAS-2):

#### صدق الترجمة:

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبيان من خلال عرض النسخة الفرنسية الأصلية للاستبيان والنسخة المعربة على مجموعة من المترجمين ومن ثم توحيد الترجمة وعرضها على متخصص في المجال من أجل إبداء الرأي بصدق مدى مطابقتها للأصل الأجنبي. ثم توزيع النسختين العربية والفرنسية على عينة قوامها (09) أساتذة ممن يجيدون اللغتين

وتم حساب معامل الارتباط سبيرمان بين النسختين، وكانت النتائج الموضحة في الجدول التالي:

جدول (2) يوضح معاملات الارتباط بين الكفاءات والدرجة الكلية للاستبيان في النسختين العربية والفرنسية

معامل الارتباط	الكفاءات	معامل الارتباط	الكفاءات
0.803	الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية	0.712	اللباقة
	Confiance en soi en situation		Amabilité
0.899	الحس البيداغوجي	0.840	المرونة في السلوك
	Sens pédagogique		Du Souplesse
0.836	التحقيق اللفظي	0.643	لحس التنظيمي
	Investigation Verbale		Sens De L'Organisation
0.783	تحقيق الذات	0.780	الصدق
	Réalisation de soi		Fiabilité
0.591	انفتاح على الخبرة	0.683	تأكيد الذات
	Ouverture aux experiences		Affirmation de soi
0.800	الاستقلالية	0.566	التفاوض
	Autonomie		Négociation
0.779	المثابرة	0.601	الإقناع
	Persévérance		Persuasion
0.749	مقاومة للأحكام المسبقة	0.786	الاجتماعية
	Resistance au jugement		Sociabilité
0.694	التبرير الشفوي	0.612	الإمتثال الاجتماعي
	Argumentation verbal		Conformisme social
0.546	العزيمة	0.543	الذكاء الموقفي
	Ressort		Intelligence Des
0.960	الدرجة الكلية	0.860	التحكم في الذات
	Total Score		Contrôle de soi

من الجدول رقم (02) يتضح أن معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان في نسخته الفرنسية والمعربة كان (0.960) وهذا الارتباط ارتباط عال، أما بخصوص الكفاءات فقد تراوحت معاملات ارتباط الكفاءات الاستبيان بنسخته العربية والفرنسية بين (0.899-0.543) وهي الأخرى معاملات مرتفعة.

## الصدق التمييزي:

قامت الباحثتان بتحديد المجموعتين الطرفيتين (الربع الأعلى والأدنى) من العينة (38) فكان (10) فرد لكل مجموعة ومن ثم أجرى اختبار(ت) للفرق بين متوسطيهما فكان كما يلي:

جدول (3) يوضح الصدق التمييزي للاستبيان

مستوى الدلالة	قيمة ت المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجموعة الطرفية	الدرجة
0.026	-9.053	4.56	137.8	الدرجة العليا	
		17.32	86.5	الدرجة السفلية	

وبلاحظ من الجدول (03) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط (27 %) الأعلى ومتوسط (27 %) الأدنى على استبيان (FJAS-2)، وكانت قيمة الاحتمالية (Sig = 0.026) وهي أقل من مستوى الدلالة  $\alpha = 0.05$  وقد بلغت قيمة t المحسوبة (t = 9.05) وهي دالة إحصائياً، ومنه يمكن القول أن الاستبيان قادر على تمييز الأساتذة الذين يمتلكون كفاءات اجتماعية بدرجة قليلة والذين يمتلكون هذه الكفاءات بدرجة عالية أي أن الاستبيان له قدرة تمييزية عالية بين المجموعتين الطرفيتين. وبالتالي فهو صادق، وصالح للتطبيق على عينة البحث الأساسية.

## صدق التكوين الفرضي (صدق الاتساق الداخلي):

ومن أجل ذلك تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان بحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل كفاءة من الكفاءات الواحد والعشرين وفيما بينها ومع الدرجة الكلية، وذلك بواسطة معامل بيرسون، وباستخدام البرنامج الإحصائي SPSS إصدار 20، والجدول رقم(04) يوضح معاملات الارتباط بين كل كفاءات والدرجة الكلية.

جدول (4) يوضح معاملات الارتباط بين درجة كل كفاءة والدرجة الكلية

الدرجة الكلية	الكفاءة	الدرجة الكلية	الكفاءة
0,859**	الثقة بالنفس في المواقف الاجتماعية	0,566**	اللباقة
0,768**	الحس البيداغوجي	0,744**	مرونة السلوك
0,667**	التحقيق اللفظي	0,694**	الحس التنظيمي
0,713**	تحقيق الذات	0,826**	الصدق
0,802**	الإففتاح على التجارب	0,769**	توكيد الذات
0,620**	الإستقلالية	0,539**	التفاوض

0,752**	المثابرة	0,674**	الإقناع
0,617**	مقاومة الأحكام المسبقة	0,769**	الإجتماعية
0,764**	التبرير الشفوي	0,584**	الإمتثال الإجتماعي
0,689**	العزيمة	0,660**	الذكاء الموقفي
1.00	الدرجة الكلية	0,706**	التحكم في الذات

يتضح من الجدول رقم (04) أن معاملات ارتباط كفاءات الاستبيان (FJAS-2) والدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) حيث كان الحد الأدنى لمعاملات الارتباط (0.539) فيما كان الحد الأعلى (0.859)، وهذا ما يدل على وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين الكفاءات والدرجة الكلية.

وعليه فإن جميع الكفاءات متسقة داخلياً مع الدرجة الكلية التي تنتهي إليها مما يثبت صدق الاتساق الداخلي لكفاءات الاستبيان.

#### مؤشرات الثبات لاستبيان (FJAS-2):

تم التحقق من ثبات الاستبيان من خلال إجرائين وهما: التجزئة النصفية وألفا كرونباخ. ولتأكد من تحقق الثبات كخاصية سيكومترية لأداة البحث تم استخدام أسلوبين هما معامل ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية وفيما يلي عرض لنتائجهما:

#### طريقة معامل ألفا:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبيان) استخدمت الباحثان معادلة ألفا لكرونباخ Alpha Cronbach's للتأكد من ثبات أداة البحث على عينة مكونة من (38)، تم حساب معامل ألفا للاستبيان فوجد أن المعامل (0.984) وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للبحث بحسب مقياس نانلي والذي اعتمد (0.70) كحد أدنى للثبات.

#### طريقة التجزئة النصفية:

تم استخدام طريقة التجزئة النصفية للتأكد من ثبات درجات الاستبيان رغم أن عدد الكفاءات واحد وعشرون وهو عدد فردي إلا أن برنامج Spss يتيح استخدام معامل جيتمان للتجزئة النصفية ويقوم آلياً بحساب معامل سبيرمان براون في حالة عدم تكافؤ

طول الجزئين، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى جزئين تألف الأول من الكفاءات التي تأخذ الأرقام الفردية وهي (1، 3...21)، والثاني الكفاءات التي تأخذ الأرقام من (2، 4...20) ثم حساب معامل الارتباط. إلا أن برنامج SPSS يتيح استخدام معامل جيتمان للتجزئة النصفية ويقوم أليا بحساب معامل سبيرمان براون في حالة عدم تكافؤ طول الجزئين، والجدول الموالي يظهر نتائج تطبيق التجزئة النصفية للاستبيان ككل:

جدول (5) يبين معاملات الثبات عن طريق التجزئة النصفية.

قيمة المعامل	الأسلوب المستخدم		
0.885	القيمة	الجزء الكفاءات الفردية	معامل $\alpha$ لكرونباخ
11	عدد الكفاءات		
123.86	التباين		
0.913	القيمة	الجزء الكفاءات الزوجية	
01	عدد الكفاءات		
13.24	التباين		
0.954	معامل سبيرمان التصحيحي		
0.953	معامل Guttman		

يتضح من الجدول رقم (05) أن قيمة  $\alpha$  كرونباخ لجزء الكفاءات الفردية (0.885) لا يساوي قيمة  $\alpha$  كرونباخ لجزء الكفاءات الزوجية (0.913)، إن عدد الكفاءات في الجزئين غير متساوي هذا ما يعني أن معامل التجزئة النصفية في هذه الحالة هو معامل Guttman ومنه فإن معامل التجزئة النصفية بلغت قيمته (0.953)، فهي بذلك عالية توجي بثبات عالي لدرجات الاستبيان.

وبصفة عامة يلاحظ أن معاملات الثبات للاستبيان كانت عالية هذا ما يحقق موثوقية في ثبات نتائجه عند تطبيقه.

#### خاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى: تحديد الخصائص السيكومترية لاستبيان تحليل العمل (F-JAS2) للتحقق من مدى فعالية كفاءاته من ناحية. من حيث صدق الاستبيان، أكدت نتائج الدراسة تمتع الاستبيان بدلالات صدق كافية، حيث دلت نتائج الدراسة فيما يخص صدق التكوين الفرضي عن وجود ارتباط دال بين كفاءات الاستبيان وبين الاستبيان الكلي، وهذا ما دل على تمتع كفاءات الاستبيان بدرجة معتبرة من التجانس، وهو مؤشر على أنها تقيس شيئاً واحداً. أما من ناحية الصدق التمييزي أكدت نتائج المقارنة الطرفية أيضاً على وجود تمييز واضح بين فئتي الدنيا والعليا، مما يدل على قدرة الاستبيان على التمييز بين مستويات الكفاءات، وعليه فقد اتضح أن الاستبيان يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق،



مما يجعل منه أداة صالحة وقادرة على تحديد الكفاءات الاجتماعية والعلائقية. فيما يخص ثبات الاستبيان، أكدت نتائج الدراسة على تمتع الاستبيان بدلالات ثبات كافية، ففيما يخص قيمة معامل ألفا لكرونباخ (0.984). أما معامل ثبات التجزئة النصفية، فقد بلغت قيمة معامل الثبات المتحصل عليها باستخدام معادلة (جتمان) (0.953)، بمعادلة سبيرمان- براون التصحيحية (0.954)، وهي قيم عالية تدل على ثبات الاستبيان. وعليه، ومن خلال ما سبق يتضح تمتع استبيان بدرجة عالية من الثبات، تجعل منه أداة صالحة وقادرة على دراسة الكفاءات الاجتماعية والعلائقية.

وفي الختام نقترح استنادا إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج المقترحات التالية:

### المقترحات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج توصي الباحثان بمجموعة من التوصيات والبحوث التالية:

- إجراء دراسة مماثلة تطبق على مستويات أخرى من التعليم كالتعليم الثانوي والمتوسط والابتدائي على وجه الخصوص.
- التوصية إلى مراكز البحوث النفسية، المرصد النفسية بضرورة إدراج الدراسة الحالية ضمن قائمة الاختبارات والمقاييس النفسية المعتمدة لديها.
- اعتماد استبيان تحليل العمل (FJAS-2) كأداة من أجل تحديد أهم الكفاءات الاجتماعية والعلائقية.
- توسيع تجريب النسخة المعربة لاستبيان تحليل العمل (FJAS-2) على بيئات مختلفة جغرافيا.
- إجراء المزيد من دراسات والأبحاث لاستبيان تحليل العمل (FJAS-2) على عينات جديدة مثل الأطباء والعمال في المؤسسات الاقتصادية من البيئة العربية لانعدام مثل هذه الدراسات.
- تكييف بطارية فليشمان (F-JAS) باستبياناتها الخمس (القدرات الذهنية، القدرات الإدراكية، القدرات الحسية - الحركية، القدرات الفيزيولوجية، الكفاءات الاجتماعية والعلائقية)

## - الإحالات والمراجع:

1. شاكرا مجيد سوسن. (2013). أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط1. عمان: مركز دبيونولتعليم التفكير.
2. أمير خان محمد حمزة. (1990). تقنين اختبار تورنس للتفكير الإبداعي النسخة المصور (1) على المنطقة الغربية للمملكة السعودية. مجلة جامعة أم القرى، 3(4).
3. مسرور، مراد (2002). تقييم إجراءات الإختيار المهني ودور دراسة المحك في فاعليتها" دراسة تحليلية نقدية بمؤسسة سونطراك- مركز البحث والتطوير، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الانسانية الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية. جامعة الجزائر: الجزائر.

4. Faber, et, al., (1999). Regulation , emotionality and preschooler's socially competent peer interactions . child development .vol.(70) , No. (2) . PP :432 442