

تحليل نموذج الإدمان على العمل: النموذج العامل لمقياس "بيرغن" (BWAS)
Analyzing model of work addiction (workaholism): factorial model of "Bergen" Work
addiction Scale (BWAS)

دحمان سويسسي *

جامعة باتنة 1 – الجزائر - dahmane.souici1@gmail.com

تاريخ القبول: 2022/06/08

تاريخ الإرسال: 2022/04/01

ملخص:

تتضمن هذه الورقة البحثية نتائج إجراء تحليل عاملي استكشافي وتحليل عاملي توكيدي تم تطبيقهما على مقياس إدمان العمل "بيرغن" (07 فقرات)، تم جمع البيانات من خلال توزيع مقياس "بيرغن" لإدمان العمل (تم تطويره بواسطة فريق عمل من جامعة "بيرغن") على مائة وستين (N=160) موظفا بمؤسسة Safilco للأفرشة والمنسوجات بولاية باتنة. حيث تم إجراء التحليل العاملي بطريقة تحليل المحاور الرئيسية (PAF) مع التدوير المائل بطريقة البروماكس. وقد توزعت الفقرات بعد التدوير على عاملين اثنين، وهما العامل 1 (04 فقرات) العامل الثاني (03 فقرات)، فسر هذان العاملان معاً ما مجموعه 53.68٪ من التباين. كما أظهر تحليل الثبات للعوامل المستخرجة –ألفا كرونباخ- تقديرات اتساق داخلية مقبولة (0.63، 0.61 للعاملين على التوالي)، من جانبه أظهر تقدير الثبات للمقياس ككل -بطريقة ألفا الطبقية- ثباتاً عالياً قدر بـ (0.79). كما تم إجراء تحليل عاملي توكيدي بطريقة الأرجحية القصوى وقد تم التوصل إلى جودة مطابقة مقبولة للنموذج للبيانات. وتبدو هذه النتائج بمثابة دعم تجريبي لصحة المؤشرات ووجود هذين العاملين اللذين يقيسان إدمان العمل. وذلك خلافاً للنموذج الأصلي أحادي البعد (Unidimensionel Model).

الكلمات المفتاحية: التحليل العاملي الاستكشافي؛ التحليل العاملي التوكيدي؛ إدمان العمل؛ مقياس "بيرغن".

Abstract:

This paper reports on the results of an exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) procedure applied on the "Bergen" work addiction scale 7-item, data obtained from a survey of one hundred sixty (N= 160) employee from SAFILCO (bedding and textile company). The data were collected using the Bergen work addiction Scale BWAS (developed by bergen university). Principal axis factoring (PAF) with promax rotation applied on the factors extracted. these two factors explained together 53.68 % of the variance. A reliability analysis –Alpha- produced accepted internal consistency estimates (0.63, 0.61) for the extracted factors. And high reliability estimate –stratified Alpha- for the whole scale (0.79). Finally; CFA (with maximum likelihood estimate) shows a god fit for the model with data. These findings sound empirical support for the construct validity of the items and the existence of these two factors that measure work addiction.

Keywords: exploratory factor analysis ; confirmatory factor analysis; work addiction; Bergen scale.

1. مقدمة:

"تعد علاقة الأفراد بوظائفهم من العلاقات غير محددة المعالم، فهناك من الموظفين من ينظر لعمله على أنه "شر لابد منه" تنحصر أهميته في أنه مصدر الحصول على الأموال اللازمة لممارسة أنشطة الحياة المختلفة (Taylor et al. 2019) وعلى الجانب الآخر هناك من هو غارق تماماً في عمله غير قادر على عزل نفسه عن العمل ذهنياً حتى وإن ابتعد عنه جسدياً رغم ما لذلك من تداعيات وعواقب سلبية عديدة على علاقاته الاجتماعية وسعادته الشخصية وصحته البدنية (Serrano-Fernández et al. 2016). ولقد كان لتزايد حجم أعمال المنظمات، واشتداد حدة المنافسة (Clark et al. 2016) وغياب الأمن الوظيفي (Giunchi et al. 2016) إلى جانب الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا الاتصالات التي مكنت الموظفين من العمل في أي وقت ومن أي مكان (Spagnoli et al. 2018) نصيب وافر من المساهمة في انتشار هذه الظاهرة، والتي وصفت للمرة الأولى من قبل (Oates) بإدمان العمل Workaholism (حسانين والطبلاوي والعباسي. 2020. ص 443). وبما أن الباحثين في مجالات العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية يهتمون بالحصول على معلومات وبيانات دقيقة حول الظواهر السلوكية (أبو هاشم حسن. 2006. ب ص) فقد تم التحقق من صدق نموذج مكونات الإدمان في مجموعة متنوعة من الإدمان القائم على المواد وغير المواد، كما استخدم على نطاق واسع لتطوير أدوات لفهم وتقييم الانتشار عبر أنواع مختلفة من الإدمان، مثل الألعاب، وممارسة الرياضة، وإدمان الإنترنت، ومؤخراً، إدمان الشبكات الاجتماعية. بناءً على هذه النتائج، طور (Andreassen, et al. 2012) مقياسهم "Bergen" لإدمان العمل (BWAS). ويتكون المقياس من سبعة بنود يتم الإجابة على كل عنصر من مكونات الإدمان ((1) بروز "Salience"، (2) تعديل المزاج "Mood modification"، (3) التسامح "Tolerance"، (4) الانسحاب "Withdrawal"، (5) الصراع "Conflict"، (6) الانتكاس "Relapse"، و(7) المشكلات الصحية "Health and other problems". وعلى الرغم من أن هذه الأداة لا تزال فتية، فقد تم التحقق من صدقها في عينات نرويجية لأكثر من 12000 شخص وتم التأكيد على أنها لها بنية أحادية البعد، وبتقديرات ثبات عالية تتراوح من 0.80 إلى 0.85. كما أشار تحليل الصدق التقاربي والصدق التمييزي إلى أن مقياس بيرغن "BWAS" يتوافق بشكل جيد مع مقاييس إدمان العمل الحالية... وبرغم اقتران هذه الأداة بتعزيز فهم قضية إدمان العمل. فإنه يجب على المستخدمين لها أن يدركوا أنه بالنظر إلى كيفية تطويرها مؤخراً، فإنها لا تزال بحاجة إلى مزيد من التحقق عبر الثقافات (Quinones, C., & Griffiths, M. D. 2015). وبالتالي، فإن استخدام مقياس "بيرغن" لإدمان العمل لا زال يحتاج مزيداً من الدعم الإمبريقي. وهو ما تم التأكيد عليه في العديد من الدراسات؛ حيث أوصت بعض الدراسات (سويسى ووعواع، 2020) بفتح باب النقاش العلمي حول موضوع إدمان العمل في البيئة الجزائرية، فضلاً عن البيئة العربية والتركيز بشكل مبدئي على التحديد الصحيح لمفهوم إدمان العمل من خلال توجيه الجهود نحو مزيد من التوضيح المفاهيمي، مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير المناسبة لتشخيصه (محاولة الوصول إلى توافق أوسع فيما يتعلق بمعايير التشخيص). ومحاولة توفير أدوات فحص من شأنها أن تزيد من تقدم البحث الإمبريقي حول إدمان العمل (إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأدوات المتوفرة لا تزال بحاجة إلى التطوير والتحقق عبر الثقافات المختلفة)، مع مراعاة الخصوصية الثقافية للمجتمع، والخصوصية التنظيمية لمؤسساته المختلفة، وعليه؛ تأتي هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- ما هي البنية العاملية لمقياس "بيرغن" لإدمان العمل لدى عمال المؤسسة العمومية Safilco للأفرشة والمنسوجات بولاية باتنة ؟

- هل يتطابق النموذج المفترض مع البيانات المستقاة من عينة الدراسة؟

2. مفاهيم الدراسة:

1.2 إيمان العمل:

يُعرف "Schaufeli et al" (2010) إيمان العمل بأنه "الميل إلى العمل الجاد بشكل مفرط (البعد السلوكي) والهوس بالعمل (البعد المعرفي)، والذي يتجلى في العمل بشكل قهري" (سويسى، وعواع، 2020، ص 49). ويُعتبر العمل الشاق على حساب أدوار حياتية مهمة أخرى، والتوجه الداخلي القوي نحو العمل جانبان رئيسيان من إيمان العمل (Ng et al, 2007).

ويُؤنوه "Ogura" إلى أنه يتم تعريف إيمان العمل بطرق مختلفة. ومع ذلك، فإن إيمان العمل يتميز بساعات عمل مفرطة (تتجاوز مكان العمل أو المتطلبات المالية)، من خلال التفكير باستمرار في العمل، وعدم الاستمتاع بالعمل والتي لا علاقة لها بمتطلبات مكان العمل الفعلية. فيما يتعلق بعدد ساعات العمل والقيمة المرتبطة بالعمل، فإن إجمالي عدد ساعات العمل الأسبوعية ليست معياراً يمكن الاعتماد عليه في تحديد إيمان العمل. على سبيل المثال يضع قانون معايير العمل في اليابان "معيّاراً" لـ "ساعات العمل خارج ساعات العمل العادية" (والذي يقدر بحوالي 360 ساعة في السنة) ولكن عندما تتجاوز ساعات العمل هذا الحد، لا تعتبر اتفاقية العمل متعارضة مع القانون (2009).

من جهة أخرى؛ أشار "سويسى وعواع" إلى أنه قد يُنظر إلى إيمان العمل كشرط مسبق للنجاح، ونتيجة لذلك، قد يجد بعض الأفراد صعوبة بالغة في تحرير أنفسهم من العمل، حتى عندما تُتاح لهم الفرصة للقيام بذلك. ومع ذلك، فإن تصور إيمان العمل حصرياً من حيث عدد ساعات العمل مضلل لأنه يهمل طبيعته الإدمانية (2020، ص ص 49_50).

2.2 مقياس "بيرغن" (Bergen) لإيمان العمل:

تم تصميم هذا المقياس من قبل (Andreassen, 2012) وفريقها في جامعة "بيرغن" (النرويج)، يتكون من سبع (07) عبارات لتحديد حالة الإدمان على العمل (Cicile, A, et al, 2012: 265) وذلك من خلال سبعة عناصر أساسية للإدمان. وبشكل أكثر تحديداً لعناصر الإدمان فهي كما يلي: (1) بروز "Salience"، (2) تعديل المزاج "Mood modification"، (3) التسامح "Tolerance"، (4) الانسحاب "Withdrawal"، (5) الصراع "Conflict"، (6) الانتكاس "Relapse"، و(7) المشكلات الصحية "Health and other problems" وغيرها (Andreassen, et al., 2012; Orosz, G, et all. 2016).

3.2 التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) والتحليل العاملي التوكيدي (CFA):

تقليدياً، يتم تطبيق تقنية التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) لتحديد البنية (الهيكل) العاملية الأساسية لأداة القياس (Mulaik 1972 ؛ Gorsuch 1983 ؛ Comrey and Lee 1992). يستخرج التحليل العاملي الاستكشافي العوامل الكامنة (غير الملحوظة) من خلال مجموعة من الفقرات/المؤشرات المُقاسة (الملحوظة) دون تحديد مسبق لعدد العوامل ودون تحديد كيفية تشعب الفقرات/المؤشرات المُقاسة على عوامل محددة؛ بدلاً من ذلك، يتم تحديد العوامل بعد استخلاصها. وبعبارة أخرى، يتم تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي في المواقف التي تكون فيها البنية العاملية أو أبعاد أداة ما لمجتمع معين غير معروفة، ويكون ذلك عادةً في حالة تطوير أدوات جديدة. في المقابل، يتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي (CFA) (Brown 2015 ؛ Bollen 1989) في المواقف التي يكون فيها لدى الباحث بعض المعرفة بأبعاد الأداة قيد الدراسة، بناءً على نظرية أو على نتائج تجريبية. يتم تحديد العوامل من الناحية النظرية، وكيف تتشعب مؤشرات معينة أو عناصر القياس على العوامل المفترضة قبل اختبار النموذج. إذ يرغب

الباحثون في تحديد وتأكيـد أن البنية العاملية للمقياس قيد الدراسة كما هو مفترض. عند تطبيق التحليل العاملي التوكيدي، يهتم الباحثون بشكل أساسي بتقييم مدى قيام مجموعة من الفقرات/المؤشرات في أداة معينة بقياس المتغيرات/العوامل الكامنة التي تم تصميمها لقياسها (Jichuan wang & Xiaoqian wang, 2020. P33).

3. إجراءات الدراسة:

1.3 منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي.

2.3 مجتمع وعينة الدراسة: تم سحب عينة غير عشوائية من مجتمع الدراسة المتمثل في عمال المؤسسة العمومية Safilco للأفرشة والمنسوجات بولاية باتنة، حيث بلغ حجم العينة 160 موظفا وقد كانت خصائص العينة كما يلي:

الجدول رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب الجنس		
الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	101	63%
انثى	59	37%

3.3 أدوات الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في مقياس "بيرغن" لإيمان العمل الذي يتضمن 07 فقرات. وقد تم إنشاء هذا المقياس من قبل (Andreassen, et all (2012، لقياس سبعة عناصر أساسية للإيمان.

الجدول رقم (02): قراءة لمقياس "بيرغن" (الأبعاد الأولية، المحدودية وتقييم كفاية الممارسة الإكلينيكية).

الأبعاد الأولية	المحدودية	كفاية الاستخدام في الممارسة الإكلينيكية
- فقدان التحكم - الصراع - الانسحاب - البروز المعرفي / السلوكي - تعديل المزاج - التحمل - الانتكاسة	- التحقق من صحة العينات المختارة ذاتيا. - ارتباط كبير للغاية بين هذا والميول القهرية (اختبار مخاطر إيمان العمل (WART) - هل تختلف عن بعضها البعض؟	- نقاط القطع: تمت الموافقة على 4 من 7 بنود (الاختيار غالباً أو دائماً) - التقارب الجيد مع مقاييس إيمان العمل السائدة بطارية إيمان العمل (workbat)، (اختبار مخاطر إيمان العمل (wart) (إذا كان مرتفعاً جداً مع بطارية إيمان العمل (workBat)) - بالرغم من أن الروابط التي تم إنشاؤها مؤخراً ترتبط مباشرة بنموذج راسخ من الإدمانات، إلا أن ذلك يتيح المقارنة مع إيمان سلوكي آخر (مفيد كتصاحب حدوث تكرار للإدمانات).

المصدر: (Quinones & Griffiths, 2015)

يتم الإجابة على كل عنصر من مكونات الإيمان المذكورة آنفا ويتم تسجيل كل عنصر على مقياس ليكرت من 5 بدائل حيث 1= مطلقاً و5= دائماً. يتم تصنيف الأفراد عملياً كمدمنين على العمل إذا كانوا يؤيدون أربعة أو أكثر من سبعة بنود (أي تسجيل النقاط غالباً Often أو دائماً Always)

4.3 الأساليب الإحصائية: تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، تمثلت في التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون، واختبار ت (test T)، واختبار مربع كاي (Squire Chi)، ومعاملات الالتواء والتقلطح، واختبار سميرنوف وكولموغوروف. إضافة للتحليل العاملي الاستكشافي والتحليل العاملي التوكيدي من خلال تطبيقات النمذجة بالمعادلات البنائية.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

من أجل الإجابة عن السؤال الأول تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحديد البنية العاملية لمقياس "بيرغن" لإيمان العمل، وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي من أجل التأكد من مطابقة النموذج النظري لبيانات الدراسة.

1.4 الإجابة عن السؤال الأول:

- نص السؤال: ما هي البنية العاملية لمقياس "بيرغن" لإيمان العمل لدى عمال المؤسسة العمومية Safilco للأفرشة والمنسوجات بولاية باتنة ؟

نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس "بيرغن":

قبل إجراء التحليل العاملي الاستكشافي لمصفوفة الارتباطات الخاصة بمتغيرات مقياس "بيرغن" لإيمان العمل، تم التأكد من قابلية المصفوفة للتحليل العاملي وذلك من خلال ما يلي: اختبار كايزر مايو أولكين (KMO)، محدد المصفوفة، اختبار برتليت Bartlett's test of sphericity، وسيتم توضيح نتائج هذه الاختبارات فيما يلي:

الجدول رقم (03): اختبار كايزر مايو أولكين واختبار برتليت ومحدد المصفوفة

الاختبار	شروط الاختبار (تغزة. 2011)
محدد المصفوفة determinant	0.259 أن يكون أكبر من 0.00001
مقياس كايزر مايو أولكين لكفاية حجم العينة (KMO)	,61 أن يكون أكبر من 0.50
اختبار برتليت (Bartlett's Test)	171,52 χ^2
	21 درجة الحرية
	,000 الدلالة الاحصائية

يتضح من خلال الجدول رقم (03) ما يلي:

- بلغت قيمة محدد المصفوفة (0.26) وهي أكبر من 0.00001، ويدل ذلك على عدم وجود مشكلة اعتماد خطي (linear Dependency) أو وجود ارتباطات مرتفعة غير حقيقية (أكبر من 0.80) (Multicollinearity) بين فقرات مقياس "بيرغن" لإيمان العمل، كما أن معظم الارتباطات كانت دالة إحصائياً.
- اختبار برتليت كان دالاً إحصائياً (0.000) وهو ما يعني أن المصفوفة تتوفر على الحد الأدنى من العلاقات.
- قيمة اختبار كايزر مايو أولكين (0.61) أكبر من 0.50، وذلك يدل على كفاية حجم العينة من أجل إجراء التحليل العاملي.

إلى هذا الحد نكون قد تأكدنا من قابلية المصفوفة وكفاية العينة من أجل إجراء التحليل العاملي، بعد ذلك تم إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، وقد كان استخراج العوامل بطريقة المحاور الرئيسية (Principal axis factoring « PAF »)، فيما كان التدوير مائلاً بطريقة البروماكس (Promax) وقد أسفرت نتائج التحليل على أن الفقرات السبع توزعت (تشبعت) على عاملين اثنين، والجدول التالي يوضح نتائج التحليل:

الجدول رقم (04): مصفوفة تشبعت فقرات مقياس "بيرغن" لإيمان العمل على عواملها، باستعمال التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المحاور الرئيسية والتدوير المائل بطريقة بروماكس (ن=160) حُذفت التشبعت الأقل عن 0.30 لتسهيل عملية تأويل العوامل وعرضها.

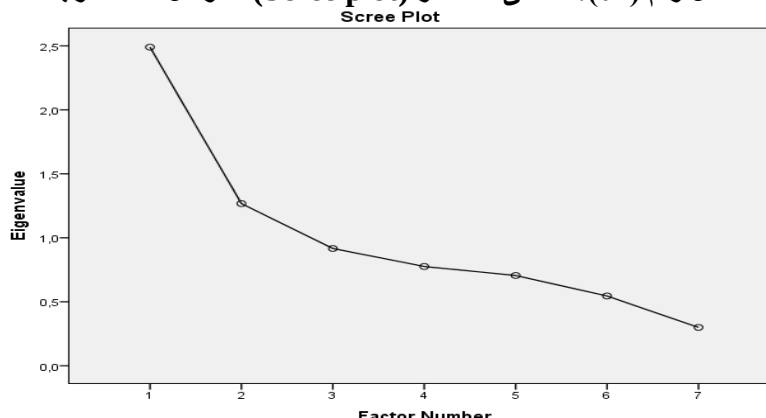
الفقرات	قيمة التشبع		الاشتراكات
	العامل 1	العامل 2	
الفقرة 2	,800		,707
الفقرة 3	,576		,264
الفقرة 1	,470		,395
الفقرة 7	,361		,089
الفقرة 5		,670	,343
الفقرة 6		,613	,310
الفقرة 4		,578	,405
الجذر الكامن	2,490	1,267	نسبة التباين الكلي المفسر
التباين المفسر	%35,571	%18,106	%53,677

ألفا كرونباخ	0.63	0.61	ألفا الطبقيّة 0.79
--------------	------	------	--------------------

يعرض الجدول أعلاه العاملين المستخرجين، والذان فاقت قيمة الجذر الكامن لهما الواحد الصحيح، وقد تشبع عن العامل الأول أربع (04) فقرات (الفقرات رقم: 1، 2، 3 و 7) وقد فسر هذا العامل منفردا 35.57% من التباين، كما تشبع عن العامل الثاني ثلاث (03) فقرات (الفقرات: 4، 5 و 6) وقد فسر هذا العامل منفردا 18.11% من التباين، فيما فسر العاملان معا مقدارا من التباين وصلت قيمته إلى 53.68% وهي قيمة كافية.

كما يظهر من خلال نفس الجدول أن قيم الثبات للعاملين (بطريقة ألفا كرونباخ) كانت (0.63 و 0.61) على التوالي وهي قيم مقبولة. ومن جهة أخرى تم تقدير الثبات للمقياس ككل (بطريقة ألفا الطبقيّة) وكانت قيمة الثبات (0.79) وهي قيمة مرتفعة.

الشكل رقم (01): منحنى المنحدر (Scree plot) للعوامل المستخرجة



المصدر: مخرجات نتائج التحليل العاملي الاستكشافي عن طريق برنامج SPSS

2.4 الإجابة عن السؤال الثاني:

- نص السؤال: هل يتطابق النموذج المفترض مع البيانات المستقاة من عينة الدراسة؟

نتيجة التحليل العاملي التوكيدي لمقياس "بيرغن":

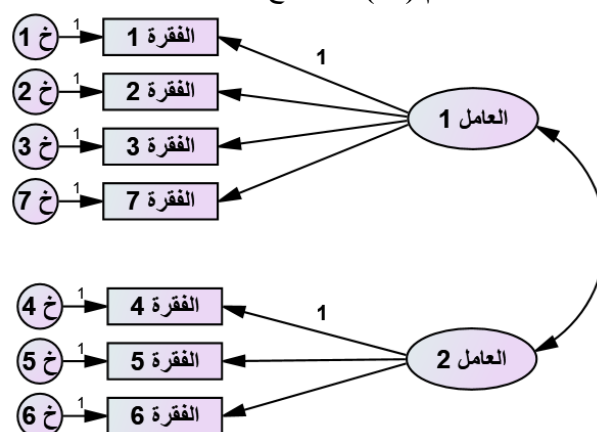
تتمثل خطوات إجراء التحليل العاملي التوكيدي حسب "تيغزة" فيما يلي:

1. تحديد النموذج Model Specification
2. تعيين النموذج Model Identification
3. تقدير النموذج Model Estimation
4. اختبار صحة المطابقة Model Testing
5. تعديل النموذج Model Modification (2012. ص185)

أولاً: تحديد النموذج:

تم تحديد النموذج (بناء النموذج) بناء على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، وعليه فإن الشكل التالي يتمثل في النموذج المفترض (Default Model) للدراسة والذي سيتم اختباره فيما يلي من خطوات.

الشكل رقم (02): النموذج المفترض للدراسة



المصدر: من إنجاز الباحث بناء على نتائج التحليل العاملي الاستكشافي

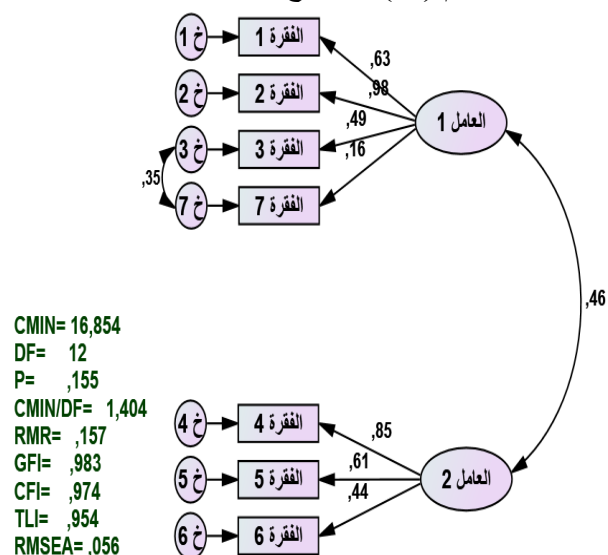
ثانيا: تعيين النموذج

تم التأكد من أن النموذج يتوفر على قدر كاف من المعلومات في بيانات العينة للوصول إلى الحل. وقد كان النموذج متعدي التعيين (Overidentified Model) ويعني ذلك أن العينة تحتوي على وفرة في المعلومات أكبر من حجم المعلومات التي يحتاجها النموذج.

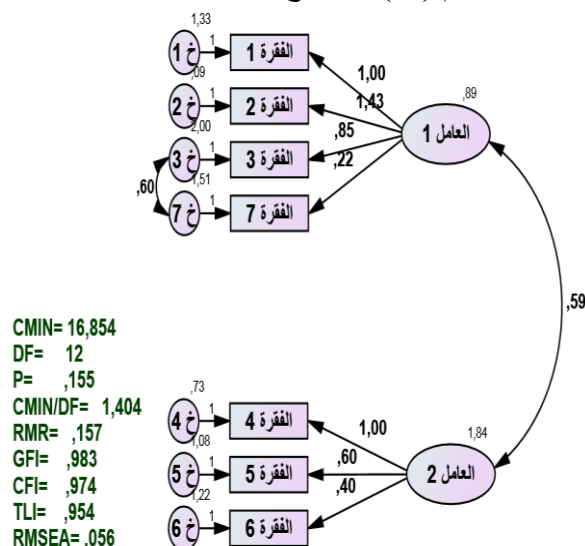
ثالثا: تقدير النموذج

تم تقدير بارامترات النموذج عن طريق برنامج أموس (SPSS Amos v21)، وفيما يلي نموذج الدراسة بعد الاختبار (بعد تقدير البارامترات)

الشكل رقم (04): النموذج بالتقديرات المعيارية



الشكل رقم (03): النموذج بالتقديرات اللامعيارية



المصدر: مخرجات نتائج التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج SPSS Amos

بينت النتائج أن النموذج يحقق مؤشرات جودة مطابقة كافية، والجدول الموالي يوضح مؤشرات جودة مطابقة النموذج النظري المفترض للبيانات المستقاة من العينة:

الجدول رقم (05): مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي التوكيدي لمقياس "بيرجن" لإيمان العمل

القيمة	المعيار	المسمى بالعربي	المسمى باللاتيني
16.854	أن لا يكون دالا	مربع كاي	Cmin
0.115		الدلالة الاحصائية	Pv
12	أكبر من 0	درجة الحرية	Df

1.404	من 1 إلى 5	كا ² المعياري	Cmin/df
,0640	أقل أو تساوي 0.1	جذر متوسط مربعات البواقي المعياري	SRMR
0.983	أكبر أو يساوي 0.9	مؤشر حسن المطابقة	Gfi
0.960	أكبر أو يساوي 0.9	مؤشر حسن المطابقة المصحح	Agfi
0.421	أقل أو تساوي 0.5	مؤشر حسن المطابقة الاقتصادي	Pgfi
0.954	أكبر أو يساوي 0.9	مؤشر توكر لويس	Tli
0.974	أكبر أو يساوي 0.9	مؤشر المطابقة المقارن	Cfi
0.056	أقل أو يساوي 0.08	جذر متوسط خطأ الاقتراب (رمسي)	Rmse

من خلال ما تم عرضه يتضح أن النموذج العاملي لمقياس "بيرغن" لإيمان العمل يحتفظ بمؤشرات جودة مطابقة تكفي لاعتماده، إذ أن كل المؤشرات كانت في المستوى المطلوب، وبالتالي يمكن الحكم على أن النموذج المفترض يطابق بيانات أو سلوك المتغير في الواقع. كما يوضح الجدول التالي تشبعات الفقرات على العوامل التابعة لها.

الجدول رقم (06): دلالة التشبعات غير المعيارية والمعيارية لفقرات مقياس "بيرغن" لإيمان العمل

P	C.R.	S.E.	التقديرات		العامل	الفقرة
			المعيارية	غير المعيارية		
			,632	1,000	F1	الفقرة 1
***	6,286	,227	,975	1,429	F1	الفقرة 2
***	5,253	,162	,493	,850	F1	الفقرة 3
,052	1,945	,111	,163	,216	F1	الفقرة 7
			,846	1,000	F2	الفقرة 4
***	4,208	,142	,615	,598	F2	الفقرة 5
***	3,725	,109	,444	,405	F2	الفقرة 6

يتضح أن تشبعات الفقرات على عواملها كانت في المستوى المطلوب (تراوحت بين 0.444 و 0.975) وقد كانت دالة إحصائياً؛ ما عدا الفقرة رقم (07) فكان تشبعها منخفضاً وغير دالاً إحصائياً، رغم ذلك؛ تم الإبقاء عليها نظراً لأهميتها النظرية، خاصة وأن جودة المطابقة للنموذج لم تتأثر بعدم دلالتها.

خاتمة:

كخلاصة لنتائج هذه الدراسة، فإن تحليل مقياس "بيرغن" لإيمان العمل قد حقق نتائج جيدة بخصوص جودة مطابقته للبيانات في البيئة الجزائرية (على الرغم من محدودية تمثيل العينة)، وهو ما يؤكد صدق مكوناته وثباتها. وبالمقابل؛ فإنه لم يحتفظ ببنيته الأصلية (أحادية البعد Unidimensional Construct)، حيث أسفر التحليل في هذه الدراسة عن بنية متعددة الأبعاد (Multidimensional Construct). وهو ما يفتح الباب للبحث أكثر حول دراسات إضافية على عينات أخرى (من نفس المجتمع، أو مجتمع مختلف). ويعتقد الباحث أنه من الضروري التركيز بشكل أكثر على التحديد الصحيح لمفهوم إيمان العمل من خلال توجيه الجهود نحو مزيد من التوضيح المفاهيمي، مع الأخذ بعين الاعتبار المعايير المناسبة لتشخيصه (محاولة الوصول إلى توافق أوسع فيما يتعلق بمعايير التشخيص). ومحاولة توفير أدوات فحص من شأنها أن تزيد من تقدم البحث الإمبريقي حول إيمان العمل (إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الأدوات المتوفرة لا تزال بحاجة إلى التطوير والتحقق عبر الثقافات المختلفة).

المراجع:

- أبو هاشم، السيد محمد. (2006). الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية باستخدام spss. المملكة العربية السعودية: كلية التربية بجامعة الملك سعود.
- تيغزة، امحمد بوزيان. (2011). اختبار البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث، المملكة العربية السعودية: مركز بحوث كلية التربية جامعة الملك سعود.

- تيغزة، امحمد بوزيان. (2012). *التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي (ط 1)*. عمان الأردن: دار المسيرة.
- دحمان سويسى، صلاح الدين وعوac (2020) إدمان العمل (Workaholism): قراءة في المفهوم، القياس والعواقب، مجلة أنسنة للبحوث والدراسات، المجلد 11 (العدد 01 م)، الجزائر: جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 47-66.
- عيد سليمان حسانين، ح. حماده، السيد الطبلاوى، أسامه، & محمد العباسى. (2020). تأثير إدمان العمل على الاستنزاف العاطفى بتوسيط صراع العمل مع الأسرة بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعات إقليم الدلتا. مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 6(العدد 9)، 441-468.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian journal of psychology*, 53(3), 265-272.
- Bollen, K.A. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York, NY: Wiley.
- Brown, T.A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York, NY: Guilford Press.
- Comrey, A.L. and Lee, H.B. (1992). *A First Course in Factor Analysis*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gorsuch, R.L. (1983). *Factor Analysis*, 2e. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Mulaik, S.A. (1972). *The Foundations of Factor Analysis*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: a conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28 (1), 111-136.
- Ogura, K. (2009). Long working hours in Japan: an international comparison and research topics. *Japanese Economy*, 36(2), 23-45. [DOI:10.2753/jes1097-203x360202](https://doi.org/10.2753/jes1097-203x360202)
- Orosz, G., Dombi, E., Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., & Demetrovics, Z. (2016). Analyzing models of work addiction: Single factor and bi-factor models of the Bergen Work Addiction Scale. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 14(5), 662-671.
- Quinones, C., Griffiths, D. M. (2015). Addiction to Work A Critical Review of the Workaholism Construct and Recommendations for Assessment. *Journal of Psychosocial Nursing*, 53(10), pp. 48-59. [DOI: 10.3928/02793695-20150923-04](https://doi.org/10.3928/02793695-20150923-04)
- Quinones, C., Griffiths, D. M. (2015). Addiction to Work A Critical Review of the Workaholism Construct and Recommendations for Assessment. *Journal of Psychosocial Nursing*, 53(10), pp. 48-59. [DOI: 10.3928/02793695-20150923-04](https://doi.org/10.3928/02793695-20150923-04)
- Wang, Jichuan, & Wang, Xiaoqian. (2020). *Structural equation modeling: Applications using mplus*. 2nd edition. Hoboken, N.J: Wiley.