

Intelligence artificielle et ville intelligente

Tout être humain doit faire preuve d'intelligence dans la gestion du temps et des activités en fonction de l'échelle de priorité du travail, en particulier pour les femmes qui ont un double rôle de femme au foyer et de femme de carrière lorsqu'elles sont confrontées à la pandémie de Covid19. La technique de collecte des données a utilisé un questionnaire. Pour l'analyse des données, cette étude utilise des techniques d'analyse de régression multiple afin de voir s'il existe une influence entre les variables indépendantes et la variable dépendante. Le traitement des données utilise la dernière version du programme SPSS pour Windows. Les logiciels qui supportent cette application sont PHP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script et Dreamweaver CS3. La méthodologie de développement du système utilisée est multimédia avec les étapes de concept, conception, collecte des matériaux, fabrication, test. Les résultats ont montré que $R = 0,534$, ce qui signifie qu'il existe une relation entre la gestion du temps, le travail acharné, les valeurs nobles, la compétence et les relations personnelles pour la réussite professionnelle des femmes. R carré 0,285, ce qui signifie que la gestion du temps, le travail acharné, les valeurs nobles, la compétence et les relations personnelles ont une influence sur la réussite professionnelle des femmes de 0,285 ou 28,5% et le reste est influencé par d'autres facteurs de 0,715 ou 71,5%.



Paryati, ST., M. KOM

Cours Université Pembangunan National "Vétéran"
Yogyakarta.

Programme d'étude de l'ingénierie informatique, Faculté
d'ingénierie industrielle.

Ville Yogyakarta, Pays Indonésie.



EDITIONS NOTRE **SAVOIR**



EDITIONS NOTRE **SAVOIR**



Intelligence artificielle et ville intelligente

Application Womens Career Success

Paryati S.T. M. KOM.

Paryati S.T. M. KOM.

Intelligence artificielle et ville intelligente

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

Paryati S.T. M. KOM.

Intelligence artificielle et ville intelligente

Application Womens Career Success

FOR AUTHOR USE ONLY

ScienciaScripts

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

This book is a translation from the original published under ISBN 978-620-0-27001-6.

Publisher:

Scientia Scripts

is a trademark of

Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the OmniScriptum S.R.L
Publishing group

str. A.Russo 15, of. 61, Chisinau-2068, Republic of Moldova Europe

Printed at: see last page

ISBN: 978-620-4-84171-7

Copyright © Paryati S.T. M. KOM.

Copyright © 2022 Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the
OmniScriptum S.R.L Publishing group

FOR AUTHOR USE ONLY

**INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET VILLE INTELLIGENTE
ÉTUDE DE CAS "ANALYSE DE L'EFFET DE LA GESTION DU
TEMPS,
TRAVAIL ACHARNÉ, GRANDES VALEURS, COMPÉTENCE,
RELATIONS PERSONNELLES, SUR LA RÉUSSITE
PROFESSIONNELLE DES FEMMES INDONÉSIENNES DANS LA
RÉGION SPÉCIALE DE YOGYAKARTA
PENDANT LE COVID-19 "**

Paryati¹

¹UPN "Veteran" Yogyakarta, Pays Indonésie,

Courriel : yaya_upn_cute@yahoo.com et Courriel : upnyaya@gmail.com

Résumé

Tout être humain doit faire preuve d'intelligence dans la gestion du temps et des activités en fonction de l'échelle de priorité du travail, en particulier pour les femmes qui ont le double rôle de femme au foyer et de femme de carrière. Face à la pandémie de Covid-19, alors que les nouvelles conditions normales sont une bonne occasion pour les femmes d'avoir des carrières ouvertes et identiques à celles des hommes, de nombreuses femmes ont occupé des postes égaux à ceux des hommes, à la fois comme travailleuses et au niveau de la direction.

La technique de collecte des données a utilisé un questionnaire. Pour l'analyse des données, cette étude utilise des techniques d'analyse de régression multiple afin de voir s'il existe une influence entre les variables indépendantes et la variable dépendante. Le traitement des données utilise la dernière version du programme SPSS pour Windows, qui est un programme d'application doté de grandes capacités d'analyse statistique et d'un système de gestion des données dans un environnement graphique utilisant des menus descriptifs et des boîtes de dialogue. Les logiciels qui prennent en charge cette application sont PHP Mysql, Adobe Flash CS3, Action script et Dreamweaver CS3. La méthodologie de développement du système utilisée est

multimédia avec les étapes de concept (concept), conception (conception), collecte de matériaux (collecte de matériaux), fabrication (assemblage), test (test).

Cette application intelligence artificielle ville intelligente étude de cas application et mise en œuvre de l'analyse de la réussite professionnelle des femmes de la campagne indonésienne dans la région spéciale de Yogyakarta pendant covid-19 vise à être utilisée comme un moyen d'information et d'apprentissage pour les personnes et les utilisateurs qui ont besoin de ce système d'information de manière efficace et efficiente car toutes les données sont traitées avec précision. Les résultats ont montré que la compétence, les relations personnelles, le travail acharné et les valeurs nobles avaient un effet positif sur le succès de la carrière des femmes, tandis que la gestion du temps avait un effet négatif sur le succès de la carrière des femmes. Il a été prouvé que la variable compétence était la variable qui avait l'influence dominante sur la réussite professionnelle des femmes. $R = 0,534$, ce qui signifie qu'il existe une relation entre la gestion du temps, le travail acharné, les valeurs nobles, la compétence et les relations personnelles pour la réussite professionnelle des femmes. R^2 0,285, ce qui signifie que la gestion du temps, le travail, les valeurs nobles, la compétence et les relations personnelles ont une influence sur la réussite professionnelle des femmes de 0,285 ou 28,5% et que le reste est influencé par d'autres facteurs de 0,715 ou 71,5%.

Mots-clés : Intelligence artificielle, ville intelligente, régression linéaire, multimédia.

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I. INTRODUCTION	5
1.1. Problèmes de fond.....	5
1.2. Formulation du problème.....	10
CHAPITRE II. APERÇU DE LA BIBLIOTHÈQUE.....	11
2.1. Gestion du temps.....	11
2.2. Travailler dur.....	15
2.3. Compétence.....	22
2.4. Relations personnelles.....	24
2.5. La réussite professionnelle des femmes.....	28
2.6. Examen des recherches antérieures.....	29
CHAPITRE III. OBJECTIFS ET AVANTAGES	31
3.1. Objectifs de la recherche.....	31
3.2. Avantages de la recherche.....	31
CHAPITRE IV. MÉTHODES DE RECHERCHE.....	32
4.1. Sujets de recherche.....	32
4.2. Types de recherche.....	32
4.3. Population.....	32
4.4. Échantillon.....	32
4.5. Technique de collecte des données.....	33
4.6. Échelle de mesure.....	33
4.7. Type de données.....	34
4.8. Définition opérationnelle des variables.....	34
4.9. Test de validité et de fiabilité.....	36
4.10. Résultats des tests de validité et de fiabilité.....	37
4.11. Analyse des données.....	41
CHAPITRE V. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE.....	43
5.1. Résultat de la recherche.....	43
CHAPITRE VI. DISCUSSION	58
6.1 Discussion Résultats Analyse des études de cas sur les carrières des femmes en Indonésie, la zone spéciale de Yogyakarta.....	58
6.2 Compétence.....	58
6.3 Relations personnelles.....	59
6.4 La réussite professionnelle des femmes.....	64
CHAPITRE VII. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	66

7.1 Conclusion66
7.2 Suggestion66
CHAPITRE VIII. EXERCICES67
CHAPITRE IX. BIBLIOGRAPHIE68
ANNEXE70

FOR AUTHOR USE ONLY

CHAPITRE I. INTRODUCTION

1.1. Problèmes de fond.

Tout être humain doit savoir gérer intelligemment son temps et ses activités en fonction de l'échelle de ses priorités professionnelles, surtout pour les femmes qui ont un double rôle de femme au foyer et de femme de carrière.

La société traditionnelle considère que les femmes n'ont qu'un seul rôle, celui de femme au foyer, qui consiste notamment à s'occuper des enfants et à les éduquer. Il n'est donc pas étonnant que les épouses s'occupent des devoirs et de l'éducation des enfants à la maison. Il n'est donc pas surprenant que les épouses s'occupent des devoirs et de l'éducation des enfants à la maison. Le fait qu'une mère agisse en tant que femme au foyer et travaille pour gagner sa vie est considéré comme un devoir masculin. En accord avec l'évolution de l'époque et le progrès de l'éducation, les femmes ont également la possibilité d'accéder à des niveaux plus élevés. Cette condition est le début de l'émergence des femmes soutiens de famille. Et il y a des rôles féminins doubles, dont beaucoup sont donnés aux femmes surtout avec les femmes de carrière surnoms pour réussir à un niveau plus élevé tels que les femmes gestionnaires. Dans les zones urbaines, il y a beaucoup de femmes de carrière avec une grande variété d'activités. Les femmes travaillent dans l'espoir de soutenir la vie de famille, par exemple le revenu du mari est moins important pour faire face à la vie de famille, dans ce cas la femme peut aider à alléger le fardeau du mari.

À l'heure actuelle, la possibilité pour les femmes de faire carrière est ouverte et égale à celle des hommes. De nombreuses femmes ont occupé des postes égaux à ceux des hommes, tant en tant que travailleuses qu'au niveau de la direction.

En général, la motivation des femmes pour le travail est largement limitée par des facteurs sociaux et psychologiques. Dans le cas présent, le facteur social est l'opinion publique

sur les femmes de carrière. Et les facteurs psychologiques incluent le désir de développer sa personnalité, ses connaissances et ses capacités.

Les femmes qui ont une position de leader, que ce soit dans l'entreprise ou dans l'intansi, doivent certainement avoir certaines exigences et critères qui permettent aux femmes d'obtenir cette position.

Les résultats de l'étude menée par le WMBO (Women Managers in Business Organization) indiquent que la femme moyenne utilise une approche personnelle envers ses subordonnés. Ainsi, l'approche de cette manière s'est avérée plus efficace, cette approche étant basée sur le respect mutuel de l'autre.

Le rôle des femmes est de plus en plus avancé comme il l'est aujourd'hui, ne causant pas de problèmes tant dans l'environnement de travail que dans l'environnement familial et communautaire. La présence de rôles féminins causera des problèmes, si son succès n'est pas obtenu de manière non équitable, par la douceur de l'attrait des femmes, peut donner lieu à de moins bonnes images de la femme concernée soit que ses collègues femmes ou hommes. En outre, le rôle de plus en plus compétitif des femmes ouvrira évidemment une nouvelle concurrence avec les hommes en matière d'emploi, de sorte que de tels problèmes puissent être évités.

Les problèmes qui surgissent dans la famille sont principalement les effets psychologiques pour les enfants de la relation intérieure entre la mère et l'enfant, déplaçant le modèle d'accueil de la mère vers la bonne ou la petite sœur. Cet effet négatif est un risque auquel sont confrontées les femmes de carrière, et sera de plus en plus ressenti par les femmes occupant des postes de direction. Plus ses responsabilités seront importantes, plus le temps sera long, en raison des postes et des fonctions qui lui sont confiés. Les résultats de la recherche du WMBO sur les femmes cadres en Indonésie, montrent qu'en moyenne 60% de leur temps est

consacré à l'entreprise. Les 40% restants sont alloués aux relations familiales, aux devoirs, aux activités communautaires et familiales, à l'éducation et aux loisirs.

En plus d'avoir un impact sur la psychologie de l'enfant, la présence d'un rôle de la femme donnera lieu à une motivation professionnelle qui ne se limitera pas à aider le mari à gagner sa vie. Les conséquences les plus fatales d'une carrière de la femme s'envolent, tandis que la carrière du mari ne se développe pas, de sorte qu'il y a un vide pour que le mari devienne une assistante maternelle. Dans ce cas, les effets négatifs sur la carrière des femmes seraient évitables si la femme était capable d'être un bon manager réfléchi. Tant dans la répartition du temps entre la carrière et la famille, que de savoir faire une touche de sa famille. La touche sur la famille n'est pas sur la quantité de réunions programmées, mais surtout la femme sait le moment spécifique qui arrive à sa famille. Pour le bien de sa famille, la possibilité qu'une femme de carrière annule son activité n'est pas couverte. Cela signifie qu'aux bons moments, les femmes de carrière doivent comprendre la dynamique de leur famille, comme les anniversaires des membres de la famille, passer du temps à guider l'enfant dans son apprentissage en tant que compagnon du mari dans certains événements et autres.

Un autre problème rencontré est que le regard de la société est parfois moins favorable aux femmes managers. Souvent, en raison des devoirs et des positions d'une carrière, la femme doit négocier ou travailler dans un endroit éloigné de sa famille ou doit se rendre dans certains endroits qui sont finalement considérés comme pauvres par certaines communautés. Dans ce cas, l'opinion des habitants des grandes villes est généralement plus tolérante que celle des habitants des petites villes. Ce point de vue n'est pas séparé du niveau d'éducation relativement avancé et de la plus grande possibilité d'obtenir des informations, du développement de la science et de la culture, tant dans le pays qu'à l'étranger.

En général, le rôle de la femme manager de la concentration de gestion dans l'avenir est sans aucun doute. L'ouverture de l'égalité des chances et des opportunités entre les femmes et

les hommes permet aux femmes managers de jouer un rôle optimal en équilibrant leurs capacités et leur potentiel pour l'avancement de l'entreprise et de sa carrière. Le soutien et la tolérance de l'environnement de travail, de la communauté et de la famille sont très favorables à la femme manager dans ses fonctions et ses rôles.

La possibilité d'occuper le poste de manager est de plus en plus grande, mais conformément à la nature de sa féminité, le rôle est actuellement généralement limité à des postes non stratégiques. En fait, la position d'une femme manager dans une organisation peut être comparée à celle d'une gardienne de but qui fait office de capitaine dans le onze doit absolument être là, mais le territoire est limité car elle a la grande responsabilité d'empêcher le but d'être marqué par l'adversaire.

Mais il y a une chose qu'il ne faut pas oublier, c'est le double rôle que son instinct et sa nature féminins ne doivent pas perdre, car la perte de l'instinct et de la nature féminins lorsque la carrière d'une femme montre en même temps son manque de respect pour le temps qui est précieux pour la famille.

Travail de motivation et facteurs clés de succès.

Les maris qui gagnent suffisamment, pour les personnes interrogées la principale raison pour laquelle les femmes travaillent ne sont pas des considérations économiques, mais plus une réalisation de soi. Elles travaillent pour la satisfaction de se réaliser, ou à cause du besoin d'être reconnues. Chez les femmes entrepreneurs et chefs d'entreprise, l'envie de gagner son propre argent est assez importante.

La société est une motivation importante.

Les facteurs clés de la réussite de ces femmes managers peuvent essentiellement être regroupés en deux catégories, à savoir les facteurs internes et externes. Les facteurs internes

qui ressortent ici sont le travail acharné, suivi des traits de caractère (ténacité, constance, hospitalité), des valeurs nobles (honnêteté, loyauté) et de la constance. Ces éléments ressortent systématiquement dans tous les groupes de répondants. En revanche, les facteurs extérieurs aux opinions des trois groupes de répondants ne sont pas toujours en phase. Les réseaux construits à travers les relations personnelles, familiales, scolaires, amicales ou professionnelles sont considérés par les trois groupes de répondants comme les principaux facteurs. Il est intéressant de noter que le soutien du mari est considéré comme très important par les dirigeants d'entreprise ainsi que par les entrepreneurs, mais qu'il n'a apparemment pas le plus grand poids parmi les dirigeants d'organisations à but non lucratif, qui s'avèrent être plus concernés par le niveau d'éducation. Le soutien de l'employeur est important pour les dirigeants d'entreprise et les organisations à but non lucratif, tandis que les entrepreneurs considèrent les opportunités telles que "un bon marché pour les produits ou services qu'ils produisent, des ressources financières", comme d'autres facteurs à la base de leur succès". La chance ou la bonne fortune est également mentionnée par environ 40% des personnes interrogées dans les organisations commerciales et les entrepreneurs, mais il n'est pas révélé plus loin dans cette étude si cette déclaration est due au facteur d'humilité des femmes indonésiennes, ou une sorte d'expression d'attitudes religieuses qui croient que "le destin de l'homme est entre les mains de Dieu".

Contraintes

Divers obstacles au développement de carrière sont ressentis par environ la moitié des répondants, et la majorité d'entre eux se sentent généralement incapables de surmonter ces contraintes par leurs seuls efforts. Ils sont également conscients que cela peut venir de l'intérieur, de l'environnement de travail ou de l'extérieur de l'environnement de travail.

Les cadres des entreprises et des organisations à but non lucratif estiment que, dans l'environnement de travail, leur principal obstacle est la possibilité de progresser et la

discrimination sexuelle. Il s'agit en fait d'un problème très courant, même dans les pays développés comme l'Amérique. Dans de nombreuses entreprises, les femmes, en particulier les cadres, se heurtent encore à des obstacles, tels que des préjugés ou des résistances archaïques (par exemple, *mythos femme superviseur signifie problème*). Pour elles, *le plafond de verre est une* question très pertinente, même si elles doivent travailler beaucoup plus que leurs homologues masculins pour atteindre le même poste. D'autre part, peut-être parce que ce n'est pas rare dans l'ordre des valeurs sociales de notre pays, les entrepreneurs se heurtent à l'obstacle qu'il y a encore beaucoup d'hommes qui sont réticents à travailler sous les ordres d'une femme.

Un obstacle extérieur au milieu professionnel est le manque de temps pour les affaires familiales, qui peut encore être assez facilement surmonté par divers efforts. Ce qui est plus onéreux, ce sont les commérages, et surtout pour les entrepreneurs, c'est une situation qui les oblige parfois à sacrifier les valeurs morales et éthiques habituelles pour le succès de leur entreprise. En effet, dans son rôle de membre d'une société, la femme qui travaille à son compte ne peut échapper au regard de la communauté environnante. Dans cette optique, la société suit généralement les femmes qui travaillent, et a fortiori celles qui réussissent, avec des lunettes grossissantes, et juge immédiatement si elles sont appropriées ou non en fonction de leurs valeurs.

1.2. Formulation du problème

1. La gestion du temps, le travail acharné, les valeurs sublimes, la compétence, les relations personnelles ont-ils une incidence sur la réussite professionnelle des femmes.
2. Si la variable de compétence dominante détermine la réussite professionnelle d'une femme.

CHAPITRE II. APERÇU DE LA BIBLIOTHÈQUE

2.1. Gestion du temps.

Selon Jack Ferner (1980), la gestion du temps est l'utilisation efficace des ressources en temps pour atteindre efficacement des objectifs personnels. La gestion du temps vise à utiliser le plus efficacement possible les ressources en temps, puis à les utiliser pour atteindre des objectifs personnels.

Les dix règles suivantes permettent de créer une gestion du temps efficace :

a. Se concentrer et faire un travail à un moment précis

La première règle à comprendre est de se concentrer et de faire une seule tâche ou un seul travail à un moment précis. En effet, si vous effectuez deux tâches à la fois, vous ne vous concentrerez pas sur votre travail et, au final, les deux tâches ne seront pas effectuées correctement.

Effectuer des tâches en produisant simplement un travail de qualité médiocre ne permettra pas de consacrer le maximum d'énergie et cela entraînera inévitablement un niveau de stress élevé. Se concentrer sur deux tâches ne fera que créer de la précipitation et de la hâte, car au fond, l'homme ne travaillera efficacement que si toute son attention est consacrée à une seule tâche à la fois.

Logiquement, faire du travail simultanément à court terme permet de gagner du temps, mais à long terme, c'est très peu rentable. Un travail de qualité ne sera jamais produit si l'habitude de faire deux tâches simultanément est maintenue. Faire une seule tâche à la fois est une habitude efficace. Si vous voulez comprendre les habitudes inefficaces, essayez de répondre aux affirmations ci-dessous :

- a. J'aime lire pendant le dîner.
- b. Je peux recevoir un téléphone pendant que je prépare mon petit-déjeuner.
- c. J'ai l'habitude de me maquiller, de me raser la moustache, de me coiffer en conduisant.
- d. J'avais l'habitude de porter une cravate lorsque je recevais un appel.
- e. J'aime faire des tâches de bureau et discuter avec des collègues.
- f. J'aime déjeuner en regardant la télévision.

Si vous répondez par l'affirmative à toutes les affirmations ci-dessus, vous êtes un travailleur inefficace. Il est préférable de changer cette habitude immédiatement, lentement.

b. Donner la priorité aux activités

Avant de faire tout le travail, il est bon de créer une liste de priorités ainsi que le temps qu'il faut pour le faire. Les priorités établies sont basées sur l'importance du travail. Après avoir établi la priorité du travail à effectuer, il faut ensuite l'exécuter rigoureusement. Ne permettez pas que l'on vous interrompe pendant que vous travaillez sur des tâches qui sont déjà sur la liste des priorités, simplement à cause de questions qui ne sont pas importantes. Il existe deux raisons pour lesquelles les gens aiment s'interrompre pendant qu'ils effectuent des tâches figurant sur la liste des priorités :

Entreprise ou activité amusante. Par exemple, alors que l'on travaille sur les états financiers de l'entreprise, on se rappelle qu'il faut prendre rendez-vous avec un ami pour aller nager un dimanche. On l'appelle, et que se passe-t-il ensuite ? Pendant cet appel, la conversation devient très intéressante, drôle et adorable, vous êtes tellement heureux que vous oubliez que le temps a passé quinze minutes, et bien sûr

le travail sera passé quinze minutes parce que vous avez passé du temps à prendre des rendez-vous avec des amis.

Les affaires ou activités qui, selon vous, ne prendront que peu de temps. Par exemple, en faisant un rapport de vente, vous vous souvenez soudain d'une lettre d'un ami qui vient d'arriver ce matin. Vous pensez, "ah lire la lettre ne prend qu'un peu de temps", puis, commencez à la lire, il s'avère qu'une fois qu'elle est ouverte, la lettre envoyée par un ami autant que cinq feuilles, l'histoire est si intéressante qu'il est amusant de la lire. Le résultat final est de passer trente minutes à lire la lettre de l'ami, et vous avez besoin d'une prolongation de trente minutes pour terminer la tâche en cours.

Faites donc une liste de tâches prioritaires demain soir, afin d'être prêt à vous battre le matin au réveil.

c. Appliquer une gestion du temps adaptée au rythme de travail

L'un des principaux échecs de la mise en œuvre de programmes de gestion du temps est que le programme de gestion du temps requis ne se conforme pas aux habitudes ou aux rythmes du travail. Par conséquent, créez un programme de gestion du temps qui s'adapte aux habitudes et aux rythmes de travail. Les programmes de gestion du temps sont créés pour ne pas gêner et obliger à changer le rythme de travail. Créez un programme de gestion du temps flexible qui vous convienne mieux. Ne vous contentez pas d'imiter le programme de gestion du temps vu dans un livre et de l'appliquer sans essayer de l'adapter à votre rythme et à vos habitudes de travail.

d. Fixez une limite de temps pour chaque activité, aussi clairement que possible.

Chaque tâche à accomplir doit être assortie d'une limite de temps précise et claire. Cela vous permettra de travailler plus efficacement et de vous concentrer

pleinement sur la tâche. Si vous fixez une limite de temps pour chaque tâche à accomplir, vous obtiendrez les avantages suivants :

Il sera thermostatif d'accomplir la tâche. L'échéance vous rappelle la nécessité de le faire. La date limite stimulera votre motivation à accomplir la tâche immédiatement.

Vous n'aurez plus l'habitude de retarder votre travail. En fixant une date limite d'achèvement, vous aurez toujours un lien intérieur avec votre tâche. C'est ce lien que l'on appelle l'engagement personnel, sans un engagement clair et fort, le travail sera abandonné.

e. Contrôler les interruptions

Une source de frustration que les gens rencontrent souvent est le trouble des interruptions. Les managers se sentent souvent dépassés par la gestion de ces interruptions. D'un côté, ils veulent appliquer une politique d'ouverture afin que leurs subordonnés puissent à tout moment rencontrer leur chef. Mais d'un autre côté, cette politique prend beaucoup de temps et, bien sûr, les interruptions sont inévitables.

Au niveau des employés, les interruptions peuvent se produire lorsqu'ils sont obligés d'aider un collègue qui a des difficultés à utiliser un ordinateur, de recevoir des appels téléphoniques, d'être invités à discuter par un collègue, etc. Par conséquent, il est bon de comprendre quelles sont les interruptions qui nuisent souvent à la concentration pour comprendre la source de vos interruptions. Remplissez les colonnes suivantes en fonction de l'expérience de la source que vous avez vécue.

Une façon de contrôler les interruptions est d'être assertif. Une attitude assertive signifie s'affirmer et oser dire "non" à des choses que l'on ne pense pas pouvoir faire. Comme les gens ont du mal à dire "non", ils ne peuvent pas se permettre de décliner l'invitation

d'un collègue à discuter, ou l'amour d'un collègue pour l'aider à faire quelque chose. Si vous êtes toujours obligé de dire "oui", vous subirez vous-même une perte. Les travaux seront retardés et, bien sûr, au bout du compte, la productivité du travail diminuera.

2.2. Travailler dur.

Nous réussissons parce que nous apprenons, comme le dit le dicton, "à remonter le courant en nageant vers les bords, à tomber malade pour s'amuser ensuite." Il n'y a rien dans ce monde qui s'appelle coïncidence, bonne fortune ou chance. On entend souvent l'expression "tomber du ciel". Le succès ne tombe pas du ciel, mais le succès commence inévitablement par l'apprentissage, le travail acharné, la volonté, la détermination et l'opportunité.

Nous devons nous battre avec nous-mêmes pour réussir. Quiconque réussit légalement doit être souligné et heureux doit avoir atteint ses objectifs grâce à des stratégies méritocratiques, des luttes, des sacrifices, des capacités et des opportunités, et des combats inlassables.

Les personnes qui n'ont pas un but sain et positif dans la vie et qui n'osent pas payer le prix d'un succès avec de la sueur et des larmes, ce sera "l'attente pour manquer la lune". Nous devons réaliser que réussir sa vie est un choix, un engagement personnel, et non pas à cause d'un facteur de coïncidence ou du destin, et encore moins du KKN (Collusion, Corruption, Népotisme). Si nous voulons réussir et osons payer le prix, tôt ou tard, nous réussirons.

Par conséquent, la première chose que nous devons faire du début à la fin, c'est apprendre, apprendre et apprendre. L'apprentissage a pour but d'aiguiser le cerveau. Un cerveau intelligent doit être accompagné de bon sens. Si le cerveau est intelligent, nos sens sont du bon sens, alors nous devons penser positivement et ne pas penser au négatif car chaque être humain est essentiellement ou sa fitrah est bonne.

Les deux comportements humains mauvais, clairement façonnés par le soi et l'environnement dans lequel l'homme est né. Si l'on se réfère à la philosophie véhiculée par Kong Hu Cu, que l'on retrouve également dans tous les livres religieux, selon laquelle l'homme est né en bonne condition, on peut en déduire que la nature négative de l'homme est formée par son environnement. Par conséquent, le succès existe aussi dès la naissance de l'homme.

Johanes Lim, Ph.D., dans son livre No Pain No Gain, a déclaré que les personnes qui réussissent ont une habitude de réussite, à savoir se battre avec leurs propres capacités et les étirer en fixant des objectifs élevés dès qu'un but est atteint.

Pour cette réussite, nous pouvons faire du benchmarking, c'est-à-dire nous référer à la nature et au comportement réussi des autres que nous voulons imiter ou dont nous voulons modeler la réussite. Mais à l'avenir, il est préférable de nous imiter nous-mêmes en fonction des compétences que nous possédons. Pour cela, nous devons faire la course, la compétition et le combat avec nous-mêmes.

En tant qu'êtres humains, nous devons prendre conscience que chaque être humain est unique, qu'il n'y a pas deux humains identiques. Nous apportons des différences essentielles qui sont exactement les unes des autres en raison des différences dans les facteurs d'hérédité, le parcours éducatif, la famille, la religion, la culture, etc. Ainsi, nous avons des traits, des habitudes, des ambitions, des caractères, des forces et des faiblesses, des opportunités et des menaces, qui sont différents les uns des autres.

Si nous nous contentons d'imiter totalement afin d'être comme tout le monde, les conséquences peuvent être négatives, c'est-à-dire que nous serons frustrés. Pourquoi ? Parce que nous sommes nous-mêmes et que les autres ne sont pas nous. Soyez vous-même. Recherchez, reconnaissez et exploitez le potentiel qui existe afin d'être nous-mêmes de manière optimale. Si nous nous contentons d'imiter les autres, au mieux, nous devenons comme les

personnes que nous imitons, même en passant généralement en dessous de la norme. Comme les produits d'imitation, ils ont certainement leurs inconvénients par rapport aux produits originaux, ou les résultats de la photocopie seront de qualité inférieure par rapport au maître du manuscrit. En outre, dans de nombreux cas, l'imitateur se laissera entraîner dans certains comportements négatifs, tels que la complaisance rapide, l'envie ou le désespoir en raison de la charge mentale que représente le fait de vouloir s'égalier aux autres. Johannes Lim dit que si nous sommes capables de nous battre avec nous-mêmes, nous obtiendrons les quatre avantages suivants :

- a. Le soulagement ou la liberté de s'explorer soi-même afin d'éviter la charge mentale, la frustration, l'envie de voir le succès des autres.
- b. Peut fixer ses propres normes cibles qui peuvent être atteintes et améliorées progressivement en fonction des besoins et des capacités.
- c. Il se peut que nous soyons meilleurs ou que nous réussissions mieux que les personnes que nous sommes prêts à imiter.
- d. Parce que nous sommes en compétition avec nous-mêmes, les objectifs et les luttes de notre vie ont toujours été des facteurs de motivation. On peut également parler d'objectifs sans fin, car dès qu'un objectif se matérialise, nous pouvons fixer et poursuivre des objectifs plus élevés, de sorte que la valeur et les avantages de notre vie sans sentiment augmentent rapidement et continuellement.
- e. En fait, les conseils de voyage vers le succès sont les suivants. C'est une erreur de dire le mot "succès". Définir le succès est une tâche difficile. Beaucoup de gens l'assimilent à la richesse, au pouvoir et au bonheur. En fait, le véritable succès n'est pas simplement un mégacouple de quelque chose que nous pouvons gagner ou

atteindre. En réalité, le succès est un voyage que nous devons parcourir tout au long de notre vie.

La personne qui a réussi et qui nous sert d'exemple, comme le professeur Hembing, n'est pas aussi facile qu'on l'imagine à atteindre ce succès. Il devrait être un exemple car son succès est dû à l'apprentissage, à la volonté et à l'opportunité. Selon le professeur Hembing, les conseils pour réussir ou réussir sont les suivants :

- a. Nous devons connaître le but de la vie
- b. Nous devons répandre des graines qui profitent aux autres.
- c. Nous devons développer notre potentiel, nos capacités et notre volonté de manière aussi optimale que possible.

En fait, le succès ou la réussite est un voyage que tout le monde peut entreprendre. Le succès n'est pas limité aux personnes qui disposent de certains moyens financiers ou de certains talents. Le succès est accessible à tous ceux qui veulent apprendre. De même que le professeur Hembing, il a toujours étudié et étudié depuis l'école primaire, le collège et le lycée ; il est toujours " sorti " avec des livres. Il n'y a pas de jours sans lire un livre, même s'il est très apprécié des filles. Il a choisi de "sortir" avec des livres parce que les livres étaient son arsenal scientifique et une fenêtre sur le succès.

Rappelez-vous, l'apprentissage n'est pas seulement pour un diplôme ou un titre parce que l'apprentissage peut être une réalité alors qu'un titre peut être un mensonge. Donc, les études et les diplômes sont des réalités et des mensonges, beaucoup de gens intelligents mais stupides, beaucoup de gens stupides mais intelligents, n'achetez pas de diplôme parce que le fait est d'acheter la stupidité. Vous êtes un ingénieur en informatique, mais vous ne comprenez pas comment fonctionne un ordinateur. Vous êtes un juriste qui expose des questions juridiques, vous êtes un MBA, mais vous ne comprenez pas les questions commerciales et

administratives. Le titre n'est qu'un masque. Ils oublient que le diplôme ne rend pas intelligent, contrairement aux activités d'apprentissage qui apporteront l'intelligence. L'apprentissage lui-même est identique à l'affûtage d'un couteau. Plus il est aiguisé, plus le couteau est tranchant. Plus les gens apprennent, plus la personne est intelligente.

Le professeur Hembing, sur la base de ses expériences et observations, nous rappelle à tous de réfléchir avant d'agir. De nombreuses faiblesses et l'erreur essentielle de beaucoup de gens est leur incapacité à penser stratégiquement-logiquement avant d'entreprendre une action. En général, ils agissent d'abord et essaient ensuite de réfléchir s'ils ont rencontré un problème. Il semble qu'ils prennent les choses pour acquises.

En effet, de nombreuses personnes ne tirent pas/ne tirent pas parti de leurs pensées au travail. Beaucoup de nos travailleurs préfèrent utiliser leurs muscles plutôt que leur cerveau, que ce soit au niveau des cadres ou des dirigeants. C'est pourquoi beaucoup de nos collaborateurs - à tous les niveaux de travail - ne sont pas compétitifs et ne sont pas assez valorisés parce qu'ils sont tout simplement de qualité inférieure. En fait, dans cette ère de plus en plus sophistiquée, ce qui est nécessaire, c'est la qualité (capacité, volonté et professionnalisme), pas la quantité. Et s'il y avait une hypothèse, même si elle est bon marché et mauvaise, mais au total nos coûts de main-d'œuvre deviennent chers.

Les gens font souvent des erreurs inutiles, comme prendre la mauvaise décision ou faire le mauvais travail, de sorte que le travail qui devrait être achevé en un jour devient deux jours ou que les matériaux qui ne devraient peser qu'un kilo deviennent deux kilos. Eh bien, si c'est le cas, le résultat est certain, cela augmentera le facteur de rejet des pertes de temps, d'énergie, de matériaux, d'argent et, bien sûr, d'opportunités.

Si cela se produit dans le secteur des affaires, le coût des marchandises vendues sera supérieur au prix qu'il devrait être, ce qui réduira la compétitivité des entreprises. Il en va de

même dans tous les secteurs, quelle que soit notre profession. Nous devons prêter attention à ces signes. Ce qui est clair, c'est que nous voulons et sommes tous capables de bien réfléchir avant d'agir avec l'objectif de faire les bonnes choses correctement, pour la première fois (do the right things for the first time).

Pourquoi étudions-nous ? Pourquoi l'apprentissage est-il une astuce pour réussir ? Il faut également faire remonter à la surface des questions anticipatives. C'est le cas lorsqu'elles sont liées à l'évolution de l'époque, notamment lorsque l'Indonésie mène une action vers une nouvelle Indonésie.

Si elle est liée à l'anticipation du peuple indonésien face au vingtième siècle, à savoir faire des choix, maîtriser et cultiver la science et la technologie, le problème final concerne la manière de créer les conditions propices à cela, y compris les formes nécessaires de préparation anticipée. Un système d'apprentissage imprégné d'une attitude autoritaire fondée sur la neutralisation du programme d'études et la perception de l'enseignant comme seule source de savoir est dépassé. D'autre part, l'éducation ne consiste pas seulement à se préparer à remplir la techno-culture, car cette conception est similaire au style culturel dont l'objectif principal est d'obtenir des médecins, des diplômés en droit et des techniciens. L'éducation est également un développement du caractère (humanisme) qui est reconnu comme important dans le cadre de la construction de la nation. On espère que dans les conditions futures pour produire de nouveaux Indonésiens, idéalement les gens qui sont conscients de la science et la technologie, sont créatifs, et la solidarité éthique.

Ensuite, si ce que l'on veut, c'est la création d'une nouvelle société indonésienne avec les caractéristiques de la démocratisation et de l'ouverture, on ne peut évidemment pas laisser un espace de liberté à l'attitude d'errance. Ce qui est nécessaire de la part des planificateurs et des exécutants de l'éducation, c'est une attitude pluraliste, qui se manifeste par une reconnaissance et une pratique de l'éducation en Indonésie. Par conséquent, la question

fondamentale concerne en fait trois choses, notamment les questions d'éducation et de sensibilisation aux sciences et aux technologies, d'éducation et de créativité, d'éducation et d'éthique.

En plus d'une situation propice, l'apprentissage présuppose la reconnaissance des capacités humaines individuelles, ou des avantages comparatifs possédés, notamment par la nation indonésienne. Si nous le voulons mais que nous sommes très faibles en termes d'institutions et de réglementations, la source de capital peut même être une source de culture qui soutient le développement, comme le fait de privilégier le prestige à la réussite.

Cette attitude créative est nécessaire dans la pratique éducative, comme ce que le Prof. Hembing a fait en étudiant les forces et les faiblesses des pays en développement sous tous les angles de la science. Le professeur Hembing a découvert de nombreuses choses liées à l'éducation et à l'humanité, notamment grâce à son expérience pendant ses études, y compris à l'étranger.

Selon le professeur Hembing, l'intelligence ne se limite pas à la capacité de penser, à la logique, aux mathématiques et au langage, mais il existe au moins quatre autres intelligences, les quatre étant l'intelligence musicale, l'intelligence corporelle, l'intelligence spatiale et l'intelligence sociale. intelligence), même le test de QI ne peut révéler que vingt pour cent de toutes les capacités humaines, de sorte que l'intelligence est définie comme la capacité humaine de faire quelque chose ou de penser à quelque chose pour produire quelque chose.

Sur cette base, le facteur talent en tant qu'avantage comparatif de chaque enfant humain est utilisé comme un matériau important pour la pratique éducative ou l'apprentissage. Car le problème de la pratique éducative ou du monde de l'apprentissage se concentre en fait sur l'étendue de la corrélation entre le monde de l'apprentissage et le monde du travail. Pour ceux d'entre nous qui veulent réussir, nous devons bien faire le lien entre ces deux mondes.

En ce qui concerne le monde de l'apprentissage et le monde du travail, nous ne pouvons pas exclure les questions d'éthique. Une éducation sans éthique peut être détruite. L'éthique ou la morale sont un moyen de contrôler le succès. Nous voyons, au milieu de l'avancement ou du déluge de résultats technologiques, que les gens commencent à ressentir le besoin de directives électorales, surtout avec des valeurs éthiques dans un sens moral. En termes de liberté de créativité, l'ouverture est une exigence absolue.

Pour cela, d'un point de vue éthique, il est nécessaire d'inculquer une attitude de coopération. Il ne s'agit pas seulement de reconnaissance mutuelle, mais d'attitudes éthiques en tant que citoyens et société. Ces attitudes se manifestent de nombreuses façons, notamment en ne développant pas un esprit d'autodétermination et d'égoïsme par le mot d'ordre : "être un savant qui est à la fois scientifique et en même temps pratiquant", est peut-être la meilleure façon de décrire la nécessité d'aller de pair entre les gens qui savent et ceux qui font le bien. Tel a été le principe du professeur Hembing avec ses compétences. La connaissance et la charité sont des mots équivalents qui s'inscrivent dans la réalité de la vie.

Dans le monde de l'éducation, un tel principe ou esprit se manifeste par le respect de la valeur de l'honnêteté et de l'accomplissement des résultats par une saine compétition. Les méthodes machiavéliques, dont le but est de justifier tous les moyens, doivent être évitées autant que possible. Le courage de se comporter, de penser et d'agir d'une manière saine, sont les conseils pour la réussite de chacun.

2.3. Compétence

Le concept de base de la compétence est issu du concept d'individu qui vise à identifier, acquérir et développer les capacités individuelles afin qu'elles puissent travailler avec des réalisations extraordinaires. Les individus sont les principaux composants qui deviennent les acteurs de l'organisation. Par conséquent, la capacité de l'organisation dépend des individus qui y travaillent.

Les organisations peuvent exceller en termes de performance si les personnes qui travaillent dans l'organisation peuvent contribuer au maximum à l'organisation en fonction de leurs fonctions et de leurs capacités. En d'autres termes, ces personnes sont capables de donner le meilleur d'elles-mêmes. Être capable de donner le meilleur de soi-même signifie être capable de donner le meilleur de soi-même dans le présent et dans l'avenir, tant dans des situations stables que dans des situations changeantes, sans perturber le travail des autres. Ainsi, les mesures de la performance organisationnelle incluent les dimensions du temps, de la situation et des contributions et leur impact sur le travail d'autres personnes ou entreprises.

La bonne compétence, qui est le facteur qui détermine l'excellence de la réalisation, peut être possédée par l'organisation si celle-ci a une base solide, qui se reflète dans tous les processus qui se produisent dans l'organisation. Cela signifie que l'organisation doit posséder une compétence de base forte et conforme à son activité principale. Les compétences de base sont des compétences qui devraient être possédées par tous les membres de l'organisation et qui rendent l'organisation différente des autres organisations. Les compétences fondamentales sont généralement des composantes de la mission et de la culture de l'organisation. Les compétences de base doivent être renforcées par les compétences des départements ou des parties de l'organisation.

Les compétences de base qui sont fortes, solides et en accord avec l'activité de l'entreprise seront en mesure d'augmenter l'avantage concurrentiel de l'entreprise et de créer la créativité, l'innovation et l'adaptation à l'environnement de l'entreprise, bien sûr cela doit être soutenu par l'appropriation des compétences individuelles qui est en accord avec les exigences du travail individuel. Dans ce monde dynamique des affaires, les individus sont tenus non seulement d'avoir de solides compétences techniques, mais aussi des compétences comportementales qui déterminent la capacité de l'individu à interagir dans ces situations environnementales changeantes .

2.4. Relations personnelles

Relations interpersonnelles efficaces dans les groupes :

a. Dépendance à l'égard des dirigeants

Dans les premiers stades du développement du groupe, les membres ont tendance à se fier au leader. Ils ont tendance à ne pas avoir l'initiative et le courage de présenter une autre opinion différente de celle de leur leader. Les membres se posent encore des questions : Q'est-ce que le leader attend de moi ?

b. Conflit entre les membres

Après avoir bien connu le domaine de travail, chaque membre commence à vouloir exprimer ses propres opinions et idées et à reconnaître les faiblesses et les forces des autres, de sorte que les conflits, grands ou petits, ouverts ou cachés, directs ou indirects, ne peuvent être évités. Par exemple, de nombreux membres ont commencé à remettre en question les règles du jeu, la discipline de travail, les horaires, la division du travail, la paie, etc.

c. Cohésion, attraction mutuelle

Si les différents conflits existants peuvent être résolus correctement et sont considérés comme une chose naturelle, le développement suivant est l'émergence du koesi, l'attraction mutuelle entre les membres. Nous commençons à accepter le fait que nous devons nous aider et nous soutenir mutuellement pour que les objectifs du groupe puissent être atteints correctement. Nous avons besoin d'unité et d'intégrité afin d'atteindre les objectifs communs, et nous considérons les conflits comme quelque chose de normal et qui doit être résolu ensemble.

d. Dépendants les uns des autres

Cette phase est rarement atteinte par le groupe. Si un groupe peut se développer jusqu'à ce stade, il sera vraiment efficace. L'interdépendance ne signifie pas que les membres s'attendent les uns les autres, mais qu'ils se rendent toujours compte qu'ils travaillent non seulement pour

eux-mêmes, mais aussi ensemble dans un groupe. Le travail d'un membre n'est pas seulement son affaire personnelle, mais une affaire commune. Ainsi, s'il y a des difficultés, il vaut mieux essayer de les surmonter ensemble. En matière de travail, tous les problèmes sont des problèmes communs. Les membres accomplissent leurs tâches respectives, mais en étant conscients qu'ils font partie d'un groupe de travail plus large. "Un seul corps avec de nombreux membres".

e. Travail d'équipe

En fait, le travail en équipe est la meilleure solution pour réussir. La réussite d'un groupe ne dépend pas des individus, mais plutôt d'un travail d'équipe qui se soutient mutuellement. Cette approche du travail d'équipe facilite également la gestion et la délégation des tâches. L'agencement et la délégation des tâches et des pouvoirs sont organisés de manière à ce que chaque ressource existante soit développée et encouragée conformément aux modèles de travail en équipe. Nous nous rendons également compte que toutes les activités de travail font partie des activités de l'équipe / du groupe.

1. Qu'est-ce que le travail d'équipe ?

Une équipe est un ensemble d'individus qui travaillent ensemble pour atteindre des objectifs prédéterminés. Pour cela, il existe des règles et des mécanismes de travail clairs pour les individus et les groupes. Chaque membre travaille de manière indépendante. Il y a deux choses importantes à comprendre et à respecter, à savoir les tâches et leurs problèmes, ainsi que les processus et interactions entre les membres.

2. Pourquoi avez-vous besoin d'une équipe ?

Une équipe est très nécessaire parce qu'elle peut créer des ressources humaines extraordinairement fortes, parce que divers talents sont combinés et deviennent une force pour atteindre les objectifs. La créativité dans l'accomplissement de diverses choses qui nécessitent

un travail d'équipe compact et harmonieux sera beaucoup plus bénéfique qu'un groupe avec un leader compétent. Pendant ce temps, les membres travaillent individuellement. Les membres qui participent à la prise de décisions augmenteront leur motivation à travailler et à œuvrer. Les différentes politiques qui impliquent la cohésion seront plus faciles à comprendre. Les membres sont plus motivés à réaliser parce qu'il y a une clarté des tâches et une délégation qui est basée sur la compréhension de la tâche et de ses problèmes. Ainsi que le processus et la manière dont l'interaction d'une partie avec une autre. L'estime de soi de chaque membre augmentera également parce qu'il se voit confier une autorité et une responsabilité claires, avec des objectifs précis pour lui-même et pour l'équipe.

3. Cycle de vie de l'équipe

La vie d'une équipe de travail connaît un cycle normal, et le principe est le même que celui du cycle du groupe de travail. Voici une brève explication.

4. Formation ou formation

- a. Les membres acceptent de rejoindre le groupe afin d'atteindre des objectifs communs.
- b. Chaque membre apporte ses propres valeurs, ses opinions, ses façons de travailler et celles des autres.
- c. Chacun d'eux se sent encore timide, timoré, de sorte qu'il y a bien une cohésion, mais fausse.
- d. Parmi eux, ils n'ont pas été en mesure de choisir un leader parce qu'ils ne se connaissent pas profondément.

5. Tempête ou chaos

- a. À ce stade, le chaos commence à apparaître en raison des différences de valeurs,

d'opinions, de méthodes de travail et d'expériences qui s'opposent les unes aux autres.

- b. Les membres commencent à douter de la capacité du leader car ils apprennent à connaître les forces et les faiblesses, les talents de chacun.
- c. De petits groupes, des factions sont apparus, confondant les tâches et les problèmes, leurs processus et leurs interactions avec les problèmes personnels.
- d. À ce stade, la communication et les relations de chaque individu sont encore très réduites, il existe des rumeurs et des relations de communication secrètes.
- e. Normalisation ou situation normale après le chaos
- f. Commencez à prendre conscience de la nécessité de travailler ensemble et évitez de détruire l'unité de travail ou le groupe à cause du chaos.
- g. On commence à développer l'esprit de collaboration. Il existe une réelle liberté d'exprimer ses sentiments et ses opinions, même s'ils peuvent différer les uns des autres.
- h. Chacun des membres a commencé à devenir un bon auditeur.
- i. Chacun d'entre eux a commencé à se conformer aux règlements et aux mécanismes de travail qui avaient été établis.
- j. Performance ou reconstruction d'une équipe fiable
- k. Si une équipe peut atteindre ce stade, alors ce stade est l'apogée du succès.
- l. Le système de travail mis en place est très productif, efficace et efficace.
- m. La performance du travail de groupe, individuel et de processus ainsi que des interactions entre les personnes et les pièces est très bonne.

- n. Il existe une relation et une communication étroites concernant le travail et les questions familiales personnelles.
- o. Compétences des membres
- p. Gestionnaire
- q. Les membres doivent avoir des compétences en matière de compilation de plans de travail.
- r. Les membres doivent faire preuve d'intelligence pour déterminer des objectifs conformes à leurs responsabilités et à leurs attributions, ainsi qu'aux objectifs du groupe en tant qu'équipe.
- s. Les membres doivent également être capables de surveiller leur propre travail, afin de pouvoir mesurer et évaluer leur propre performance.
- t. Les membres sont capables de suivre l'évolution de la mise en œuvre de leurs responsabilités et de leurs pouvoirs.
- u. Les membres ont la confiance et l'assurance qu'il est réalisé, fait de manière appropriée et correcte.

2.5. La réussite professionnelle des femmes

Les traducteurs qui se trompent sur la partie de la lutte de Kartini comme l'émancipation des femmes indonésiennes peuvent être vus dans un passage de la lettre de Kartini : "Nous sommes ici pour demander l'enseignement et l'éducation des filles, non pas une fois de temps en temps parce que nous voulons que ces filles soient des rivales des hommes dans leurs luttes pour la vie. Mais parce que nous croyons que cela aura une influence énorme sur les femmes, afin que celles-ci soient plus aptes à remplir les obligations que la nature a laissées entre ses mains : devenir des mères, des éducatrices humaines avant tout " (lettre de Kartini au professeur Anton et à Mme, 4 octobre 1902). Kartini s'efforce d'enseigner et

d'éduquer les femmes dans le seul but d'éveiller la pensée de son peuple afin qu'il soit plus apte à remplir ses obligations de femme. D'après le Dr Herien, il s'avère qu'aujourd'hui, la tendance est que les enfants qui réussissent viennent de familles qui réussissent (familles harmonieuses, très instruites et à revenus élevés).

2.6. Examen des recherches antérieures

Indarti et Wulandaru (2018) ont examiné le profil et la motivation des femmes entrepreneurs à Yogyakarta et ont constaté que, par rapport aux employées, les femmes entrepreneurs ont des besoins d'affiliation et de domination plus élevés. Cependant, le niveau de besoin d'accomplissement et d'autonomie de groupe des employés est relativement le même. Le niveau d'éducation affecte de manière significative le niveau du besoin d'accomplissement et d'affiliation, tandis que l'âge affecte le niveau du besoin économique et de domination.

Suradi (2018) examine la relation entre le leadership et l'environnement de travail sur les positions académiques des universités privées à Surakarta. Les résultats montrent qu'il existe une relation positive et significative entre les variables de leadership et d'environnement de travail sur la réalisation de la position académique des universités privées à Surakarta. Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) affirme que les déterminants de la réussite de la femme de carrière sont déterminés par des facteurs internes et externes. Sur la base des recherches précédentes, les chercheurs ont révélé ce que Wulandaru, Suradi et Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM avaient fait avec des ajustements de l'objet de recherche et du modèle d'analyse. Le modèle de recherche est représenté schématiquement comme suit : le travail acharné, les valeurs nobles, la compétence, les relations personnelles affecteront le succès de la carrière d'une femme, à l'exception de la gestion du temps. Dans cette étude, en plus des facteurs internes et externes, la gestion du temps est également incluse dans la réussite de la carrière des femmes.

2.7. Développement de l'hypothèse

H1 : Il y a une influence que la compétence, les relations personnelles affectent le succès de la carrière d'une femme sauf la gestion du temps, le travail acharné, les valeurs nobles.

H2 : Il existe une influence dominante de la compétence dans la détermination de la réussite de la carrière d'une femme.

FOR AUTHOR USE ONLY

CHAPITRE III. OBJECTIFS ET AVANTAGES

3.1. Objectifs de la recherche

Cette recherche est conçue pour atteindre les objectifs suivants :

1. Analyser s'il y a une influence du travail, des valeurs nobles, de la compétence, des relations personnelles sur le succès de la carrière des femmes.
2. Analysez s'il existe une influence de la compétence dominante pour déterminer la carrière des femmes.

3.2 Avantages de la recherche

Sur la base des résultats de la recherche, on espère obtenir les avantages suivants :

1. Pour les femmes qui font carrière, elles peuvent aménager le temps entre les intérêts du travail et la gestion de la famille.
2. Pour que le double rôle des femmes ne pose pas de problèmes tant dans l'environnement professionnel que dans l'environnement familial et communautaire. Les femmes ont toujours une bonne image.
3. Pour les chercheurs, il est à espérer que cette recherche puisse devenir une référence pour d'autres recherches, notamment celles liées à la gestion du temps, au travail, à la compétence, aux relations personnelles pour la réussite professionnelle des femmes.

CHAPITRE IV. MÉTHODES DE RECHERCHE

4.1. Sujets de recherche

Les sujets de cette recherche sont des femmes qui travaillent dans le domaine des technologies de l'information dans des institutions publiques et privées à Yogyakarta.

4.2. Types de recherche

Le type de recherche utilisé dans cette étude utilise un type de recherche par sondage. La recherche par sondage est une recherche menée sur des populations plus ou moins importantes, mais les données étudiées proviennent d'échantillons prélevés dans cette population (Sugiyono, 2019).

4.3. Population

La population est le groupe qui est intéressé par l'étude, à savoir le groupe qui sera soumis ou traité avec les résultats de l'étude (Sigit S, 2019). La population de cette étude est constituée de femmes de carrière qui travaillent dans le domaine des technologies de l'information dans des institutions publiques et privées à Yogyakarta.

4.4. Échantillon

Un échantillon est une partie ou un nombre de certains échantillons prélevés dans une population et examinés en détail, ou est une miniature de la population et examinés en détail, ou est une miniature de la population (Santoso et Tjiptono 2017). Les échantillons prélevés sont des femmes de carrière qui travaillent dans le domaine des technologies de l'information dans des institutions publiques et privées à Yogyakarta.

4.4.1. Méthode d'échantillonnage

La méthode d'échantillonnage utilisée était un échantillonnage non probabiliste utilisant une technique d'échantillonnage intentionnel. L'échantillonnage intentionnel est une technique d'échantillonnage utilisant des considérations en incluant certains éléments qui sont

considérés (jugés) comme permettant d'obtenir des informations correctes ou des individus qui sont effectivement échantillonnés et qui reflètent la population (Soehardi Sigit, 1999). L'échantillonnage à dessein est utilisé parce que le chercheur considère que seuls certains individus peuvent représenter (représentatif) parce que les personnes sélectionnées pour être échantillonnées sont des femmes de carrière qui travaillent dans le domaine des technologies de l'information dans des institutions publiques et privées à Yogyakarta.

4.4.2. Détermination du nombre d'échantillons

Selon Singarimbun et Effendi (2017), si la technique d'analyse utilisée est une technique de régression ou de corrélation, alors l'échantillon qui peut être pris est d'au moins 40 cas. Mantra et Kastro dans Singarimbun et Effendi (2017) indiquent que la taille de l'échantillon ne doit pas être inférieure à 10%. Dans cette étude, la taille de l'échantillon a été déterminée comme étant 240 femmes de carrière qui travaillent dans le domaine des technologies de l'information dans des institutions publiques et privées à Yogyakarta. On espère que ce nombre est suffisamment représentatif dans le sens où toutes les caractéristiques ou traits qui existent dans la population peuvent être représentés.

4.5. Technique de collecte des données

Les techniques de collecte de données utilisées étaient : un questionnaire, à savoir la technique de collecte de données en fournissant un questionnaire avec une liste de questions au répondant où celui-ci répond à la question par écrit.

4.6. Échelle de mesure

Mesure des variables dans cette étude en utilisant l'échelle de Linkert qui est une méthode de mesure des attitudes en disant d'accord ou pas d'accord avec le sujet, certains objets (Indriantoro et Supomo, 2019). Grâce à l'échelle de Linkert, les variables à mesurer sont traduites en indicateurs de variables, qui sont ensuite utilisés comme points de départ pour arranger les items sous forme de questions. Les résultats ou les réponses pour chaque item

utilisant l'échelle de Linkert ont un gradient de très positif à très négatif et peuvent être décrits comme suit :

Les mesures de l'indicateur utilisent une échelle de Likert à 4 segments comme suit :

- a. L'affirmation à laquelle on a répondu "Tout à fait d'accord" (SS) reçoit un score de 4
- b. L'affirmation à laquelle on a répondu "D'accord" (S) reçoit un score de 3
- c. Les énoncés dont la réponse est "Pas d'accord" (TS) reçoivent un score de 2
- d. Les déclarations dont la réponse est "Pas du tout d'accord" (STS) reçoivent un score de 1.

4.7. Type de données.

Cette étude utilise des données primaires. Les données primaires sont une source de données de recherche obtenues directement de la source originale (sans passer par des intermédiaires), et sous la forme d'opinions individuelles ou de groupe de sujets (personnes) (Indriantoro et Supomo, 2019). Dans cette étude, les données primaires sont les résultats des réponses aux questionnaires qui ont été remplis par des femmes de carrière qui travaillent dans le domaine des technologies de l'information dans des institutions publiques et privées du centre de Java.

4.8. Définition opérationnelle des variables.

La définition opérationnelle d'une variable consiste à déterminer des construits avec diverses valeurs pour donner une vue d'ensemble du phénomène afin de pouvoir le mesurer. Le construit est une abstraction d'un phénomène ou d'une réalité qui, à des fins de recherche, doit être opérationnalisé sous la forme de variables mesurées par diverses valeurs (Indriantoro et Supomo, 2019). La définition opérationnelle vise à faciliter la préparation d'une liste de questionnaires. La définition opérationnelle utilisée dans cette recherche est la suivante :

Gestion du temps (X1)

Temps de rassemblement social (X1,1)

Activités religieuses (X1,2)

Visite de la famille (X1,3)

Événements sociaux (X1,4)

Travail acharné (X2)

Travail ductile (X2,1)

Courageux (X2,2)

Suave (X2,3)

Valeur noble (X3)

Honnête (X3,1)

Fidèle (X3,2)

Compétence (X4)

Capacité à travailler (X4,1)

A l'heure (X4,2)

Prendre des décisions (X4,3)

Relations personnelles (X5)

Famille (X5,1)

Compagnons de travail (X5,2)

Relation (X5,3)

Réussir sa carrière au féminin (X6)

Position stratégique (X6,1)

Productivité élevée (X6,2)

Bonne image (X6,3)

FOR AUTHOR USE ONLY

4.9. Test de validité et de fiabilité.

Variable de recherche

Tableau 4.1 Variables de recherche

Variable	Indicateur	Source :
Gestion du temps	<ol style="list-style-type: none"> 1. Je passe du temps à assister à l'artisan 2. Je pratique les activités religieuses suivantes 3. Je passe du temps à rendre visite à ma famille 4. Je prévois du temps pour les événements sociaux 	Kamardy Arief (2019)
Un travail acharné	<ol style="list-style-type: none"> 1. Je suis résilient au travail 2. Je suis inébranlable dans mon travail 3. Je suis amical avec les autres 	Crysanti (2019)
Grande valeur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Je suis honnête au travail 2. Je suis loyal et fidèle dans mon travail à l'agence 	Crysanti (2019)
Compétence	<ol style="list-style-type: none"> 1. Je suis capable de faire un bon travail 2. Je suis capable de terminer mon travail à temps. 3. Je suis capable de prendre des décisions judicieuses 	Crysanti (2019)
Relations personnelles	<ol style="list-style-type: none"> 1. J'ai une bonne relation avec ma famille 2. J'ai de bonnes relations avec mes collègues de travail. 3. J'ai de bonnes relations avec les autres 	Crysanti (2019)
Le succès d'une femme de carrière	<ol style="list-style-type: none"> 1. Je suis dans une position stratégique 2. J'ai une productivité élevée au travail 3. J'ai une bonne image dans la société 	Crysanti (2019)

4. 10. Résultats des tests de validité et de fiabilité

a. Test de validité

Selon Suharsimi Arikunto, la validité est " une mesure qui montre les niveaux de validité et de validité d'un instrument. Un instrument est dit valide s'il est capable de mesurer ce qui est souhaité et s'il est capable de révéler correctement les données des variables étudiées "(2019). Pour tester la validité de chaque item, les scores de l'item en question sont corrélés avec le score total. " Le score du grain est vu comme une valeur X et le score total est vu comme une valeur r " (Suharsimi Arikunto, 2019).

Tableau 4. 2 Gestion du temps

Point de la question	Moment du produit (rxy)	Significatif	Information
MW1	0,747	0,000	Valable
MW2	0,691	0,000	Valable
MW3	0,694	0,000	Valable
MW4	0,633	0,000	Valable

Les résultats du test de validité à l'aide du programme SPSS 12.0 pour Windows dans les tableaux montrent que le coefficient de corrélation du moment produit pour toutes les questions de la variable de gestion du temps a un niveau de signification inférieur à 0,05, on peut donc dire que toutes les questions de gestion du temps du questionnaire sont déclarées valides.

Tabel 4.3 Travail acharné

Point de la question	Moment du produit (rxy)	Significatif	Information
KK1	0,877	0,000	Valable
KK2	0,846	0,000	Valable
KK3	0,788	0,000	Valable

Les résultats du test de validité à l'aide du programme SPSS 12.0 pour Windows dans les tableaux montrent que le coefficient de corrélation du moment du produit pour toutes les questions de la variable "travail difficile" a un niveau de signification inférieur à 0,05, on peut donc dire que toutes les questions relatives au travail difficile dans le questionnaire sont déclarées valides.

Tabel 4.4 Grande valeur

Point de la question	Moment du produit (rxy)	Significatif	Information
NL1	0,876	0,000	Valable
NL2	0,838	0,000	Valable

Les résultats du test de validité à l'aide du programme SPSS 12.0 pour Windows dans les tableaux montrent que le coefficient de corrélation du moment du produit pour toutes les questions de la variable de valeur élevée a un niveau de signification inférieur à 0,05, on peut donc dire que toutes les questions de valeur élevée du questionnaire sont déclarées valides.

Tabel 4.5 Compétence

Point de la question	Moment du produit (rxy)	Significatif	Information
KPTS1	0,626	0,000	Valable
KPTS2	0,729	0,000	Valable
KPTS3	0,743	0,000	Valable

Les résultats du test de validité à l'aide du programme SPSS 12.0 pour Windows dans les tableaux montrent que le coefficient de corrélation du moment du produit pour toutes les questions de la variable compétence a un niveau de signification inférieur à 0,05, on peut donc dire que tous les éléments de compétence du questionnaire sont déclarés valides.

Tabel 4.6 Relations personnelles

Point de la question	Moment du produit (rxy)	Significatif	Information
HP1	0,773	0,000	Valable
HP2	0,767	0,000	Valable
HP3	0,758	0,000	Valable

Les résultats du test de validité utilisant le programme SPSS 12.0 pour Windows dans les tableaux montrent que le coefficient de corrélation du moment du produit pour toutes les questions de la variable de la relation personnelle a un niveau de signification inférieur à 0,05, on peut donc dire que tous les éléments de la relation personnelle dans le questionnaire sont déclarés valides.

Tabel 4.7 Succès des femmes de carrière

Point de la question	Moment du produit (rxy)	Significatif	Information
KWK1	0,765	0,000	Valable
KWK2	0,745	0,000	Valable
KWK3	0,723	0,000	Valable

Les résultats du test de validité à l'aide du programme SPSS 12.0 pour Windows dans les tableaux montrent que le coefficient de corrélation du moment du produit pour toutes les questions de la variable de la réussite de la femme de carrière a un niveau de signification inférieur à 0,05, donc on peut dire que tous les items de la réussite de la femme de carrière dans le questionnaire sont déclarés valides.

b. Fiabilité de l'Uji

La fiabilité montre dans un sens qu'on peut faire suffisamment confiance à un instrument pour l'utiliser comme outil de collecte de données, car c'est un bon instrument. La fiabilité peut signifier confiance ou fiabilité, donc la fiabilité montre le niveau de fiabilité. On peut dire qu'un test a un niveau de confiance élevé si le test peut donner les bons résultats (Suharsimi Arikunto, 2019).

La condition d'un instrument est dite fiable si le prix de r1 est supérieur à 0,5. Ainsi, dans cette étude, le test de fiabilité de l'instrument a été effectué en utilisant la formule de l'alpha de Cronbach (Azwar, 2015).

Tabel 4.8 Fiabilité des variables

Variable	Coefficient de fiabilité (Alpha)	Information
X1	0,678	Fiable
X2	0,786	Fiable
X3	0,637	Fiable
X4	0,682	Fiable
X5	0,647	Fiable
Y	0,609	Fiable

Les résultats du test de fiabilité à l'aide du programme SPSS 12.0 pour Windows dans le tableau 3.5 ci-dessus montrent que la valeur du coefficient de fiabilité (alpha) pour toutes les variables de recherche est supérieure à 0,50. On peut donc dire que toutes les questions du questionnaire sont fiables.

4. 11. Analyse des données

Analyse de régression multiple

Cette étude utilise les techniques d'analyse de régression multiple dans le but de voir s'il existe une influence entre les variables indépendantes et la variable dépendante (Sugiyono, 2019 : 210). En général, la régression linéaire multiple utilisée est formulée comme suit .

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan : Y = Réussite professionnelle des femmes

X1= Temps

X2 = Travail acharné

X3= Grande valeur

X4 = Compétence

X5 = Relations personnelles

a= Constant

b= coefficient de régression

e= *Terme d'erreur (résidu)*

FOR AUTHOR USE ONLY

CHAPITRE V . RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

5.1. Résultat de la recherche.

A. Analyse descriptive.

Les résultats de l'exposition aux identités de 240 femmes de carrière sont les suivants :

1. Caractéristiques des répondants.

Ci-dessous sont présentées les caractéristiques des répondants en fonction de l'adresse, de l'âge, de la dernière formation, de la profession, de l'état civil, de l'agence pour l'emploi.

a. Caractéristiques des répondants basées sur l'adresse.

Les descriptions des répondants par adresse sont présentées dans le tableau suivant.

Tabel 5.1 Description des répondants en fonction de leur adresse

Numéro	Adresse	Total	Pourcentage
1	Bantul	24	10,0
2	Kulon Progo	1	0,4
3	Sleman	88	36,7
4	Yogyakarta	127	52,9
	Total	240	100,0

b. Caractéristiques des répondants en fonction de l'âge

Les descriptions des répondants par âge sont présentées dans le tableau suivant.

Tabel 5.2 Description des répondants en fonction de leur âge

Numéro	Âge	Total	Pourcentage
1	22	1	0,4
2	23	1	0,4
3	24	4	1,7
4	25	34	14,2
5	26	23	9,6
6	27	23	9,6
7	28	19	7,9
8	29	12	5,0
9	30	14	5,8
10	31	7	2,9
11	32	11	4,6
12	33	19	7,9
13	34	7	2,9
14	35	14	5,8
15	36	13	5,4
16	37	3	1,3
17	38	6	2,5

18	39	2	0,8
19	40	3	1,3
20	41	5	2,1
21	42	9	3,8
22	43	4	1,7
23	44	1	0,4
24	45	1	0,4
25	47	1	0,4
26	48	2	0,8
27	49	1	0,4
	Total	240	100,0

c. Caractéristiques des répondants en fonction du dernier enseignement

Les descriptions des répondants en fonction de ces derniers sont présentées dans le tableau suivant

Tabel 5.3 Description de la personne interrogée en fonction de son dernier enseignement

Numéro	Dernier enseignement	Total	Pourcentage
1	S1	169	70,4
2	S2	71	29,6
	Total	240	100,0

d. Caractéristiques des répondants en fonction de la profession

Les descriptions des répondants basées sur sont présentées dans le tableau suivant :

Tabel 5.4 Description du répondant par profession

Numéro	Profession	Total	Pourcentage
1	Admin Kontrol Sistem	2	0,8
2	Logiciel d'administration	1	0,4
3	Développeur de logiciels d'applications commerciales	15	6,3
4	Développeur de jeux vidéo	1	0,4
5	Système de consultation	9	3,8
6	Administrateur de bases de données	62	25,8
7	Développeur de logiciels de commerce électronique	12	5,0

8	Consultant en informatique	24	10,0
9	Système de recherche informatique	11	4,6
10	Ordinateur Jaringan	1	0,4
11	Réseau et administrateur	19	7,9
12	Programmeur développeur web	37	15,4
13	Programme d'analyste du système	8	3,3
14	Ingénieur logiciel et Web	24	10,0
15	Analyste de système de données	3	1,3
16	Technopreneur IT	1	0,4
17	Recherche et développement de TI	1	0,4
18	Administrateur Web	3	1,3
19	Conception Web	3	1,3
20	Ingénieur Web	3	1,3
	Total	240	100,0

e. Caractéristiques des répondants en fonction de leur état civil

Les descriptions des répondants en fonction du mariage sont présentées dans le tableau suivant :

Tabel 5.5 Description des répondants en fonction de leur statut marital

Numéro	Statut	Total	Pourcentage
1	Simple	60	25,0
2	Épousez	180	75,0
	Total	240	100

f. Caractéristiques des répondants en fonction de l'agence de travail

Les descriptions des répondants par agence sont présentées dans le tableau suivant :

Tabel 5.6 Descriptions des répondants en fonction des agences de travail

Non	Université	Total	Pourcentage
1	STNIK P	1	0,4
2	AKAKOM	37	15,4
3	AKINDO	5	2,1
4	STIKES RESPATI	1	0,4
5	AKPRIND	4	0,4
6	AMIKOM	9	3,8
7	ATMAJAYA	35	14,6
8	IST AKPRIND	1	0,4

9	MERCU BUANA	4	1,7
10	STIE YKPN	3	1,3
11	SURYA GLOBAL	9	3,8
12	UAD	26	10,8
13	UGM	15	6,3
14	UII	13	5,4
15	UIN	15	5,8
16	UKDW	11	4,6
17	UMY	11	4,6
18	UNY	13	5,4
19	UPN	5	2,1
20	UTY	21	8,8
21	STIE YKPN	2	0,8
	Total	240	100,0

2. Description de la variable

A. Gestion du temps

Table 5.7 Description des variables de gestion du temps

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicateur	1	2	3	4	Total
MW1	0	32	178	30	240
MW2	0	7	123	110	240
MW3	0	0	122	118	240
MW4	0	12	178	50	240

Les femmes de carrière ont déclaré qu'elles pouvaient consacrer du temps à l'artisan (MW1). La majorité des réponses sont d'accord avec 178 personnes. Les femmes actives déclarent pouvoir consacrer du temps à la participation à des activités religieuses (MW2). 123 personnes ont répondu qu'elles étaient d'accord. Les femmes actives déclarent qu'elles pourraient consacrer du temps aux visites à la famille (MW3), la majorité des réponses étant d'accord avec 122 personnes. Les femmes actives ont déclaré qu'elles pouvaient consacrer du temps à d'autres activités sociales (MW4). La majorité d'entre elles ont répondu qu'elles étaient d'accord avec cette affirmation (178 personnes).

B. Le travail acharné

Tabel 5.8 Variables relatives à la pénibilité du travail

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicateur	1	2	3	3	
KK1	0	4	162	74	240
KK2	0	14	165	61	240
KK3	0	4	158	78	240

Les femmes de carrière ont déclaré qu'elles étaient résilientes au travail (KK1), la majorité des réponses étant d'accord avec 162 personnes. Les femmes de carrière ont déclaré être déterminées à travailler (KK2), la majorité d'entre elles ont répondu être d'accord avec cette affirmation par 165 personnes. Les femmes de carrière déclarent être amicales avec les autres (KK3), la majorité des réponses étant d'accord avec 158 personnes.

C. Grande valeur

Tabel 5.9 Deskripsi Variabel Nilai Luhur

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicateur	1	2	3	4	
NL1	0	3	145	92	240
NL2	0	78	92	66	240

Les femmes de carrière ont déclaré qu'elles étaient honnêtes dans leur travail (NL1), la majorité des réponses étant d'accord avec 145 personnes. Les femmes de carrière ont déclaré qu'elles étaient loyales et fidèles dans leur travail à l'agence (NL2), la majorité des réponses étant d'accord avec 170 personnes.

D. Compétence

Tabel 5.10 Description de la variable de compétence

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicateur	1	2	3	4	
KPTS1	0	4	174	62	240
KPTS2	0	16	169	55	240
KPTS3	0	11	180	49	240

Les femmes de carrière ont déclaré qu'elles pouvaient bien travailler (KPTS1), la majorité des réponses étant approuvée par 174 personnes. Les femmes de carrière ont déclaré qu'elles pouvaient terminer leur travail à temps (KPTS2). La majorité a répondu qu'elle était d'accord avec 169 personnes. Les femmes de carrière déclarent pouvoir prendre des décisions judicieuses (KPTS3), la majorité des réponses étant d'accord avec 180 personnes.

E. Relations personnelles

Tabel 5.11 Description des variables personnelles

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicateur	1	2	3	4	
HP1	0	8	123	109	240
HP2	0	5	165	70	240
HP3	0	9	173	58	240

Les femmes de carrière déclarent avoir de bonnes relations avec leur famille (HP1), la majorité a répondu d'accord avec 123 personnes. Les femmes carriéristes déclarent avoir de bonnes relations avec leurs collègues de travail (HP2), la majorité a répondu d'accord avec 165 personnes. Les femmes de carrière déclarent avoir de bonnes relations avec leur entourage (HP3), la majorité a répondu être d'accord avec 173 personnes.

F. Femme à la carrière réussie

Tabel 5.12 Variable de la réussite des femmes de carrière

Skor	TSS	TS	S	SS	Total
Indicateur	1	2	3	4	
KWK1	0	30	167	43	240
KWK2	0	12	170	58	240
KWK3	0	9	180	51	240

Les femmes de carrière ont déclaré avoir obtenu une position stratégique (KWK1), la majorité des réponses étant d'accord avec 167 personnes. Les femmes de carrière déclarent avoir une productivité élevée au travail (KWK2), la majorité des réponses étant d'accord avec 170 personnes. Les femmes de carrière déclarent avoir une bonne image dans la société (KWK3), la majorité des réponses étant d'accord avec 180 personnes.

B. Analyse quantitative

L'analyse quantitative utilisée dans cette recherche est l'analyse de régression.

1. Analyse de régression

L'analyse des données en annexe permet d'obtenir les résultats suivants $R = 0,534$

Carré $R = 0,285$

F sig. = 0,000

On obtient ainsi le modèle suivant :

$R = 0,534$, cela signifie qu'il existe une relation entre la gestion du temps, le travail acharné, les valeurs nobles, la compétence et les relations personnelles avec la réussite professionnelle des femmes. R Carré $0,285$, cela signifie que la gestion du temps, le travail acharné, les valeurs nobles, la compétence et les relations personnelles avec la réussite professionnelle des femmes sont de $0,285$ et que le reste est influencé par d'autres facteurs à hauteur de $0,715$

2. test d'hypothèse.

Le premier test d'hypothèse affirme qu'il existe une influence conjointe des variables de travail, de valeurs nobles, de compétence et de relations personnelles sur la réussite professionnelle des femmes, à l'exception de la gestion du temps.

Le test F permet de le constater comme suit :

La valeur significative de F est de 0,000 < 0,05, donc H_0 est rejeté, il y a une influence conjointe des variables de travail acharné, de valeurs nobles, de compétence et de relations personnelles sur la réussite professionnelle des femmes, à l'exception de la gestion du temps.

Le deuxième test d'hypothèse affirme qu'il existe une influence partielle des variables de gestion du temps, du travail acharné, des valeurs nobles, de la compétence et des relations personnelles sur la réussite professionnelle des femmes.

Le coefficient de régression sur la variable de gestion du temps (X_1) est de -0,90, ce qui indique que la variable de gestion du temps a une influence négative sur le succès des femmes de carrière (Y). Si la gestion du temps est meilleure (X_1), la probabilité de réussite des femmes de carrière ne sera pas atteinte (Y). Inversement, si la gestion du temps est mauvaise (X_1), la probabilité de réussite de la carrière des femmes peut être atteinte.

Le coefficient de régression sur la variable de gestion du temps (X_2) est de 0,54, ce qui indique que le travail acharné a un effet positif sur la réussite.

Femme de carrière (Y). Si le travail acharné conduit à la réussite d'une femme de carrière (Y). D'autre part, si vous ne travaillez pas dur (X_2), la tendance à la réussite des femmes de carrière ne sera pas atteinte (Y).

Le coefficient de régression sur la variable valeur noble (X_3) est de 0,137, ce qui indique que la valeur noble a une influence positive sur le succès des femmes de carrière (Y). Si vous avez de bonnes valeurs nobles (X_3), la probabilité de succès des femmes de carrière sera atteinte (Y). Inversement, si elles n'ont pas une valeur élevée (X_3), alors la tendance à la réussite de la carrière des femmes n'est pas atteinte.

Le coefficient de régression sur la variable compétence (X_4) est de 0,346, ce qui

indique que la compétence a une influence positive sur le succès des femmes de carrière (Y). Si vous avez une bonne et saine compétence (X4), la tendance à la réussite des femmes de carrière sera atteinte (Y). Inversement, si vous n'avez pas une bonne et saine compétence (X4), alors la tendance à la réussite de la carrière des femmes n'est pas atteinte.

Le coefficient de régression sur la variable des relations personnelles (X5) est de 0,158, ce qui indique que les relations personnelles ont une influence positive sur le succès des femmes de carrière (Y). Si de bonnes relations personnelles conduisent au succès des femmes de carrière (Y). Inversement, si vous n'avez pas de bonnes relations personnelles (X5), la probabilité de réussite des femmes de carrière ne sera pas atteinte (Y).

Cela peut être vu à partir du test t

Les hypothèses que l'on peut formuler sont les suivantes :

H1 : La gestion du temps a une influence significative sur la réussite des femmes de carrière.

Si la statistique t de probabilité < Niveau de signification = 0,05, alors H_0 est accepté, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'influence significative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Les résultats ont montré que le niveau de signification de la gestion du temps > 0,05, alors H_0 a été accepté, ce qui signifie que la gestion du temps n'a pas d'effet significatif sur le succès de la carrière des femmes.

H2 : le travail acharné a un effet significatif sur la réussite professionnelle des femmes.

Si la statistique t < Niveau de signification = 0,05, alors H_0 est accepté, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'influence significative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Les résultats ont montré un niveau de signification du travail acharné > 0,05, alors H_0 a été accepté, ce qui signifie que le travail acharné n'a pas d'effet significatif sur la réussite

des femmes de carrière.

H3 : les valeurs nobles ont une influence significative sur la réussite d'une femme de carrière.

Si la statistique t de probabilité <Niveau de signification = 0,05, alors H_0 est accepté, ce qui signifie qu'il n'y a pas d'influence significative entre la variable indépendante sur la variable dépendante. Les résultats ont montré que le niveau de signification de la valeur noble > 0,05, alors H_0 est accepté, ce qui signifie que la valeur noble n'a pas d'effet significatif sur le succès des femmes de carrière.

H4 : la compétence a une influence significative sur la réussite des femmes de carrière.

Si la statistique t <Niveau de signification = 0,05, alors H_0 est rejeté, ce qui signifie qu'il existe une influence significative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Les résultats ont montré que le niveau de signification de la compétence < 0,05, alors H_0 a été rejeté, ce qui signifie que la compétence a un effet significatif sur le succès des femmes de carrière.

H5 : les relations personnelles ont une influence significative sur la réussite des femmes de carrière.

Si la statistique t de probabilité <Niveau de signification = 0,05, alors H_0 est rejeté, ce qui signifie qu'il existe une influence significative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Les résultats ont montré le niveau de signification des relations personnelles < 0,05, alors H_0 a été rejeté, ce qui signifie que les relations personnelles ont un effet significatif sur le succès des femmes de carrière.

La deuxième hypothèse qui affecte le plus le succès des femmes de carrière est la compétence, dont les bêtas montrent un nombre de 0,342.

CHAPITRE VI. DISCUSSION

6.1 Discussion Résultats Analyse des études de cas sur les carrières des femmes en Indonésie, la zone spéciale de Yogyakarta.

Le test des hypothèses montre que la gestion du temps, le travail, les valeurs nobles, la compétence, les relations personnelles affectent ensemble la réussite professionnelle des femmes, sauf que la gestion du temps, le travail, les valeurs nobles n'affectent pas partiellement la réussite professionnelle des femmes. La variable dominante compétence détermine la réussite professionnelle des femmes.

La gestion du temps n'a pas d'incidence sur la réussite de la carrière d'une femme, car si elle a trop de temps pour participer à des réunions sociales, à des activités religieuses et à des visites à la famille, le temps dont elle dispose pour travailler au bureau est très limité.

Le travail acharné n'affecte pas la réussite de la carrière d'une femme, car même si elle est tenace, inébranlable et chaleureuse, si l'atmosphère et l'environnement de travail ne sont pas favorables, la réussite de la carrière d'une femme ne peut être atteinte.

Les valeurs nobles n'affectent pas la réussite professionnelle des femmes car l'honnêteté, la loyauté et la fidélité au travail ne peuvent pas affecter la réussite professionnelle des femmes si elles ne sont pas soutenues par des relations personnelles saines et bonnes et des facteurs de compétence.

6.2 Compétence.

La compétence commence par un concept individuel qui vise à identifier, acquérir et développer les capacités des individus afin qu'ils puissent travailler avec des réalisations extraordinaires. Les individus sont les principaux composants qui deviennent des acteurs de l'organisation. Par conséquent, la compétence de l'organisation dépend des individus qui travaillent dans l'organisation.

Ces personnes peuvent apporter une contribution maximale à l'organisation en fonction de leurs fonctions et de leurs capacités. Ou, en d'autres termes, ces personnes sont capables de donner le meilleur d'elles-mêmes. Être en mesure de fournir les meilleures performances signifie être capable de fournir des performances dans le présent et dans le futur, tant dans des situations stables que dans des situations changeantes, sans perturber le travail des autres. Ainsi, les mesures de la performance organisationnelle incluent les dimensions du temps, de la situation et des contributions et leur impact sur le travail d'autres personnes ou entreprises.

La bonne compétence, qui est le facteur qui détermine l'excellence de la réalisation, peut être possédée par l'organisation si celle-ci a une base solide, qui se reflète dans tous les processus qui se produisent dans l'organisation. Cela signifie que l'organisation doit posséder une compétence de base forte et conforme à son activité principale. Les compétences de base sont des compétences qui devraient être possédées par tous les membres de l'organisation et qui rendent l'organisation différente des autres organisations. Les compétences fondamentales sont généralement des composantes de la mission et de la culture de l'organisation. Les compétences de base doivent être renforcées par les compétences des départements ou des parties de l'organisation.

Les compétences de base qui sont fortes, solides et en accord avec l'activité de l'entreprise seront en mesure d'augmenter l'avantage concurrentiel de l'entreprise et de créer la créativité, l'innovation et l'adaptation à l'environnement de l'entreprise, bien sûr cela doit être soutenu par l'appropriation des compétences individuelles qui est en accord avec les exigences du travail individuel. Dans ce monde dynamique des affaires, les individus sont tenus non seulement d'avoir de solides compétences techniques, mais aussi des compétences comportementales qui déterminent la capacité de l'individu à interagir dans ces situations environnementales changeantes.

6.3 Relations personnelles.

Relations interpersonnelles efficaces dans les groupes :

a. Dépendance à l'égard des dirigeants.

Dans les premiers stades du développement du groupe, les membres ont tendance à se fier au leader. Ils ont tendance à ne pas avoir l'initiative et le courage de présenter une autre opinion différente de celle de leur leader. Les membres se posent encore des questions : Qu'est-ce que le leader attend de moi ?

b. Conflit entre les membres.

Après avoir bien connu le domaine de travail, chaque membre commence à vouloir exprimer ses propres opinions et idées et à reconnaître les faiblesses et les forces des autres, de sorte que les conflits, grands ou petits, ouverts ou cachés, directs ou indirects, ne peuvent être évités. Par exemple, de nombreux membres ont commencé à remettre en question les règles du jeu, la discipline de travail, les horaires, la division du travail, la paie, etc.

c. Cohésion, attraction mutuelle.

Si les différents conflits existants peuvent être résolus correctement et sont considérés comme une chose naturelle, alors le développement suivant est l'émergence, l'attraction mutuelle entre les membres. Nous commençons à accepter le fait que nous devons nous aider et nous soutenir mutuellement pour que les objectifs du groupe puissent être atteints correctement. Nous avons besoin d'unité et d'intégrité afin d'atteindre les objectifs communs, et nous considérons le conflit comme quelque chose de normal et qui doit être résolu ensemble.

d. Dépendants les uns des autres.

Cette phase est rarement atteinte par le groupe. Si un groupe peut se développer jusqu'à ce stade, il sera vraiment efficace. Ici, l'interdépendance ne signifie pas que les membres attendent les uns des autres, mais que les membres

toujours conscient qu'il travaille non seulement pour lui-même, mais aussi en groupe. Le travail d'un membre n'est pas seulement son affaire personnelle, mais une affaire commune. Par conséquent, s'il y a des difficultés, il est préférable d'essayer de les surmonter ensemble. En matière de travail, tous les problèmes sont des problèmes communs. Les membres accomplissent leurs tâches respectives, mais en étant conscients qu'ils font partie d'un groupe de travail plus large. "Un seul corps avec de nombreux membres".

e. Le travail d'équipe.

La réussite du groupe ne dépend pas des individus, mais plutôt d'un travail d'équipe qui se soutient mutuellement. Cette approche du travail d'équipe facilite également la gestion et la délégation des tâches. L'agencement et la délégation des tâches et des pouvoirs sont organisés de manière à ce que chaque ressource existante soit développée et encouragée conformément aux modèles de travail en équipe. Nous nous rendons également compte que toutes les activités de travail font partie des activités de l'équipe / du groupe.

Une équipe est un ensemble d'individus qui travaillent ensemble pour atteindre des objectifs prédéterminés. Pour cela, il existe des règles et des mécanismes de travail clairs pour les individus et les groupes. Chaque membre travaille de manière indépendante. Il y a deux choses importantes à comprendre et à respecter, à savoir les tâches et leurs problèmes, ainsi que les processus et interactions entre les membres.

f. Pourquoi avez-vous besoin d'une équipe ?

Une équipe est très nécessaire parce qu'elle peut créer des ressources humaines extraordinairement fortes, parce que divers talents sont combinés et deviennent une force pour atteindre les objectifs. La créativité dans l'accomplissement de diverses choses qui nécessitent un travail d'équipe compact et harmonieux sera beaucoup plus bénéfique qu'un groupe avec un leader compétent. Pendant ce temps, les membres travaillent individuellement. Les membres

qui participent à la prise de décisions augmenteront leur motivation à travailler et à œuvrer. Les différentes politiques qui impliquent la cohésion seront plus faciles à comprendre. Les membres sont plus motivés à réaliser parce qu'il y a une clarté des tâches et une délégation qui est basée sur la compréhension de la tâche et de ses problèmes. Ainsi que le processus et la manière dont l'interaction d'une partie avec une autre. L'estime de soi de chaque membre augmentera également parce qu'il se voit confier une autorité et une responsabilité claires, avec des objectifs précis pour lui-même et pour l'équipe.

g. Cycle de vie de l'équipe.

La vie d'une équipe de travail connaît un cycle normal, et le principe est le même que celui du cycle du groupe de travail. Voici une brève explication. Formation des données de formation.

- a. Les membres acceptent de rejoindre le groupe afin d'atteindre des objectifs communs.
- b. Chaque membre apporte ses propres valeurs, ses opinions, ses façons de travailler et les façons de travailler des autres.
- c. Chacun d'eux se sent encore timide, timoré, de sorte qu'il y a bien une cohésion, mais fausse.
- d. Parmi eux, ils n'ont pas été en mesure de choisir un leader parce qu'ils ne se connaissent pas profondément.

h. Tempête ou chaos.

- a. À ce stade, le chaos commence à apparaître en raison des différences de valeurs, d'opinions, de méthodes de travail et d'expériences qui s'opposent les unes aux autres.
- b. Les membres commencent à douter de la capacité du leader parce qu'ils apprennent à connaître les forces et les faiblesses, les talents de chacun.
- c. Des petits groupes, des factions sont apparus, confondant les tâches et les problèmes, leurs processus et leurs interactions avec les problèmes personnels.

d. À ce stade, la communication et les relations de chaque individu sont encore très réduites, il existe des rumeurs et des relations de communication secrètes.

i. Normalisation ou situation normale après le chaos.

a. Commencez à prendre conscience qu'il faut travailler ensemble et éviter de détruire l'unité de travail ou le groupe à cause du chaos.

b. Commencer à développer l'esprit de collaboration. Il existe une véritable liberté d'expression des sentiments et des opinions, même s'ils peuvent différer les uns des autres.

c. Chacun des membres a commencé à devenir un bon auditeur.

d. Chacun d'entre eux a commencé à se conformer aux règlements et aux mécanismes de travail qui avaient été établis.

j. Performance ou reconstruction fiable de l'équipe.

a. Si une équipe peut atteindre ce stade, c'est le summum du succès.

b. Le système de travail mis en place est très productif, efficient et efficace.

c. Les performances de travail des individus, des groupes et des processus ainsi que l'interaction entre les individus et les parties sont très bonnes.

d. Il y a des relations et une communication à la fois sur le travail et sur les questions personnelles et familiales de manière intime.

k. Compétence managériale des membres.

a. Les membres doivent avoir des compétences en matière de compilation de plans de travail.

b. Les membres doivent faire preuve d'intelligence en déterminant des objectifs qui sont conformes à leurs responsabilités et à leurs pouvoirs ainsi qu'aux objectifs du groupe en

tant qu'équipe .

- c. Les membres doivent être capables de surveiller leur propre travail afin de pouvoir mesurer et évaluer dans le but d'accroître la performance indépendante.
- d. Les membres sont en mesure de suivre l'évolution de la mise en œuvre de leurs responsabilités et de leurs pouvoirs.
- e. Les membres ont la confiance et la certitude qu'il sera exécuté, exécuté de manière appropriée et correcte.

6.4 La réussite professionnelle des femmes.

Les traducteurs qui se trompent sur la partie de la lutte de Kartini comme l'émancipation des femmes indonésiennes peuvent être vus dans un passage de la lettre de Kartini : "Nous demandons ici l'enseignement et l'éducation des filles, non pas une fois de temps en temps parce que nous voulons que ces filles soient des rivales des hommes dans leurs luttes de la vie... . Mais parce que nous croyons que cela aura une influence énorme sur les femmes, afin que celles-ci soient plus aptes à remplir les obligations que la nature a laissées entre ses mains : devenir des mères, des éducatrices humaines avant tout " (lettre de Kartini au professeur Anton et à Mme, 4 octobre 1902). Kartini s'efforce d'enseigner et d'éduquer les femmes dans le seul but d'éveiller la pensée de son peuple afin qu'il soit plus apte à remplir ses obligations de femme.

Selon le Dr Herien, il s'avère qu'aujourd'hui, les enfants qui réussissent sont généralement issus de familles qui réussissent (familles harmonieuses, très instruites et à hauts revenus).

La relation entre cette recherche et les recherches précédentes est la suivante :

Indarti et Wulandaru (2018) ont examiné le profil et la motivation des femmes entrepreneurs à

Yogyakarta et ont constaté que, par rapport aux employées, les femmes entrepreneurs ont des besoins d'affiliation et de domination plus élevés. Cependant, le niveau de besoin

d'accomplissement et d'autonomie de groupe des employés est relativement le même. Le niveau d'éducation affecte de manière significative le niveau du besoin de réalisation et d'affiliation, tandis que l'âge affecte le niveau du besoin économique et de domination. Il s'avère que la compétence dans cette étude affectera la réussite professionnelle des femmes.

Suradi (2018) examine la relation entre le leadership et l'environnement de travail sur les positions académiques des universités privées à Surakarta. Les résultats montrent qu'il existe une relation positive et significative entre les variables du leadership et de l'environnement de travail sur la réalisation de la position académique des universités privées à Surakarta. Il s'avère que de bonnes relations personnelles affectent grandement la réussite professionnelle des femmes.

Chrysanti Hasibuan-Sedyono MIM (2019) affirme que les déterminants de la réussite des femmes de carrière sont déterminés par des facteurs internes et externes. En général, cette étude soutient les résultats de plusieurs études antérieures, bien qu'à partir de différents examens d'objets et de situations, cette recherche ne peut pas être généralisée à d'autres études.

CHAPITRE VII. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

7.1 Conclusion.

Sur la base des résultats de la recherche et de la discussion, les conclusions suivantes peuvent être tirées :

1. La compétence, les relations personnelles affectent la réussite professionnelle des femmes, à l'exception de la gestion du temps, du travail acharné et des valeurs nobles.
2. La variable dominante des compétences détermine la réussite professionnelle des femmes.

7.2 Suggestion.

1. La compétence, les relations personnelles affectent le succès de la carrière d'une femme. Si la gestion du temps, le travail acharné et les valeurs nobles n'affectent pas le succès de la carrière des femmes.
2. Chaque employé, en particulier les femmes qui font carrière, doit prêter attention aux compétences et aux relations personnelles pour réussir. Le plus important est de prêter attention aux compétences liées à leur capacité à bien travailler, à terminer leur travail à temps et à prendre des décisions judicieuses.

CHAPITRE VIII. EXERCICES

- 1.1 Sont Expliquez quelle est la définition d'une population et donnez un échantillon de population.
- 1.2 Comment déterminer les variables pour effectuer une analyse de régression linéaire multiple.
- 1.3 Quelle est la différence entre la variable dépendante et la variable indépendante.
- 1.4 Comment faire des tests d'hypothèse et donner des exemples.
- 1.5 Les tests de validité sont utilisés pour tester n'importe quoi et fournir des exemples.
- 1.6 Les tests de fiabilité sont utilisés pour tester n'importe quoi et fournir des exemples.
- 1.7 Comment calculer la valeur de **R** et de **R carré**.
- 1.8 Comment déterminer une variable dominante par rapport aux autres variables.
- 1.9 Comment déterminez-vous que H_0 est accepté et H_0 est rejeté et donnez des exemples de cas.
- 1.10 Décrivez la formule permettant de calculer les analystes de régression linéaire multiple et donnez un exemple de solution de cas.

CHAPITRE IX. BIBLIOGRAPHIE

As'ad, *Science des ressources humaines Psychologie industrielle*, Edisi 4, Editeur Liberty, Yogyakarta, 2018.

Clegg Brian, *Instant Motivation 79 Instant Way to Motivate*, Kogan Page, Londres, 2018.

Chrysanti Hasibuan, *Recognize Indonesian Women in Profile Management and Experience*, Entrepreneur Magazine, n°3, 2019.

David O Sears, Michael Adryanto, *Psychologie sociale, traduction des langues*, éditeur Erlangga, 2019.

Hutapea Parulian, Thoha Nuriana, *Compétences plus Théorie, conception de cas et application aux RH pour les dynamiques comme pour les organisations*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. 2018

Jack Farner, *Quality Time Management*, PT Gramedia Pustaka Utama , Jakarta, 2018.

Kirwani, *The Influence of the Situational Leadership Style of Small Women Entrepreneurs, on Employee Performance, A Case Study of the Small Embroidery Industry in Tanggulangin Sub District Sidoarjo*, Journal of Women's Empowerment, Jakarta, 2019.

Liswiyati Dwi, *Gender is not Taboo*, éditeur PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2019.

Moose, Julia Cleves, *Genre et développement*, Éditions Pustaka Pelajar, 2017.

Ollenburger, Sc.Jane et Moore, A.Helen, *Sociologie des femmes*, Editeur Rineka Cipta. Paul B Horton, sociologie, éditeur Erlangga, 2019.

Phil Astrid dan S. Susanto, *Introduction à la sociologie et au changement social*, éditeur Binacipta, 2019.

Sutoyo Agus, *Kist Success Prof. Hembing*, Editeur Gema Insani, Jakarta, 2015.

Soerjono Soekanto, *Sociology An Introduction*, éditeur PT Raja grafindo Persada, Jakarta, 2015.

Sugiyono, *Méthodes de recherche en entreprise*, éditeur CV. Alfabete, Bandung, 2019.

Suhardi Sigit, *Introduction à la méthodologie de la recherche*, éditeur, édition 1 Faculté économie Université Sarjana Wiyata Tamansiswa, Yogyakarta, 2019,

Tinaprilla Netti, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, éditeur PT Elex Media Komputindo Gramedia, Jakarta, *Get Rich by Doing Business at Home Practical Tips For Women to Achieve Financial Burden Without Having to Leave the Family*, 2017.

FOR AUTHOR USE ONLY

ANNEXE

1. QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

A : Chère. Soeur de carrière
dans la région spéciale de Yogyakarta

Sincèrement,

Par la présente, je suis maître de conférences à la Faculté de technologie industrielle, Département d'informatique, UPN "Veteran" Yogyakarta, et j'ai l'intention de mener des recherches sur "L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET LA SMART CITY : ANALYSE DE CAS DE L'EFFET DE LA GESTION DU TEMPS, HARD WORK, GREAT VALUES, COMPETENCY, PERSONAL RELATIONS, ON THE CAREER SUCCESS OF INDONESIAN WOMEN IN THE SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA DURING COVID-19".

Aux femmes de carrière dans le domaine des technologies de l'information (TI) à Yogyakarta. J'espère que vous prendrez un moment pour remplir la liste des questions disponibles. Chacune de vos réponses sera très utile en tant que source de données et d'informations dans cette recherche, les données que j'ai obtenues sont uniquement destinées à des fins de recherche. Pour votre attention et votre volonté, je vous remercie beaucoup.

Meilleures salutations,

Chercheur

2. UNE LISTE DE QUESTIONS

Identité du répondant

Nom : (Ne peut être rempli)
 Adresse :
 Âge : (22-50 ans)
 Dernière éducation : (D3/S1/S2/S3)*.
 Profession :
 État civil : (marié/non marié)*
 Agence pour l'emploi :
 Description : * Barrer les mentions inutiles.

Instruction :

Mettez une croix (X) dans la case prévue à cet effet en fonction de votre choix de réponse.

STS : Pas du tout d'accord

TS : Désaccord

S : Agree

SS : Totalelement d'accord

NON	QUESTION	RÉPONSE :			
		1	2	3	4
	Gestion du temps	1	2	3	4
1.	Je prends le temps d'assister aux réunions sociales.	STS	TS	S	SS
2.	Je prends le temps de participer à des activités religieuses.	STS	TS	S	SS
3.	Je prends le temps de rendre visite à ma famille.	STS	TS	S	SS
4.	Je trouve du temps pour les événements sociaux.	STS	TS	S	SS
	Travailler dur	1	2	3	4
1.	Je suis tenace au travail.	STS	TS	S	SS
2.	Je suis déterminé au travail.	STS	TS	S	SS
3.	Je suis amical avec les autres.	STS	TS	S	SS
	Valeur élevée	1	2	3	4

1.	Je suis honnête au travail.	STS	TS	S	SS
2.	Je suis loyale et fidèle dans mon travail à l'agence.	STS	TS	S	SS
	Compétence	1	2	3	4
1.	Je suis capable de bien travailler.	STS	TS	S	SS
2.	Je suis capable de terminer le travail à temps.	STS	TS	S	SS
3.	Je suis capable de prendre des décisions judicieuses.	STS	TS	S	SS
	Relation personnelle	1	2	3	4
1.	J'ai une bonne relation avec ma famille.	STS	TS	S	SS
2.	J'ai de bonnes relations avec mes collègues de travail.	STS	TS	S	SS
3.	J'ai une bonne relation avec les relations.	STS	TS	S	SS
	Succès d'une femme de carrière	1	2	3	4
1.	J'ai une position stratégique.	STS	TS	S	SS
2.	J'ai une productivité élevée au travail.	STS	TS	S	SS
3.	J'ai une bonne image dans la société.	STS	TS	S	SS

***** BONNE CHANCE*****

3. RÉSULTATS DES TESTS DE VALIDITÉ

Corrélations

Correlations

	MW1	MW2	MW3	MW4	MW
MW1 Pearson Correlation	1	,282	,095	,327*	,747**
Sig. (2-tailed)	.	,078	,560	,039	,000
N	40	40	40	40	40
MW2 Pearson Correlation	,282	1	-,168	,088	,691**
Sig. (2-tailed)	,078	.	,300	,591	,001
N	40	40	40	40	40
MW3 Pearson Correlation	,095	-,168	1	,188	,694**
Sig. (2-tailed)	,560	,300	.	,246	,001
N	40	40	40	40	40
MW4 Pearson Correlation	,327*	,088	,188	1	,633**
Sig. (2-tailed)	,039	,591	,246	.	,000
N	40	40	40	40	40
MW Pearson Correlation	,747**	,491**	,494**	,633**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,000	.
N	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Corrélations

Correlations

	KR1	KR2	KR3	KR
KR1 Pearson Correlation	1	,674**	,537**	,877**
Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,000
N	40	40	40	40
KR2 Pearson Correlation	,674**	1	,445**	,846**
Sig. (2-tailed)	,000	.	,004	,000
N	40	40	40	40
KR3 Pearson Correlation	,537**	,445**	1	,788**
Sig. (2-tailed)	,000	,004	.	,000
N	40	40	40	40
KR Pearson Correlation	,877**	,846**	,788**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
N	40	40	40	40

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Corrélations

Correlations

		NL1	NL2	NL
NL1	Pearson Correlation	1	,471**	,876**
	Sig. (2-tailed)	.	,002	,000
	N	40	40	40
NL2	Pearson Correlation	,471**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,002	.	,000
	N	40	40	40
NL	Pearson Correlation	,876**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Corrélations

Correlations

		KPTS1	KPTS2	KPTS3	KPTS
KPTS1	Pearson Correlation	1	,157	,204	,626**
	Sig. (2-tailed)	.	,334	,206	,000
	N	40	40	40	40
KPTS2	Pearson Correlation	,157	1	,342*	,729**
	Sig. (2-tailed)	,334	,031	,000	,000
	N	40	40	40	40
KPTS3	Pearson Correlation	,204	,342*	1	,743**
	Sig. (2-tailed)	,206	,031	.	,000
	N	40	40	40	40
KPTS	Pearson Correlation	,626**	,729**	,743**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Corrélations

Correlations

		HP1	HP2	HP3	HP
HP1	Pearson Correlation	1	,373*	,385*	,773**
	Sig. (2-tailed)	.	,018	,014	,000
	N	40	40	40	40
HP2	Pearson Correlation	,373*	1	,382*	,767**
	Sig. (2-tailed)	,018	.	,015	,000
	N	40	40	40	40
HP3	Pearson Correlation	,385*	,382*	1	,758**
	Sig. (2-tailed)	,014	,015	.	,000
	N	40	40	40	40
HP	Pearson Correlation	,773**	,767**	,758**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Corrélations

Correlations

		KWK1	KWK2	KWK3	KWK
KWK1	Pearson Correlation	1	,191	,362*	,765**
	Sig. (2-tailed)	.	,237	,022	,000
	N	40	40	40	40
KWK2	Pearson Correlation	,191	1	,026	,745**
	Sig. (2-tailed)	,237	.	,872	,000
	N	40	40	40	40
KWK3	Pearson Correlation	,362*	,026	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,022	,872	.	,000
	N	40	40	40	40
KWK	Pearson Correlation	,765**	,645**	,623**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.RÉSULTAT DU TEST DE FIABILITÉ

Fiabilité

Résumé du traitement des cas

		N	%
Cas	Valable	40	100.0
	Exclus(a)	0	.0
	Total	40	100.0

une suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques sur la fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des items standardisés	N d'articles
.678	.685	4

Statistiques des articles

	Moyenne	Std. Déviation	N
MW1	2.8500	.53349	40
MW2	3.2750	.45220	40
MW3	3.5000	.50637	40
MW4	3.1250	.40430	40

Statistiques de l'élément-total

	Moyenne de l'échelle si l'item est supprimé	Variance de l'échelle si l'item est supprimé	Corrélation Item-Total corrigée	Corrélation multiple au carré	Alpha de Cronbach si l'item est supprimé
MW1	9.9000	.656	.380	.178	.073
MW2	9.4750	.974	.102	.118	.415
MW3	9.2500	.962	.052	.077	.482
MW4	9.6250	.856	.334	.132	.193

Statistiques de l'échelle

Moyenne	Variance	Std. Déviation	N d'articles
12.7500	1.269	1.12660	4

Fiabilité

Résumé du traitement des cas

		N	%
Cas	Valable	40	100.0
	Exclus(a)	0	.0
	Total	40	100.0

une suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques sur la fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des items standardisés	N d'articles
.786	.787	3

Statistiques des articles

	Moyenne	Std. Déviation	N
KK1	3.3750	.54006	40
KK2	3.2000	.56387	40
KK3	3.4500	.55238	40

Statistiques de l'élément-total

	Moyenne de l'échelle si l'item est supprimé	Variance de l'échelle si l'item est supprimé	Corrélation Item-Total corrigée	Corrélation multiple au carré	Alpha de Cronbach si l'item est supprimé
KK1	6.6500	.900	.713	.524	.615
KK2	6.8250	.917	.636	.463	.699
KK3	6.5750	1.020	.535	.301	.805

Statistiques de l'échelle

Moyenne	Variance	Std. Déviation	N d'articles
10.0250	1.922	1.38652	3

Fiabilité

Résumé du traitement des cas

		N	%
Cas	Valable	40	100.0
	Exclus(a)	0	.0
	Total	40	100.0

une suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques sur la fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des items standardisés	N d'articles
.637	.641	2

Statistiques des articles

	Moyenne	Std. Déviation	N
NL1	3.4000	.49614	40
NL2	3.2500	.43853	40

Statistiques de l'élément-total

	Moyenne de l'échelle si l'item est supprimé	Variance de l'échelle si l'item est supprimé	Corrélation Item-Total corrigée	Corrélation multiple au carré	Alpha de Cronbach si l'item est supprimé
NL1	3.2500	.192	.471	.222	.(a)
NL2	3.4000	.246	.471	.222	.(a)

a La valeur est négative en raison d'une covariance moyenne négative entre les éléments. Cela viole les hypothèses du modèle de fiabilité. Vous pouvez vérifier les codages des items.

Statistiques de l'échelle

Moyenne	Variance	Std. Déviation	N d'articles
6.6500	.644	.80224	2

Fiabilité

Résumé du traitement des cas

		N	%
Cas	Valable	40	100.0
	Exclus(a)	0	.0
	Total	40	100.0

une suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques sur la fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des items standardisés	N d'articles
.682	.679	3

Statistiques des articles

	Moyenne	Std. Déviation	N
KPTS1	3.2250	.42290	40
KPTS2	3.2000	.46410	40
KPTS3	3.2750	.45220	40

Statistiques de l'élément-total

	Moyenne de l'échelle si l'item est supprimé	Variance de l'échelle si l'item est supprimé	Corrélation Item-Total corrigée	Corrélation multiple au carré	Alpha de Cronbach si l'item est supprimé
KPTS1	6.4750	.563	.220	.050	.510
KPTS2	6.5000	.462	.325	.125	.339
KPTS3	6.4250	.456	.363	.140	.270

Statistiques de l'échelle

Moyenne	Variance	Std. Déviation	N d'articles
9.7000	.882	.93918	3

Fiabilité

Résumé du traitement des cas

		N	%
Cas	Valable	40	100.0
	Exclus(a)	0	.0
	Total	40	100.0

une suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques sur la fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des items standardisés	N d'articles
.647	.648	3

Statistiques des articles

	Moyenne	Std. Déviation	N
HP1	3.4750	.55412	40
HP2	3.4000	.54538	40
HP3	3.3000	.51640	40

Statistiques de l'élément-total

	Moyenne de l'échelle si l'item est supprimé	Variance de l'échelle si l'item est supprimé	Corrélation Item-Total corrigée	Corrélation multiple au carré	Alpha de Cronbach si l'item est supprimé
HP1	6.7000	.779	.456	.208	.553
HP2	6.7750	.794	.454	.206	.555
HP3	6.8750	.830	.463	.215	.544

Statistiques de l'échelle

Moyenne	Variance	Std. Déviation	N d'articles
10.1750	1.533	1.23802	3

Fiabilité

Résumé du traitement des cas

		N	%
Cas	Valable	40	100.0
	Exclus(a)	0	.0
	Total	40	100.0

une suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques sur la fiabilité

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des items standardisés	N d'articles
.609	.618	3

Statistiques des articles

	Moyenne	Std. Déviation	N
KWK1	3.0750	.52563	40
KWK2	3.2750	.55412	40
KWK3	3.2500	.43853	40

Statistiques de l'élément-total

	Moyenne de l'échelle si l'item est supprimé	Variance de l'échelle si l'item est supprimé	Corrélation Item-Total corrigée	Corrélation multiple au carré	Alpha de Cronbach si l'item est supprimé
KWK1	6.5250	.512	.370	.164	.050
KWK2	6.3250	.635	.141	.039	.525
KWK3	6.3500	.695	.246	.133	.321

Statistiques de l'échelle

Moyenne	Variance	Std. Déviation	N d'articles
9.6000	1.067	1.03280	3

4. RÉSULTAT DU TEST DE RÉGRESSION

Régression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X1, X2, X3, X4	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,270	,31377

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,196	5	1,839	18,681	,000 ^a
	Residual	23,038	234	,098		
	Total	32,234	239			

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X3, X4

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,261	,296		4,254	,000
	X1	-,090	,076	-,068	-1,181	,239
	X2	,054	,058	,061	,917	,360
	X3	,113	,059	,128	1,897	,059
	X4	,346	,074	,342	4,700	,000
	X5	,158	,054	,175	2,936	,004

a. Dependent Variable: Y

5.IDENTITÉ RÉSULTAT DU TEST

Fréquences STATISTIQUES

	ALAMAT	USIA	PENDIDIKAN	PEKERJ AAN	STATUT	INSTAN SI
N Valable	240	240	240	240	240	240
Manquant	0	0	0	0	0	0

ADRESSE

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valable BANTUL	24	10.0	10.0	10.0
KULON	1	.4	.4	10.4
PROGO	88	36.7	36.7	47.1
SLEMAN	127	52.9	52.9	100.0
YOGYAKAR	240	100.0	100.0	
Total				

OLD

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valable 22.00	1	.4	.4	.4
23.00	1	.4	.4	.8
24.00	4	1.7	1.7	2.5
25.00	34	14.2	14.2	16.7
26.00	23	9.6	9.6	26.3
27.00	23	9.6	9.6	35.8
28.00	19	7.9	7.9	43.8
29.00	12	5.0	5.0	48.8
30.00	14	5.8	5.8	54.6
31.00	7	2.9	2.9	57.5
32.00	11	4.6	4.6	62.1
33.00	19	7.9	7.9	70.0
34.00	7	2.9	2.9	72.9
35.00	14	5.8	5.8	78.8
36.00	13	5.4	5.4	84.2
37.00	3	1.3	1.3	85.4
38.00	6	2.5	2.5	87.9
39.00	2	.8	.8	88.8
40.00	3	1.3	1.3	90.0
41.00	5	2.1	2.1	92.1

42.00	9	3.8	3.8	95.8
43.00	4	1.7	1.7	97.5
44.00	1	.4	.4	97.9
45.00	1	.4	.4	98.3
47.00	1	.4	.4	98.8
48.00	2	.8	.8	99.6
49.00	1	.4	.4	100.0
Total	240	100.0	100.0	

EDUCATION

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valable S1	169	70.4	70.4	70.4
S2	71	29.6	29.6	100.0
Total	240	100.0	100.0	

TRAVAIL

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valable ADMIN KONTROL	2	.8	.8	.8
AGENT ASISTEN APPLICATION MÉTIER	1	.4	.4	1.3
DÉVELOPPEMENT DE JEUX VIDÉO	15	6.3	6.3	7.5
CONSULTANT ADMINISTRATEUR DE BASE DE DONNÉES	1	.4	.4	7.9
LOGICIEL DE COMMERCE ÉLECTRONIQUE	9	3.8	3.8	11.7
CONSULTANT EN TI	62	25.8	25.8	37.5
LA RECHERCHE ET LE DÉVELOPPEMENT	12	5.0	5.0	42.5
DÉVELOPPEMENT DE JEUX SUR ORDINATEUR RÉSEAU ET ADMINISTRER	24	10.0	10.0	52.5
PROGRAMMEUR DÉVELOPPEMENT WEB	11	4.6	4.6	57.1
ANALYSE DU	1	.4	.4	57.5
	19	7.9	7.9	65.4
	37	15.4	15.4	80.8
	8	3.3	3.3	84.2

SYSTÈME LOGICIEL ET WEB ENG ANALYSTE DU SYSTÈME TECHNOPRENEUR IT	24	10.0	10.0	94.2
TI RESEARCH ADMINISTRATEUR WEB DESIGN WEB INGÉNIEUR WEB	3	1.3	1.3	95.4
Total	1	.4	.4	95.8
TI RESEARCH ADMINISTRATEUR WEB	3	1.3	1.3	96.3
DESIGN WEB	3	1.3	1.3	97.5
INGÉNIEUR WEB	3	1.3	1.3	98.8
Total	240	100.0	100.0	100.0

ETAT

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valable BELUM KA	60	25.0	25.0	25.0
KAWIN	180	75.0	75.0	100.0
Total	240	100.0	100.0	

INSTITUTIONS

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valable AMIK	1	.4	.4	.4
KARTIKA	37	15.4	15.4	15.8
AKAKOM	5	2.1	2.1	17.9
AKINDO	1	.4	.4	18.3
AA YKPN	4	1.7	1.7	20.0
AKPRIND	9	3.8	3.8	23.8
AMIKOM	35	14.6	14.6	23.8
ATMAJAYA	1	.4	.4	38.3
IMKL	4	1.7	1.7	38.8
MERCU BUAN	3	1.3	1.3	40.4
STIE YKPN	9	3.8	3.8	41.7
SURYA GLOB	26	10.8	10.8	45.4
UAD	15	6.3	6.3	56.3
UGM	13	5.4	5.4	62.5
UII	14	5.8	5.8	67.9
UIN	11	4.6	4.6	73.8
UKDW	11	4.6	4.6	78.3
UMY	13	5.4	5.4	82.9
UNY	5	2.1	2.1	88.3
UPN	21	8.8	8.8	90.4
UTY	2	.8	.8	99.2
USD	240	100.0	100.0	100.0
Total				

6. DESCRIPTION DE LA FRÉQUENCE RÉSULTAT DU TEST

Fréquences

Statistics

		MW1	MW2	MW3	MW4
N	Valid	240	240	240	240
	Missing	0	0	0	0

Tableau de fréquence

MW1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	32	13,3	13,3	13,3
	3,00	178	74,2	74,2	87,5
	4,00	30	12,5	12,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	2,9	2,9	2,9
	3,00	123	51,3	51,3	54,2
	4,00	110	45,8	45,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	122	50,8	50,8	50,8
	4,00	118	49,2	49,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

MW4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	5,0	5,0	5,0
	3,00	178	74,2	74,2	79,2
	4,00	50	20,8	20,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Fréquences

Statistics

		KK1	KK2	KK3
N	Valid	240	240	240
	Missing	0	0	0

Tableau de fréquence

KK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	162	67,5	67,5	69,2
	4,00	74	30,8	30,8	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	5,8	5,8	5,8
	3,00	165	68,8	68,8	74,6
	4,00	61	25,4	25,4	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	1,7	1,7	1,7
	3,00	158	65,8	65,8	67,5
	4,00	78	32,5	32,5	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Fréquences

Statistics

		NL1	NL2
N	Valid	240	240
	Missing	0	0

Tableau de fréquence

NL1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	1,3	1,3	1,3
	3,00	145	60,4	60,4	61,7
	4,00	92	38,3	38,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

NL2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	170	70,8	70,8	72,5
4,00	66	27,5	27,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Fréquences**Statistics**

	KPTS1	KPTS2	KPTS3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Tableau de fréquence**KPTS1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	1,7	1,7	1,7
3,00	174	72,5	72,5	74,2
4,00	62	25,8	25,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KPTS2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	16	6,7	6,7	6,7
3,00	169	70,4	70,4	77,1
4,00	55	22,9	22,9	100,0
Total	240	100,0	100,0	

KPTS3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	11	4,6	4,6	4,6
3,00	180	75,0	75,0	79,6
4,00	49	20,4	20,4	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Fréquences**Statistics**

	HP1	HP2	HP3
N Valid	240	240	240
Missing	0	0	0

Tableau de fréquence

HP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	3,3	3,3	3,3
	3,00	123	51,3	51,3	54,6
	4,00	109	45,4	45,4	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

HP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	2,1	2,1	2,1
	3,00	165	68,8	68,8	70,8
	4,00	70	29,2	29,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

HP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	3,8	3,8	3,8
	3,00	173	72,1	72,1	75,8
	4,00	58	24,2	24,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

Fréquences

Statistics

		KWK1	KWK2	KWK3
N	Valid	240	240	240
	Missing	0	0	0

Tableau de fréquence

KWK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	30	12,5	12,5	12,5
	3,00	167	69,6	69,6	82,1
	4,00	43	17,9	17,9	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KWK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	5,0	5,0	5,0
	3,00	170	70,8	70,8	75,8
	4,00	58	24,2	24,2	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

KWK3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	3,8	3,8	3,8
	3,00	180	75,0	75,0	78,8
	4,00	51	21,3	21,3	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

**More
Books!**



yes
I want morebooks!

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.morebooks.shop

Achetez vos livres en ligne, vite et bien, sur l'une des librairies en ligne les plus performantes au monde!

En protégeant nos ressources et notre environnement grâce à l'impression à la demande.

La librairie en ligne pour acheter plus vite
www.morebooks.shop

KS OmniScriptum Publishing
Brivibas gatve 197
LV-1039 Riga, Latvia
Telefax: +371 686 20455

info@omniscryptum.com
www.omniscryptum.com



FOR AUTHOR USE ONLY