

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

الرقم التسلسلي: / 2024

رقم التسجيل: 23063091467

رقم التسجيل: 23075113828

التَّحَقُّق من الخصائص السِّيكومترية لمقياس جودة

الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

-دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريج-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف:

أ.د بورنان سامية

إعداد الطالبتين:

- هرم غنية

- مقدم كريمة

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا

جامعة المسيلة

الرتبة: أستاذ التعليم العالي

أ.د / شهرزاد دهيمي

مشرفا ومقررا

جامعة المسيلة

الرتبة: أستاذ التعليم العالي

أ.د / بورنان سامية

مناقشا

جامعة المسيلة

الرتبة: أستاذ محاضر - أ

د / عرعار غنية

السنة الجامعية: 2024/2023



"قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ"

سورة البقرة الآية (32)

شكر وتقدير

الحمد لله نعمده ونشكره على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، فإن أصبنا فمن الله وإن أخطأنا فمن أنفسنا ومن الشيطان.

إنه لمن الاعتراف بالجميل أن نشكر كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل، ونخص بالذكر الأستاذة الدكتورة المشرفة: بورنان سامية على ما قدّمته لنا من إرشادات وتوجيهات ونصائح قيّمة من بداية الدراسة إلى نهايتها، لها منّا كلّ الشكر والامتنان، كما نتوجّه بتحيّة احترام وتقدير إلى جميع الدكاترة الذين تداولوا على تدريسنا طيلة فترة التكوين كلّ باسمه، وكلّ أساتذة قسم علم النفس وعلى رأسهم السيّد رئيس القسم والدكتورة سميرة بوزناد مسؤولة التخصص، لكم منّا جميعاً كلّ الشكر والامتنان.

كما لا يفوتنا أن نتقدّم بخالص الشكر إلى أسرنا الكريمة فردا فردا كلّ باسمه وعلى رأسهم الوالدين الكريمين، على صبرهم معنا خلال مسيرتنا التكوينية ككل، حفظكم الله ورعاكم.

إلى كلّ من قدّم لنا يد العون والدعم من بعيد أو من قريب، ألف شكر لكم...

غنية..... كريمة

ملخص الدراسة باللّغة العربية:

تهدف الدراسة الحالية إلى التّحقّق من الخصائص السّيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش بولاية برج بوعرييج، حيث تم التركيز في هذه الدراسة على الجانب الإحصائي المتمثل في الخصائص السّيكومترية (التّحقّق من الصدق والثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية) لدى فئة أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش الواقعة بولاية برج بوعرييج، ومن أجل ضمان الحصول على مؤشرات مناسبة للخصائص السّيكومترية وأيضاً تحقيق أهداف هذه الدراسة طبقت الباحثان المقياس على عينة قدرها 130 أستاذاً وأستاذة، المستمدة من مجتمع الدراسة المقدّر بـ190 أستاذاً، وفي النهاية توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق من خلال عرضه على محكمين و الوصول إلى اتفاق بينهم وبالتالي أصبح المقياس يتمتع بصدق محتوى مناسب، كما تمّ التّحقّق من الصدق أيضاً من خلال دراسة الاتساق بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، أيضاً المقياس يتمتع بالثبات من خلال التطبيق وإعادة التطبيق وطريقة ألفا كرونباخ، حيث وجد أن هناك ثبات واستقرار في النتائج، تمّ أيضاً اختبار النّموذج العاملي التوكيدي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية ببرنامج AMOS، فكانت النتائج تشير إلى مؤشرات مطابقة ضعيفة بين النّموذج والبيانات وبالتالي تمّ رفض الفرضية الخاصة بذلك.

كلمات مفتاحية : جودة الحياة الوظيفية، الصدق، الثّبات. مؤشرات المطابقة.

Abstract:

Study Title:

Verifying the psychometric properties of the quality of work life scale among primary education teachers-A field study in some elementary schools in the municipality of Al-Ash-Bordj Bou Arreridj Province.

The current study aims to investigate the psychometric properties of a measure of the quality of work life among professors Primary education in some elementary schools in the municipality of El-Ash, in the state of Bordj Bou Arreridj . The focus of this study was on the statistical aspect represented by psychometric properties. Verifying the validity and reliability of the Quality of Work Life Scale. In the category of primary education teachers in some elementary schools in the municipality of El-Ash, located in the state of Bordj Bou Arreridj. In order to ensure obtaining appropriate indicators of psychometric characteristics and also to achieve the objectives of this study. The two researchers applied the scale to a sample of 130 male and female professors . Derived from the study population estimated at 190 professors.

In the end, the study reached the following results the scale enjoys a high degree of validity by presenting it to the arbitrators and reaching agreement among them. Thus, the scale has adequate content validity . Validity was also verified by studying the consistency between the dimensions and the total score of the scale.

The scale also enjoys reliability through application and reapplication and the Crombach alpha method . It was found that there is consistency and stability in the results.

The confirmatory factor model of the concept of quality of work life was tested and tested with a program AMOS. The results indicated poor matching indicators between the model and the data, and therefore the hypothesis was rejected.

key words: Quality of work life , honesty and persistence, Conformity indicators.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير .
	إهداء .
	ملخص الدراسة .
	فهرس المحتويات .
	فهرس الجداول .
	فهرس الأشكال .
	فهرس الملاحق .
أ-ت	مقدمة .
الفصل الأول: الإطار العام والنظري للدراسة	
05	1-الإطار العام للدراسة
05	1-1-إشكالية الدراسة
07	1-2-فرضيات الدراسة
08	1-3-أهمية الدراسة
09	1-4-أهداف الدراسة
09	1-5-التعريف الإجرائي للمفاهيم
10	1-6-الدراسات السابقة
17	2-مقاربة نظرية حول جودة الحياة الوظيفية
17	2-1-التطور التاريخي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية
18	2-2-مفهوم جودة الحياة الوظيفية
20	2-3-أبعاد جودة الحياة الوظيفية
23	2-4-أهمية جودة الحياة الوظيفية
24	2-5-أهداف جودة الحياة الوظيفية
25	2-6-عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية
27	خلاصة الفصل .
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	
29	تمهيد
29	1-الدراسة الاستطلاعية

30	2-الدراسة الأساسية
30	2-1-منهج الدراسة
30	2-2-مجتمع وعينة الدراسة
32	2-3-أداة الدراسة
33	2-4-حدود الدراسة
34	3-أساليب المعالجة الإحصائية
34	4-الخصائص السيكمومترية لأداة الدراسة
44	خلاصة الفصل.
الفصل الثالث: عرض ومناقشة نتائج الدراسة	
46	تمهيد
47	1- عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات
54	2- مناقشة نتائج الفرضيات ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة
56	3- الاستنتاج العام للدراسة
56	4- اقتراحات الدراسة
59	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع.
	الملاحق.

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
31	الجدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الابتدائيات.
32	الجدول رقم (02) توزيع الفقرات على أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية.
33	الجدول رقم (03) طريقة تصحيح أداة الدراسة.
47	الجدول رقم (04) قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والثاني.
47	الجدول رقم (05) قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس.
49	الجدول رقم (06) أسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة.
50	الجدول رقم (07) صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.
52	الجدول رقم (08) ملخص مؤشرات مطابقة النموذج.

فهرس الملاحق

العنوان	
الملحق (01) المقياس في صورته الأولىّة.	
الملحق (02) المقياس في صورته النهائيّة.	
الملحق (03) قائمة الأساتذة المحكّمين لأداة الدّراسة.	
الملحق (04) نتائج الدّراسة.	
الملحق (05) تسهيل مهمّة لإجراء الدّراسة الميدانيّة.	
الملحق (06) تصريح بالالتزام بالنزاهة العلميّة.	
الملحق (07) وثيقة إيداع المذكرة.	

فهرس الاشكال

الصفحة	العنوان	
52	الشكل (01) يوضّح النّمودج التّوكيدي لمفهوم جودة الحياة الوظيفيّة.	

مقدمة

مقدمة:

تعتبر جودة الحياة الوظيفية من المواضيع والقضايا الإدارية الهامة التي شددت انتباه الباحثين أمثال ولتون، شيرمان وأندرسون، حيث أنّ لها مفهوم واسع يغطي مجموعة متنوعة من التقنيات والنظريات وأنماط الإدارة التي تصمّمها المنظمة إذ تعني العمل في بيئة مناسبة تشتمل عوامل مادية ومعنوية مشجّعة للعاملين وتساعدهم على تقديم أفضل ما لديهم من جهد بدني أو ذهني يساهم في بلوغ مستويات عالية من العمل، ولعلّ هذا الهدف هو الهدف الأساسي الذي تطمح له أغلب المؤسسات والمؤسسة الجزائرية بشكل خاص، إلا أنّ تحقيقه يتطلّب الاهتمام بمقومات جودة حياة العمل كالتشجيع على العمل التشاركي والتعاون الذي يساعد على الإبداع وإنجاز المهام بأقل الأخطاء، وتقديم مكافآت تحفّزهم على الاستمرار وإعطائهم فرص للمشاركة في القرار وإبداء الرأي، كونهم جزء من المؤسسة فهذا يؤثّر على شعورهم بالانتماء لها والارتياح. (Gupta.Sharma2011.p79)

فالعمل في بيئة تنظيمية فعّالة ومشجّعة له مردود وأثر على العمل و العمّال خاصة ما إذا كانت المؤسسة تطمح للاستثمار في المورد البشري والاستفادة منه عن طريق الترقية التي تغرس الحماس في نفس العامل للظفر بها والتدريب الذي يعدّ جوهر تنمية المسار الوظيفي للعمّال، كونه يزوّد العاملين بمهارات ومعارف فنية، إذا فجودة الحياة الوظيفية عبارة عن منظومة متكاملة من المتطلّبات والمقومات الفنية والإنسانية، لا تراعي الجانب المادي فقط بل الجانب النفسي والاجتماعي للعامل أيضا، مما قد يؤثّر على أدائهم بشكل ما.

(جاد الرّب، 2008، ص240)

من أجل هذا يعتبر الأداء أساس النّجاح المؤسّساتي ومعيّارا مهمّا لدخول عالم التّنافس والتّميّز والريّادة، هذا ما زاد في أهميّته، إذ يشير إلى درجة إتمام المهام الموكلة للعامل والتي هي جزء من وظيفته وهذا ما يقود المؤسسة إلى التّطور والتّعامل الجيّد مع التّغيّرات التي قد تصادفها.

وبما أنّ العنصر البشريّ من أعلى الموارد التي تمتلكها المنظّمات، ومصدرا مهمّا لتحقيق المزايا التنافسيّة لها بل وأصبح عنصرا أساسيا في استمراريّة هذه المنظّمات، لذا وجب علينا الاهتمام به لتحقيق أداء فعّال وسليم، ومن هنا جاء الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفيّة خاصة وأنّ العالم اليوم يشهد تغيّرات عديدة حدثت لطبيعة الحياة الاقتصاديّة وكذا احتياجات النّاس المختلفة، فقد كانت الغاية من العمل سابقا سدّ الضّروريات اليوميّة، في حين أصبح اليوم يسعى بالإضافة إلى ما سبق إلى تحقيق نوع من الرّضا على هذه المهنة.

في ظلّ كلّ هذه المتغيّرات الجديدة في مجال العمل، بادرت المنظّمات بمختلف أنواعها تتنافس بكلّ جديّة للاستفادة من طاقات موظّفيها لتحقيق غاياتها وكذا مواكبة التّحديات الرّاهنة في مختلف المجالات، كلّ هذا وذاك دفعهم لاتّخاذ إجراءات جديدة وفعّالة الغرض منها تحسين بيئة العمل وبالتالي رفع مستوى أداء موظّفيها. وبما أنّ النّظام التّعليميّ يعدّ أهمّ نظام في المجتمع باعتباره الأداة الفاعلة لإعداد أجيال قادرة على قيادة مركبة التّمية، لذا فإنّ نجاح هذا النّظام أو إخفاقه بطبيعة الحال سيؤثّر إيجابا أو سلبا على باقي أنظمة المجتمع.

وباعتبار أنّ المعلّم ركن هام من أركان العمليّة التّعليميّة والدّعميّة التي تقوم عليها الإصلاحات، فإنّ الارتقاء بمستواه المهني له الأهميّة البالغة، فأدائه ينعكس على المنظومة بأكملها، ومن هنا تأتي ضرورة الاهتمام بتّمية ظروف المعلّم وتحسينها، ولا يكون ذلك إلّا بتحسين البيئة الماديّة والمعنويّة في المدارس، فقد أثبتت الدّراسات أنّ المعلّمين الذين يعملون في بيئة عمل ذات جودة عالية هم من يقدرّون أكثر من غيرهم على العمل بشكل متوازن وبدرجات عالية من الرّضا الوظيفي.

إنّ لأساتذة المرحلة الابتدائيّة الدّور الأكثر أهميّة في تحقيق غايات التّربية المنشودة، فهم حجر أساس المنظومة التّربويّة، والضّرورة إلى تحسين أدائهم هي ضرورة ملحة، ولا يكون ذلك إلّا من خلال الاحاطة بجميع العوامل المؤثّرة في المدرسة الابتدائيّة عامة وفي أدائهم خاصة والبحث عن سياسات ناجحة تسعى لتحسين هذه الطّروف وتسطير برامج دقيقة، ذلك أنّ هذه العوامل تؤثّر في أدائهم وتحدّ من إمكانيّات عملهم بالفاعليّة الكافية، ومن بين هذه العوامل

نظام الحوافز والمكافآت وظروف العمل الجيدة وغيرها كلّ أمور تتداخل وتؤثر بشكل أو بآخر على مردوديتهم.

وإحساسا منا بضرورة الاهتمام بهذه الشريحة الهامة من المجتمع والتي يقوم عليها نجاح أبنائنا ووصولهم برّ الأمان، حاولنا التّحقّق من ملاءمة أداة قياس جودة الحياة الوظيفية للاستخدام على هذه الفئة من خلال التّحقّق من الخصائص السيكومترية لهذا المقياس في دراستنا هذه بشقيها النّظري والتّطبيقي.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار العام

والنظري للدراسة

- الإطار العام للدراسة.

1-1- إشكالية الدراسة:

إنّ المهتمّ بمجال العمل سيلاحظ العلاقة الوطيدة بين جودة حياة العمل وأداء العاملين، ذلك من خلال تداخل أبعادها، فالعمل في بيئة تنظيمية مناسبة يشجّع على العمل التشاركي ويعطي فرصة للمشاركة في اتخاذ القرار وتحفيز العمّال بالمكافآت وتزويد من معارفهم بالتّرقية والتّدريب، وبالتالي تجعلهم مستقرين وتثير فخرهم بالانتماء، الأمر الذي قد ينعكس على التزامهم وإنجازهم للعمل بالشكل المناسب والمطلوب أي أدائهم وبالتالي يعود على إنتاجية وأداء المؤسسة.

وبما أنّ المؤسسة الابتدائية تعدّ أساس تطوّر الأجيال والمجتمع وتحديثه إذ تحاول هذه الأخيرة الانسجام والتّوازن مع التّغيرات الحاصلة في كافة المجالات، كون البيئة التي تحيط بها تتسم بالتّعقّد والتّطور السريع، فإنّها تؤثر وتتأثر هي الأخرى بمناحي الحياة العمليّة والعلمية والاجتماعية والاقتصادية والثّقافية والتّكنولوجية، من أجل هذا تسعى المؤسسة إلى تحقيق جملة من الأهداف كالاتمرار، التّقدّم، التّميّز، غير أنّها قد تواجه بعض العقبات والمشكلات الداخليّة أو الخارجيّة التي تقف دون تحقيق ذلك وتؤثر على بقائها بصفة عامة وعلى المورد البشري بصفة خاصة، وباعتبار المؤسسة كيان يضمّ موارد مالية ومادية وبشريّة، فإنّ المورد المالي هو الأصول المتاحة لتحمل التّكاليف والالتزامات المالية، أمّا المورد المادي فهو مجمل الوسائل والأدوات التي تسهم في تقديم العمليات الخدميّة والإنتاجيّة، بينما المورد البشري هو المسير والمدبّر والمحرّك الرّئيسي لبقية الموارد وأحد المؤثّرات القويّة التي يجب الاهتمام بها وتحقيق ما يعرف بجودة الحياة الوظيفيّة.

(العارفة والقران، 2007، ص18)

لهذا يعتبر تجويد التّعليم وتحسينه من أهمّ الأهداف التي يسعى إليها العالم اليوم، ذلك أنّ ركب الأمة يقوم على مدى نجاح هذه العمليّة الهامة والتي بدورها تقوم على أداء المعلم لدوره

الجوهري، لذا يعدّ المعلم فاعلا أساسيًا ومهمًا فيها ومن هنا أصبحت عملية الارتقاء بالمستوى المهني له أمرا بالغ الأهمية، ومن من أجل ذلك لا بد من توفير بيئة عمل تدعمه وتحفّزه على الإبداع والبحث عن الجديد. ولأنّ المعلم قطب أساسي في المثلث الديدانكتي الذي يربط أطراف العملية التعليمية التعلّمية ويتوقّف عليه نجاحها فإنّ كلّ الدّول تسعى للارتقاء بالمستوى المهني له، فزيادة فاعلية المعلم من خلال توفّر جملة من الظروف سننظرّق لذكرها لاحقا يزيد من فاعلية العملية التعليمية وبالتالي نجاحها.

إنّ جودة الحياة العملية للمعلمين تكون بإدراك المعلمين لمستوى البيئة العملية المادية والمعنوية في المدرسة القادرة على إشباع حاجاتهم العملية والوجدانية، وتمكّنهم من إنجاز المهمّات الموكلة إليهم بنجاح، لذا يعدّ تحسين جودة الحياة العملية في المدارس هو مطلب أساسي لنجاح العملية التعليمية في مساعيها.

وترى الباحثان أنّ لأستاذ المرحلة الابتدائية الدور الأهمّ في تحقيق غايات التربية المنشودة، وتوفير مقياس يقيس جودة الحياة الوظيفية لديهم تمّ التّحقّق من خصائصه السيكو مترية ضرورة لا مفرّ منها عزّزت اختيارنا لهذا الموضوع، كذلك دعم أداء هذه الفئة لا يتحقّق إلا بتحليل العوامل المؤثّرة في المدرسة والبحث عن أساليب تحسينها وهذا ما سعت المؤسّسات التعليمية لانتهاجه اليوم، وذلك من خلال تحسين كلّ ما من شأنه أن يؤثّر على أداء العاملين فيها وبخاصة الأستاذ.

ومن هنا يظهر جليا أنّ موضوع جودة الحياة الوظيفية موضوع جدير بالدراسة من خلال مراجعتنا للدراسات المتعلقة بالموضوع ومعايشتنا للحياة الوظيفية كون إحدى الباحثين أستاذة تعليم ابتدائي، ومن هذا المنطلق راودتنا فكرة التّحقّق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أستاذة التعليم الابتدائي في البيئة الجزائرية، ونظرا لعدم وجود مقياس يقيس هذه الخاصية لدى هذه الفئة بالذّات (في حدود اطلاعنا) ارتأينا إلى تكييف مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على أستاذة التعليم الثانوي في دراسة يوسف بورزق و سعيد رياش

(2018)، وذلك من خلال تعديل فقراته لتناسب مع عينة الدراسة الحالية ومن ثمّ التّحقّق من خصائصه السيكمترية، واستنادا لما ذكر سابقا قمنا بطرح التّساؤل التّالي:

هل يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على عينة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على خصائص سيكمترية مقبولة؟
تندرج تحت هذا التّساؤل العام التّساؤلات الفرعية التّالية:

- هل يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على عينة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على دلالات صدق مقبولة؟
- هل يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على عينة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على دلالات ثبات مقبولة؟
- هل توجد مطابقة مقبولة بين التّمودج المفترض لمقياس جودة الحياة الوظيفية مع البيانات المستمدّة من عينة الدّراسة؟

1-2- فرضيات الدّراسة:

الفرضية العامة:

يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على عينة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على خصائص سيكمترية مقبولة.
الفرضيات الجزئية:

- ✓ يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على عينة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على دلالات صدق مقبولة.
- ✓ يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على عينة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على دلالات ثبات مقبولة.
- ✓ توجد مطابقة مقبولة بين التّمودج المفترض لمقياس جودة الحياة الوظيفية مع البيانات المستمدّة من عينة الدّراسة.

1-3- أهمية الدراسة:

جاءت هذه الدراسة استجابة للعديد من الدراسات التي أوصت بتسليط الضوء عليها، وبالتالي سوف تثري هذه الأخيرة معلومات الطالبين وتنمي من قدرتهما ومهارتهما العلمية والبحثية وتفتح لهما أبواب الرقي بالمستوى العلمي والمهني. وعليه يمكن تحديد أهمية الموضوع النظرية في:

- موضوع الدراسة مهم يساهم ويسهم في تطوير المؤسسة الجزائرية ودخولها ساحة المنافسة والتميز، عن طريق النتائج التي سنتوصل إليها مع تقديم نصائح وإرشادات لأصحاب السلطة والقرار والمسيرين من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز جودة الحياة الوظيفية والبحث عن سبل لتهيئة أرضية سليمة لتحقيقها، وبالتالي تحسين أداء وتميز المؤسسات.

- أهمية الموضوع في حد ذاته، بحيث تعتبر المدرسة الابتدائية بكل أطرافها مهدا لإعداد جيل متشبع بالعلم والمعرفة والأخلاق ونخص بالأهمية الأساتذة وذلك للدور الهام الذي تؤديه هذه الفئة.

- إضافة جديدة للمكتبة الجزائرية خاصة وأنه يتناول شريحة مهمة في المجتمع ألا وهي أساتذة التعليم الابتدائي، كما يتناول موضوع مهم ألا وهو جودة الحياة الوظيفية. أما أهميته التطبيقية فتتمثل في:

- دراسة صدق وثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية مطبق على فئة أساتذة التعليم الابتدائي لم تتطرق له الدراسات السابقة.

- تناول أحد المقاييس الهامة والذي سيتم التأكد من خصائصه السيكو مترية ومدى مطابقته لخصائص العينة التي ستتناولها الطالبان.

- توفير مقياس لجودة الحياة الوظيفية مطبق في بيئة جزائرية على أساتذة التعليم الابتدائي تم التحقق من خصائصه السيكومترية.

- فسح المجال لدراسات أخرى تتناول الموضوع وتطبق المقياس على عينة أكبر.

- التّعرف على طرق وإجراءات التّحقّق من الصّدق والثّبات الكلاسيكية وأيضاً الحديثة مثل منهجية النّمذجة بالمعادلات البنائيّة من خلال نموذج التّحليل العاملي التوكيدي.

1-4- أهداف الدّراسة:

تتمثل أهمية الدراسة الحالية في:

- التّحقّق من الخصائص السيّكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة لدى أساتذة التّعليم الابتدائي.

- استخراج معاملات الصّدق والثّبات لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة لدى أساتذة التّعليم الابتدائي.

- التّعرف على مدى ملاءمة مقياس جودة الحياة الوظيفيّة لخصائص عيّنة الدّراسة الحالية.
- توفير مقياس جاهز لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة لدى أساتذة التّعليم الابتدائي في بيئة عربيّة.

- تقديم بعض الاقتراحات والتّوصيات التي من شأنها أن تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفيّة لدى أساتذة التّعليم الابتدائي.

- المطابقة بين النّمودج المفترض لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة لدى أساتذة التّعليم الابتدائي والبيانات المستمدّة من عيّنة الدّراسة.

1-5- التّعريف الإجرائي للمفاهيم:

1-5-1- الخصائص السيّكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة:

الخصائص السيكو مترية تتمثّل في: الصّدق والثّبات .

فالصّدق هو مدى قدرة مقياس جودة الحياة الوظيفيّة على قياس ما من المفروض أن

يقيسه

ومدى تشبّع فقراته بالسّمة المراد قياسها، ويتمّ حسابه بعدّ طرق من بينها: الصّدق التّمييزي

وصّدق الاتّساق الدّاخلي وغيرها.

أمّا الثّبات فيتعلّق بثبات نتائج مقياس جودة الحياة الوظيفيّة، فهو القيمة التي نحصل عليها من خلال ثبات التّجزئة النّصفيّة بمعادلة جتمان، ومعامل ثبات ألفا كرونباخ وغيرها.

1-5-2- جودة الحياة الوظيفيّة:

جودة الحياة الوظيفيّة عبارة عن عملية تحسين ظروف وبيئة العمل ومختلف الجوانب الماديّة والمعنويّة ومحيط العامل أو الموظّف من أجل ممارسة عمله براحة تامة وهذا ما يسهم في رفع إنتاجيته ويعبّر عنها بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من خلال مجموع درجات أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفيّة.

1-5-3- أساتذة التّعليم الابتدائي:

أستاذ التّعليم الابتدائي هو ذلك الشّخص الذي سمحت له شهادته العلميّة بالتّدريس في المرحلة الابتدائيّة سواء على أساس الشّهادة أو على أساس الاختبارات أو عن طريق الإدماج، يزاول عمله في المدرسة الابتدائيّة التي عين فيها، حيث سنتناول الدّراسة الحاليّة 130 أستاذ وأستاذة يزاولون عملهم ببعض ابتدائيّات بلدية العرش التابعة لولاية برج بوعريّج.

1-6- الدّراسات السّابقة:

بعد قراءة متأنية لدراسات تناولت موضوع الخصائص السيكو مترية لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة لدى أساتذة التّعليم الابتدائي، قمنا باختيار مجموعة من الدّراسات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الدّراسة بشقيها النظري والميداني، وسوف نعرض هذه الدّراسات مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

1-6-1- الدّراسات العربيّة:

*دراسة حدّة سلطاني (2021_2022) بعنوان دور جودة الحياة الوظيفيّة في تعزيز سلوك المواطنة التّنظيميّة في المؤسّسة دراسة حالة مؤسّسة عمر بن عمر قالمّة، هدفت إلى الكشف عن واقع تطبيق معايير وأبعاد جودة الحياة الوظيفيّة في مؤسّسة عمر بن عمر وما مدى مساهمتها في تعزيز سلوك المواطنة التّنظيميّة لدى العاملين عليها، ومستوى جودة الحياة

الوظيفية في هذه المؤسسة، وأهم مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية بها، ومستوى سلوك المواطنة التنظيمية بها، وهل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة الدراسة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير العمر، الجنس، المؤهل العلمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة، تمثلت عينة الدراسة في عينة عشوائية قدرها 300 عامل من العاملين بالمؤسسة السابق ذكرها باستخدام الاستبيان و فق المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى توجه آراء الباحثين في مؤسسة عمر بن عمر إلى الموافقة على الجزء الثاني من الاستبيان الخاص بمتغير جودة الحياة الوظيفية واتجاه الباحثين في المؤسسة نحو الموافقة كذلك على جزء الثالث من الاستبيان والمتعلق بمحور سلوكيات المواطنة التنظيمية، والذي جاء متوسطه كذلك ضمن المجال المرتفع للمتوسطات الحسابية وقيمه ما يدل على التطبيق والتوجيه الكبير لممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بالمؤسسة كذلك توصلت إلى وجود علاقة أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية على سلوك المواطنة التنظيمية في مؤسسة عمر بن عمر قالمة بمقدار معامل الارتباط يساوي 0,754 وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية يؤدي إلى زيادة في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بقيمة 0,754 ، كما توصلت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، بينما توجد فروق في أداء العينة تعزى لمتغير المؤهل العلمي بالمؤسسة، تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها موضوع جودة الحياة الوظيفية واعتماد المنهج الوصفي، بينما اختلفت معها في الهدف والعينة وأداة الدراسة.

*دراسة فاطمة لبصير(2019_2020): بعنوان مهارات التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، حيث هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين مهارات التفكير الإيجابي وجودة الحياة الوظيفية لدى موظفي جامعة المسيلة، واستخدمت مقياس التفكير الإيجابي لعبد الستار إبراهيم وكذا مقياس جودة الحياة الوظيفية ليحيى النجار وعبد الرؤوف الطلاع (2015) طبقت الدراسة على 100 موظف وموظفة بجامعة محمد بوضياف، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقعات الإيجابية والتفائل وجودة الحياة

الوظيفية لدى موظفي جامعة المسيلة، تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في تناول متغير جودة الحياة الوظيفية وكذلك استعمالها لمقياس جودة الحياة الوظيفية (الدّحوح) بينما اختلفت مع الدراسة الحالية في العينة والهدف.

* **دراسة محمود اسماعيل أبو عودة (2018):** بعنوان أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التّميّز المؤسسي دراسة تطبيقية على منظمات المجتمع المدني في قطاع غزة، وهي أطروحة مقدّمة لنيل شهادة الدكتوراه، هدفت الدراسة إلى التّعرف على أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التّميّز المؤسسي لمنظمات المجتمع المدني، وكذا الفروق الإحصائية حول أثر جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التّميّز المؤسسي تعزى لمتغير الجنس والمسمى الوظيفي، المؤهل الوظيفي وسنوات الخبرة، طبّقت على عينة عشوائية طبقية قدرها 300 استهدفت رؤساء وأعضاء مجالس الإدارة والمدراء التنفيذيين ورؤساء الأقسام في منظمات المجتمع المدني، باستخدام الاستبيان كأداة للدراسة وفق المنهج الوصفي التحليلي، وتوصّلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل وتحقيق التّميّز المؤسسي في منظمات المجتمع المدني بقطاع غزة، كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات المبحوثين تعزى لمتغير الجنس والفئة العمرية والمسمى الوظيفي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة والمحافظة، تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها موضوع جودة الحياة الوظيفية ونفس المنهج الدراسة، بينما اختلفت معها من حيث العينة والهدف وأداة الدراسة.

* **دراسة علي مؤيد محمد ومحمود علي محمد (2018):** بعنوان ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية بمدارس مقاطعة دمشق، حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى ظروف بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيرات الجنس والخبرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في مرحلة الثانوية بعينة قدرها 100، استخدم فيها الباحث مقياس ظروف بيئة العمل من إعداده ومقياس جودة الحياة الوظيفية لعبد الرؤوف الطّلاع ويحيى النّجار، توصّلت الدراسة للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس محافظة دمشق ووجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ظروف

بيئة العمل والمجال النفسي والاجتماعي والوظيفي والحياتي، تشابهت مع الدراسة الحالية في تناولها أحد متغيراتها ألا وهو جودة الحياة الوظيفية، واختلفت معها من حيث العينة والهدف.

*دراسة يوسف بورزق وسعيد رياش (2018) المعنونة بدراسة الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل ببعض ثانويات مدينة مستغانم، والتي هدفت إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل باستخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية للدحوح على عينة قدرها 148 أستاذ وأستاذة في مرحلة الثانوية وتوصلت إلى تمتع المقياس بخصائص سيكومترية مرتفعة ووجود مطابقة بين النموذج المفترض مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة.

تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناول الخصائص السيكومترية لذات المقياس لكن مع عينة مخالفة وهذا هو وجه الاختلاف بينهما.

* دراسة طارق حمّادو وعثمان عتيق العربي وياسين بن حامد (2017-2018):

والمعنونة بجودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى بعض أساتذة التعليم الثانوي لولاية الوادي، هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي لولاية الوادي، لمعرفة ذلك استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي ومقياس جودة حياة العمل لفؤاد الدحوح المطبق في محافظات غزة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، تشابهت مع الدراسة الحالية في تناولها لموضوع جودة الحياة الوظيفية وكذا استعمالها لذات المقياس، واختلفت معها في عينة الدراسة والهدف.

* دراسة فؤاد الدحوح (2015): بعنوان جودة الحياة الوظيفية لدى معلّمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، حيث هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلّمي المرحلة الأساسية ومستوى أدائهم و كذا العلاقة بين درجات أفراد العينة، استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وصمّم مقياسين الأول يقيس مستوى جودة الحياة الوظيفية موجّه لعينة من المعلمين (465) والثاني لمعرفة مستوى أداء المعلمين موجّه

للمدراء (140) خلصت هذه الدراسة إلى أنّ المتوسط الحسابي لمستوى جودة الحياة الوظيفية هو 67,15 وأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. وقد تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في كونهما تناولتا متغير مشترك وهو جودة الحياة الوظيفية، كذلك من حيث المقياس حيث أنّ المقياس ذاته طُبّق في البيئة الفلسطينية بمحافظة غزة حيث صمّمه صاحب هذه الدراسة، كذلك التشابه من حيث العينة إذ أنّ عينة دراستنا هي أساتذة التعليم الابتدائي والتي تعتبر مرحلة من مراحل التعليم الأساسي في فلسطين والتي تناولتها دراسته حيث خصّ بها معلمي الصفوف (1-6)، أمّا أوجه الاختلاف فتكمن في أنّ الغرض من تطبيقه في دراستنا التّحقّق من الخصائص السيكومترية للمقياس في حين الغرض من تطبيقه في دراسة فؤاد الدّحوح هو معرفة مستوى جودة حياة الوظيفية لدى عينة الأساتذة وكذلك اختلاف بيئة التطبيق.

*دراسة يحيى محمود النّجار وعبد الرّؤوف أحمد الطّلاع (2015) بعنوان: التّفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسّسات الأهلية بمحافظة غزة، حيث هدفت الدراسة إلى التّعريف على مستويات التّفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسّسات الأهلية بمحافظة غزة، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطبيق مقياس التّفكير الإيجابي ومقياس جودة الحياة من إعداد الباحثين، وتمثّلت العينة في 100 فرد من العاملين بالمؤسّسات الأهلية بمحافظة غزة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين التّفكير الإيجابي والشّعور بجودة الحياة، وكذا وجود فروق دالة إحصائية في مجالات مقياس التّفكير الإيجابي تعود لمتغير الجنس وتبعاً لمتغير الدّخل و لمتغير الخبرة، تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها مجال جودة الحياة الوظيفية من بين مجالات جودة الحياة الأخرى التي تناولتها، بينما اختلفت عنها في الغرض من الدراسة وكذا العينة والبيئة.

* دراسة خليل اسماعيل إبراهيم ماضي (2014) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية للحصول على

الدكتوراه، سعت إلى الكشف عن العلاقة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية والأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات موزعة على عينة عشوائية طبقية قدرها 344 فردا باستخدام المنهج الوصف التحليلي، توصلت الدراسة إلى تدني درجة الموافقة على مجال وبعد المشاركة في عملية اتخاذ القرارات المختلفة في الجامعة وأنه يوجد لدى العاملين درجة عالية من الالتزام التنظيمي في العمل، وأنهم يشعرون بالفخر والانتماء إلى الجامعة التي يعملون فيها، كذلك أنّ العاملين يشعرون بالاستقرار والأمان الوظيفي ولا يرغبون بالبحث عن فرص عمل بديلة كما يوجد حالة عدم رضا لدى العاملين فيما يتعلق ببرامج التدريب والتعلم التي تقدمها الجامعات، ويرى الباحث أنّ هذا نتيجة لضعف وقلة التسهيلات والإمكانيات المادية التي توفرها الجامعات. تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا بتناولها موضوع جودة الحياة الوظيفية واعتماد نفس منهج الدراسة، واختلفت معها من حيث العينة والأداة.

*دراسة بوقطف محمد (2013-2014) بعنوان: التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين

أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، سعت هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف:

معرفة دور التكوين أثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية والتعرف على مدى تطبيق المؤسسة الجامعية لبرنامج التكوين أثناء الخدمة، واعتمادها عليه في تحسين أداء الموظفين والكشف عن دور المؤسسة الجامعية في توجيه وتنظيم الدورات التكوينية أثناء الخدمة ومعرفة دور ذلك في زيادة أداء الموظفين، وقد تم في هذه الدراسة الاعتماد على الأدوات المنهجية والتي تمكن الباحث من الوصول إلى المعلومات اللازمة تمثلت هذه الأدوات في الملاحظة، المقابلة، الاستبيان، بالاعتماد على المسح الشامل لمجتمع الدراسة والمتكون من 46 موظف، ونظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على التكوين أثناء الخدمة، قد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وكانت نتائج هذه الدراسة كالاتي:

- التكوين أثناء الخدمة له دور كبير في تطوير قدرات وسلوك الموظف.

- للمكون دور كبير في إنجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة، وذلك من خلال أسلوبه في تقديم أهداف الدورة التكوينية.
- للبرامج التكوينية دور مؤثر على نجاح عملية تكوين الموظف أثناء الخدمة وذلك من خلال مساهمتها في تحسين العلاقة بين الموظف والمسؤولين وبين الموظف وبقية زملائه.
- التكوين له علاقة بتحقيق أهداف الموظف والمؤسسة الجامعية، وذلك من خلال المساهمة في تحقيق الطموح الوظيفي للموظف وترقيته. تشابهت هذه الدراسة مع دراستنا في تناولها أحد مؤشرات جودة الحياة الوظيفية وكذا اعتماد المنهج الوصفي، واختلفت معها في الأدوات والعيّنة والهدف.

1-6-2- الدراسات الأجنبية:

*دراسة hamdi and mohamadi (2012):

حيث هدفت إلى التعرف على وجود اختلاف في درجة تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية يعزى إلى نوع المدرسة (المدارس العادية والمدارس المهنية)، حيث تناولت عيّنة قدرها 410 معلّم ومعلّمة في كردستان في إيران، اعتمدت فيها الباحثان على التصميم السببي المقارن، حيث توصلت النتائج إلى أنّ درجة جودة الحياة العملية للمعلمين في المدارس العادية والمهنية متوسطة، وعدم وجود فروق في تحديد المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى نوع المدرسة.

* دراسة BHARATHI ET AL (2010): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة العملية للمعلمين وعلاقتها بجودة الحياة بشكل عام من وجهة نظرهم، طبقت على عيّنة مقدّرة بـ(239) معلّم ومعلّمة موزعين على 12 كليّة في مدينة تريتشيرا بالي الهندية، وتوصلت الدراسة إلى أنّ جودة الحياة العملية للمعلمين كانت على علاقة قويّة بجودة الحياة بشكل عام، ولكنها كانت منخفضة، ولم تتوصل إلى وجود فروق في تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى لمتغيّر الجنس، بينما ظهرت فروق تعزى لمتغيّر الخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرة.

- أمّا عن نقاط الاستفادة من هذه الدراسات فنلخصها في أهم ثلاث نقاط وهي: كون أغلب هذه الدراسات استعملت مقياس جودة الحياة الوظيفية كأداة في الدراسة، كما أنّ البعض الآخر

من الدراسات قد تمّ فيها التحقّق من الخصائص السيكو مترية للمقياس، هذا من جهة، من جهة أخرى تناولها لذات المتغيّر وهو جودة الحياة الوظيفية.

2- مقارنة نظرية حول جودة الحياة الوظيفية

2-1- التطور التاريخي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية:

إنّ العنصر البشري من أهم الموارد التي اهتمت به المنظمات على اختلاف أنواعها، ففي القدم كان يطلق عليه مصطلح الخادم العمومي وبعد ذلك أصبح يطلق عليه "القوى العاملة" والعمال إلى أن أصبح يطلق عليه رأس المال البشري وبالفعل يعدّ من العناصر الفعّالة في المعادلة الإدارية بفضل قدرته على تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وجهد ووقت قليل فإن فشلت المؤسسة في اختيار العاملين وفشلت في تحفيزهم وإدارتهم وتدريبهم، سوف ينتهي بها المآل إلى الفشل في تحقيق أهدافها. (الهبارنة، 2019، ص123)

وفي هذا الصدد استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحسينها على اهتمام المختصين بالعلاقات الإنسانية والهندسة البشرية بما يزيد عن خمسين عامًا انطلاقًا من مسلمة مفادها حاجة الأفراد العاملين في المنظمة إلى أجواء عمل جيّدة من أجل أداء مناسب وفي نهاية الستينات من القرن العشرين أصبح مفهوم فلسفي، ذلك يعود للتطور والتراكم المعرفي لنظريات الفكر الإداري. (شارق و بوخدوني، 2020، ص 80)

وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية United States of America في السبعينيات من القرن الماضي ودخل الحياة الوظيفية بمدينة تورنتو الإيطالية سنة 1972 وفي السنة نفسها تأسّس المجلس الدولي لجودة حياة العمل. (بشيشي و مجلخ، 2018، ص.02)

ويضيف أندرسون Anderson أن ظهور مفهوم جودة الحياة الوظيفية QWL في الولايات المتحدة الأمريكية كان نتيجة لزيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدّلات الغياب، التخريب المتعمّد للآلات، زيادة الشّعور السالب من العاملين تجاه المشرفين، ويستطرد قائلاً أنّ الإضراب Strike كان هو السمة السائدة هذا إضافة لتكاليف الإنتاج.

(جاد الرب، 2008 ، ص.15)

وفي أواخر السبعينات وأوائل الثمانينات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة حياة العمل نتيجة لعدة عوامل منها التضخم وأزمة الطاقة، الأمر الذي جعل المنظمات تخطط لمواجهة ارتفاع تكاليف الصناعة والطاقة، إلا أن الاهتمام زاد مرة أخرى في منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات لأسباب بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية. (المزوق، 2017 ، ص. 25)

ومع التسعينات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة الحياة الوظيفية وتزايد الاهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية Reengineering واكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية. (المغربي، 2004 ، ص.04)

واستمرّ البحث وبقيت العديد من الأسئلة دون إجابة، كيف يمكن للمرء أن يحوّل الحياة العملية إلى أسلوب حياة عفوي؟ كيف يمكن أن يتواجد كلاهما في وئام دون إحداث اختلالات نفسية للعامل ولجسمه؟ وما هو بعد الطريق للوصول إلى حالة الحياة كتجربة ممتعة من خلال العمل؟ وهذا ما جاءت جودة الحياة الوظيفية للإجابة عنه. (Shyam, 2013, p. 02)

من خلال التطور التاريخي لجودة الحياة QWL نلاحظ أن الاهتمام بها تولّد نتيجة لعدة أزمات وظروف مرّت بها المؤسسة ومرّ بها العمّال، الأمر الذي جعل المؤسسات والمنظمات تبحث وتخطط لمواجهة العوائق التي تقف أمام الاستمرار والتطور وذلك بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية وإشباع حاجات الفرد وإعادة هندسة الموارد البشرية.

2-2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

2-2-1- مفهوم الجودة: Quality

- يقال جاد أجادة أي أتى بالجد من قول أو فعل ويقال أجاد فلان في عمله وأجود، وجاد عمله يجود جودةً. (الزبيدي، 1994، ص.527)

- ورد في المعجم الوسيط أن الجودة مشتقة من الفعل جاد الفعل الثلاثي، والجودة هي صفة أو درجة يمتلكها شيء ما كما قد نعني درجة الامتياز لنوعية معينة من المنتج. (بطاح، 2006 ، ص.116)

- في تعريف آخر تعني الجودة: درجة امتياز السلعة أو الخدمة. (حريم، 2013 ، ص.147)

2-2-2- مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تتعدد التعريفات والمفاهيم الخاصة بجودة الحياة الوظيفية ذلك حسب اختلاف وجهات نظر العلماء والباحثين في مجال العمل والإدارة من بين هذه التعريفات تعريف:

- تعريف المغربي: تمثل جودة الحياة الوظيفية الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة العمل، مما يتطلب إجراء التغيرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيف القلق والضغط لدى العاملين في حين ينظر إلى مكونات جودة الحياة العمل كمدخل يتم من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والمكافئات التي تنمي الأداء وتمنح التعويض بشكل عادل مع الحفاظ على استمرار الأفراد وكرامتهم مما يدعم ويقوي الثقافة التنظيمية للمنظمة. (المغربي، 2004 ، ص.05)

- تعريف نصار: يشير نصار إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعرف بأنها مجموعة من المزايا والسياسات التي تعمل المؤسسة على توفيرها من أجل ضمان تحسين وتطوير الحياة الشخصية والوظيفية للعاملين وبالتالي التأثير بشكل كبير على ولاء وأداء والتزام الموظفين بشكل إيجابي يطور ويحسن جودة الأهداف التي يتم تحقيقها. (الهبارنة، 2019 ، ص.122)

- تعريف والتون **Waltron**: أما والتون فيعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها تُعبر عن توقعات الموظفين اتجاه منظمات العمل من حيث عدالة الأجر والتعويض، وظروف العمل الصحية والأمن، والفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية، الحقوق الدستورية للعاملين، التكامل الاجتماعي والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية. (Waltron, 1974. pp. 17-18)

- تعريف **Sherman**: هي تلك التغيرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها وهذه التغيرات تركز على البحث عن طرق أفضل لجعل بيئة

العمل أكثر فائدة وبما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغط لدى العاملين. (جاد الرب، 2008 ، ص.07)

- تعريف T.Takahashi: تشير جودة الحياة الوظيفية إلى الصحة الجيدة والسعادة واحترام الذات والرضا عن الحياة والصحة العقلية وجودة حياة العمل QWL ليست محدودة للتغلب على الصعوبات والتعامل مع العقبات والأشياء السلبية فقط بل لتطوير الجوانب الإيجابية أيضا. (Takahashi, et al, 2013, p. 148)

- تعريف آخر: وتعرف على أنها نهج أو طريقة تستخدم فيها تقنية وأساليب محددة لتحسين العمل وهي وسيلة للتفكير في الناس والعمل والمنظمات كما تعني الجهود المبذولة لتحقيقها من خلال المشاركة النشطة للعمال والمنظمات كما تعني الجهود المبذولة لتحقيقها من خلال المشاركة النشطة للعمال في جميع أنحاء المنظمة. (Ahmed, 2018, p. 06)

- هي تلك الأنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية بالمنظمات بغرض تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا بحيث تشبع احتياجات العاملين وتسهم في رفع كفاءة الأداء بالمنظمات. (دسوقي، 2015، ص.216)

- هي المفاهيم المتعددة الأبعاد، والتي شملت تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات، فضلا عن جماعات العمل وفرق العمل، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمنظمة. (منصور، 2016، ص.8)

"هي الإجراءات أو الظروف أو العمليات التي توفر للعاملين مناخا حياتيا مريحا سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمرداش، 2018، ص.18)

2-3-أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

تباينت آراء الباحثين في تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية، نذكر أهمها:

العلاقات الإنسانية: تؤدّي العلاقات الإنسانية دوراً مهماً في الإدارة لأنها من الأدوات الرئيسية في التوجيه، وهي تعتمد على طبيعة السلوك الإداري في تقدير كلّ موظف، وتنمية مواهبه وإمكاناته وخبراته واعتباره قيمة عليا، إذ يقوم على الاحترام المتبادل والعلاقة الوطيدة مع كلّ من المديرين والزّملاء مما ينمّي شعور الانتماء للمؤسسة، ومن الأسس التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية: الإيمان بقوة الفرد والمشاركة والتعاون والعدل في المعاملة وكذا التحديث والتطوير.

ومن أهدافها: العمل على تنمية روح التعاون بين المعلمين في المؤسسة وتحفيزهم على تحسين أدائهم وتمكينهم من إشباع حاجياتهم المختلفة. (الدحوح، 2015، ص 11-13)

ويمكن أن تتمي العلاقات الإنسانية في المدرسة من خلال ممارسة بعض النشاطات التالية:

- تشكيل لجنة اجتماعية.

- وضع برنامج عمل محدّد لتنمية العلاقات بين المعلمين.

- عرض البرنامج على المعلمين لإقراره.

- تنفيذ البرنامج.

- تقويم البرنامج ومتابعته.

ومن الآثار الإيجابية للعلاقات الإنسانية:

- رفع الروح المعنوية لدى المعلمين.

- إشاعة روح الاطمئنان والاستقرار.

- تمتّع المعلمين بالصحة النفسية.

- أداء العمل بروح الفريق الواحد.

- رفع مستوى الأداء في العمل التربوي.

- سيادة الاتجاهات الموجبة بين المعلمين.

- تنمية روح التنافس الشريف بين المعلمين. (الدحوح، 2015، ص 14/16)

المشاركة في اتخاذ القرارات: إنّ اتخاذ القرارات الإدارية يعتبر من المهام الجوهرية للقائد الإداري، وتبدو أهمية اتخاذ القرارات بالنسبة لأيّ مؤسسة من خلال كونها ترتبط بجوانب العملية الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم وتنسيق وسياسات واتصالات وتفويض، إذ أصبح النجاح الذي تحقّقه أيّة مؤسسة يتوقّف إلى حدّ بعيد على قدرة وكفاءة قيادتها على اتخاذ القرارات المناسبة، حيث أنّ عملية اتخاذ القرارات تشكل كافة جوانب التنظيم الإداري.

لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات أهمية كبيرة تتمثل في:

- رفع معنويات المعلمين وحماسهم للنظام المؤسسي.
- يفضّل المعلمون المديرين الذين يشركونهم في صنع القرار.
- العوامل الداخلية والخارجية تؤثر في درجة مشاركة المعلمين في صنع القرار.

(حمادو، وعتيق العربي، وبن حامد، 2018، ص.30/29)

-الشعور بالرضا الوظيفي: له أهمية كبيرة فهو يعتبر مقياساً لمدى فاعلية الأداء، فكلّما كان مرتفعاً أدى إلى نتائج مرغوب فيها، في حين أنّ عدم الرضا يؤدي إلى التغيّب عن العمل والتأخّر وكثرة الحوادث وترك المعلمين لمؤسّساتهم والانتقال على مؤسّسات أخرى وغيرها من النتائج السلبية. (محمد، 2013، ص.968)

ومن أهمّ عوامل نجاح المعلمين في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعدّ من أهمّ مؤشرات نجاح المؤسسة ككل. (حكيم، 2009، ص.29)

ومن عناصر الرضا الوظيفي نذكر:

- الشعور بالقناعة والارتياح نتيجة لإشباع حاجياته.
- هذا الإشباع ناتج عن عمل الفرد أزو وظيفته.
- هناك عوامل ذاتية أو تتعلق بالمؤسسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة، كلّ هذه العوامل تؤثر في الرضا الوظيفي.
- غالباً يتعلّق الرضا الوظيفي بالعلاقة بين ما يتوقّعه الفرد وما يحصل عليه فعلاً. (وناس، 2008، ص.112)

البيئة المدرسية (المادية والصحية): تعتبر المدرسة بيئة المعلم التي يعمل فيها نصابه الساعي على مدار الأسبوع، بما فيه من عوامل تؤثر بشكل كبير على أداء المعلمين، فبيئة العمل الجيدة تزيد من إنتاجيته وتحسن أداءه والعكس بالنسبة لبيئة العمل السيئة فهي تؤثر بشكل سلبي على أدائه، وبيئة العمل هي كل ما يحيط بالعامل في عمله ويؤثر على أدائه وميوله اتجاه عمله وحتى الطاقم الذي يعمل معه. (الدحوح، 2015، ص.26)

ومن شروط البيئة المادية:

- أن تكون كثافة الصفوف مناسبة.
 - أن تكون المدرسة بعيدة عن الضوضاء.
 - أن تكون الإضاءة مناسبة.
 - التهوية الجيدة للقاعات وغرفة المعلمين.
 - وجود مساحة مناسبة من البيئة الخضراء.
 - توفر الوسائل اللازمة وتوفر التجهيزات المكتبية وغيرها. (العاجز، والبنا، 2007، ص.44)
- 2-4- أهمية جودة الحياة الوظيفية:**

إن أهمية جودة الحياة ترجع إلى (ترفع من التنافس بين الكفاءات والمواهب في بيئة Srivastava & Kanpur يرى (العمل، ارتفاع القدرة على الاستقطاب لدى المؤسسة، تحقيق التنوع والمساواة في بيئة العمل)

ويرى Grobler أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تنبع من أنها توفر بيئة عمل تقلل احتمالات وقوع الحوادث والإصابات (الدمرداش، 2018، ص.16)

كما أظهرت بعض الدراسات أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية، ومن أهم التأثيرات الإيجابية نذكر:

- الخفض من الصراعات بين المعلمين والإدارة من خلال توفير بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- فسح المجال للمعلمين بالمشاركة بأفكارهم البناءة .

- المساهمة في تعزيز الجودة والتّعلّم والإبداع.
 - زيادة درجة الرّضا الوظيفي.
 - دعم العلاقات الإنسانيّة بين المعلّمين.
 - انخفاض نسبة الغياب بالمؤسّسات.
 - زيادة كفاءة المؤسّسة.
 - انخفاض معدّل حركة المعلّمين بين المدارس. (ماضي، 2014، ص.67)
 - تسمح للمؤسّسة باستقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها وبناء قدراتها لخدمة أهدافها.
 - القدرة على ربط الأهداف الشّخصيّة للموظّفين بأهداف المؤسّسة لتحقيق التّوازن بينهم. (البياري، 2018، ص338)
 - تعمل على تحسين العلاقة بين العاملين وبيئة العمل حيث تهتمّ بجودة المناخ العام وتأثيره على الأداء و العاملين و فعاليّة المنظمة والمشاركة في حلّ المشكلات و اتّخاذ القرارات.
 - تعطي للفاعلين الإحساس بالملكيّة والاستقلاليّة والمسؤوليّة والتّقدير الذاتي وتشعرهم بالرّضا والامتنان، كما تعمل على زيادة المرونة والتكيّف من قبل قوّة العمل. (هلال، 2016، ص 294-295)
 - مما تمّ عرضه نرى بأنّ لجودة الحياة الوظيفيّة أهميّة بالغة لأسباب منها اهتمامها بالموارد البشري بدرجة أولى ومتطلّباته الماديّة والمعنويّة لأنّه المحرّك الأساسي في المؤسّسة، كما أنّ اعتمادها يعزّز الرّضا الوظيفي، الأداء، التميّز والمنافسة.
- 2-5- أهداف جودة الحياة الوظيفيّة:**
- تحقق جودة الحياة الوظيفية وب ا رمجها العديد من الأهداف أهمّها:
 - حل المشكلات جميعها سواء التي تواجه العاملين أو المنظمة بأسلوب المشاركة وجعل المنظمة أكثر ديمقراطيّة.
 - تجديد التطور الفكري وزيادة المعرفة.

- السعي إلى تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالمؤسسة. (خضر والبشقالى، 2015 ، ص.338)
 - الحد من الإجهاد التنظيمي .
 - زيادة فاعلية المؤسسة .
 - زيادة الإنتاجية الفردية والمسؤولية والالتزام.
 - توفير برامج كافية لتنمية الموارد البشرية.
 - تحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة. (نصر، 2020 ، ص.37)
 - وهناك أهداف أخرى قد حددها Srivastava et Kampur وهي:
 - زيادة الالتزام الوظيفي.
 - تحسين معنويات الموظفين .
 - تحسين إدارة التغيير المستمر.
 - تحسين العلاقات داخل العمل وخارجه. (شنافي، 2021 ، ص. 200)
 - وأشار Hunt 92 إلى أهداف أخرى، تتمثل في:
 - زيادة ثقة العاملين .
 - الاندماج في حل المشكلات.
 - زيادة الرضا الوظيفي. (جاد الرب، 2008 ، ص.10)
- من خلال هذه الأهداف نستنتج أن جودة الحياة الوظيفية لا تحقق أهداف المؤسسة فقط بل تسعى لإحداث توازن بين جودة الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين، كما تهدف إلى تحقيق الأهداف المهنية التنظيمية قريبة المدى منها والبعيدة المدى.
- 2-6-عوائق تطبيق جودة الحياة الوظيفية:
- يمكن إدراج أهم المعوقات فيما يلي:

- يتطلّب تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية إتاحة الديمقراطية في مكان العمل وبالتالي شيوع الرغبة في مشاركة الموظّفين في اتّخاذ القرارات ومنحهم فرصة التعبير عن آرائهم، إلّا أنّ ذلك يعوقه رفض الرّؤساء التّخلي عن جزء من صلاحيّتهم لاعتباره تهديدا لوجودهم.
- أمور مثل توفير ظروف عمل جيّدة، ومنح أجور جيّدة لا جدال في أنّ تكلفتها باهظة وهذا ما يؤدّي إلى بطء اتّخاذ القرار بشأن تطبيقها. (الدمرداش، 2018، ص.21)
- كثير من المديرين يعتبرون التّخلي عن جزء من صلاحيّاتهم بمثابة التّهديد لوجودهم، والتّخلي عن قوّة اتّخاذ القرارات لصالح معلّميهم، وتعتبر أنّ جودة الحياة الوظيفية المتوقّرة في مؤسّساتهم مرضية.
- قد يتولّد عند نقابات المعلّمين شعور بأنّ برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى لتسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أيّ عوائد كافية للمعلّمين، أي ماهي إلّا وسيلة لاستنزاف المزيد من الطّاقات والإنتاجية من المعلّمين. (الدّحوح، 2015، ص.30)

خلاصة الفصل:

جودة الحياة الوظيفية مفهومٌ شاملٌ يتناول شعور الفرد بالرضا عن مختلف جوانب عمله، بدءًا من الماديات كالراتب والعلاوات، مرورًا بالوظائف والمهام وفرص التطوير، وصولًا إلى تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية. يُعدّ هذا المفهوم هامًا لما له من تأثير إيجابي على أداء الفرد وإنتاجيته، وصحته النفسية والجسدية، والتزامه بعمله، ورغبته في الاستمرار فيه.

تتأثر جودة الحياة الوظيفية بعواملٍ عديدةٍ داخليةٍ وخارجيةٍ، مثل سياسات المؤسسة، وبيئة العمل، والدوافع الشخصية، والتوقعات.

لتعزيز جودة الحياة الوظيفية، يُنصح بتحسين بيئة العمل، وتوفير رواتب ومزايا تنافسية، ودعم التوازن بين الحياة العملية والشخصية، والاهتمام بصحة الموظفين النفسية.

في المجال التربوي، تكتسب جودة الحياة الوظيفية أهمية خاصة لما لها من تأثير مباشر على جودة التعليم، واحتفاظ بالكفاءات التعليمية، وجذب المواهب الجديدة.

تُساهم بعض الاستراتيجيات في تحسين جودة الحياة الوظيفية في المجال التربوي، مثل تحسين رواتب المعلمين، وتوفير فرص التطوير المهني، وخلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز التواصل والتعاون، ودعم المعلمين في التعامل مع التحديات.

ختامًا تُعدّ جودة الحياة الوظيفية ركيزة أساسية لخلق بيئة عمل إيجابية تُساهم في تحسين أداء الفرد وإنتاجيته، وتثري حياته على الصّاعدين الشّخصي والمهني.

الجانب التّطبيقي

الفصل الثاني:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

تسعى هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكو مترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي، وللتحقق من ذلك سيتم في هذا الفصل تحديد المنهج المستخدم ومجتمع وعينة الدراسة، أداة الدراسة وكذا الحدود الزمانية والمكانية للدراسة، والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها والتي بموجبها تم تحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية مرحلة جد هامة في البحث العلمي، فهي ترتبط مباشرة بالميدان لأنها تساعدنا على اختيار أنسب أدوات جمع البيانات والعينة المناسبة لدراستنا وكذا معرفة كيفية التعامل مع أدوات البحث، وبهذا فهي تعتبر مرحلة أولية تسبق الدراسة الأساسية.

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تتمثل أهداف الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها فيما يلي:

- تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها صياغة علمية دقيقة.
- التحقق من صلاحية أداة الدراسة لاستخدامها في الدراسة الأساسية.
- الوقوف على ميدان البحث والتحقق من إمكانية الإجراء التطبيقي وكذا العينة.
- اختيار الفترة المناسبة لتطبيق أداة الدراسة.
- جمع المعلومات التي تخص الدراسة وكل ما يتعلق بها.
- الحصول على الدراسات السابقة والتراث النظري المشابه للدراسة.
- الوقوف على الصعوبات التي بإمكانها أن تعترضنا عند إجراء الدراسة الأساسية.

1-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بما أنّ موضوعنا هو أساسا التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، فإنّ إجراءات دراستنا اقتصرت على: جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة وكذا الحصول على

الدراسات السابقة والتراث النظري، كذلك الوقوف على ميدان البحث والتحقق من إمكانية الإجراء التطبيقي وكذا عينة الدراسة حيث تم اختيار أفرادها بطريقة عشوائية بسيطة من خلال من خلال كتابة أسماء الابتدائيات الموجودة في البلدية على أوراق والتي عددها 20 ابتدائية، ثم استعمال القرعة لاختيار 13 ابتدائية منهم، وبعدها اختيار الفترة المناسبة لتطبيق المقياس بالتوجه إلى الابتدائيات المختارة لتوزيع المقياس على كل أساتذة هذه المدارس البالغ عددهم 130 أستاذ وأستاذة.

2-الدراسة الأساسية:

2-1-منهج الدراسة:

تعتبر عملية تحديد المنهج في الدراسة أمر ضروري ويتحدد نوعه حسب طبيعة البحث وموضوعه، ويعني المنهج مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، وهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة. (بوحوش، والذنيبات، 2007، ص99)

وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو من المناهج الشائعة الاستعمال حيث يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع الدراسة والذي يتوافق مع طبيعة الموضوع ومتغيراته. ويمكن تعريفه بأنه: أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كمياً عن طريق جمع بيانات وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (ملحم، 2004، ص415)

2-2-مجتمع وعينة الدراسة:

ويسمى أيضا المجتمع الإحصائي وهو مجموعة المشاهدات والقياسات الخاصة بمجموعة الوحدات الإحصائية، والتي تخص ظاهرة من الظواهر القابلة للقياس، وهو المجتمع الذي يسحب منه الباحث عينة بحثه. (جلاطو، 2007، ص5)

تكوّن مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية العرش ولاية برج بوعريّيج البالغ عددهم 190 أستاذ وأستاذة والموزعين على 20 ابتدائية، حيث تمّ حصره بعد الرجوع إلى مديرية التربية لولاية برج بوعريّيج للحصول على الإحصائيات المتعلقة بالأساتذة خلال الموسم الدراسي: 2024/2023.

أما عينة الدراسة فقد تمّ اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة بغرض الحصول على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي من خلال كتابة أسماء الابتدائيات الموجودة في البلدية على أوراق والتي عددها 20 ابتدائية، ثمّ استعمال القرعة لاختيار 13 ابتدائية منهم، وبعدها تمّ التوجّه إلى الابتدائيات المختارة لتوزيع المقياس على كلّ أساتذة هذه المدارس البالغ عددهم 130 أستاذ وأستاذة، أي بنسبة 68.42% من المجتمع الأصلي، ويوضّح الجدول التالي توزيع عدد الأساتذة حسب الابتدائيات:

جدول رقم (01) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الابتدائيات

الرقم	الابتدائيات	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
01	الشهداء الستة	09	6.92%
02	لكحل عمر	13	10%
03	بوعباية عبد القدوس	09	6.92%
04	ياحي الشريف	08	6.15%
05	محمد بن ساعد	13	10%
06	حريزي محمد	13	10%
07	بعبوش علي	13	10%
08	سوالمية رايح	06	4.62%
09	محمد بن عطية	13	10%

10	بوعاياة عمر	09	%6.92
11	محامدية النوي	09	%6.92
12	لعرايب عبد الله	09	%6.92
13	مقدمي محمد	06	%4.62
المجموع: 13		130	%100

2-3- أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية (والذي يعتبر محور الدراسة الذي تقوم عليه في جانبها النظري والتطبيقي) من دراسة يوسف بورزق وسعيد ريش (2018) بعنوان: الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل - دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة مستغانم - (الملحق رقم 01).

والذي بدوره استعمل المقياس المعد من طرف حسني فواد الدحوح (2015) في دراسته بعنوان: جودة الحياة الوظيفية لدى معلّمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم بعد تكيف بنوده لتناسب مع البيئة الجزائرية أولا ومع العينة ثانيا.

قامت الطالبتان كذلك بتعديل فقرات هذا المقياس لتناسب مع عينة الدراسة نظرا لعدم وجود مقياس يقيس نفس الخاصية لدى نفس الفئة (في حدود اطلاعهما) وذلك بعد تحكيمه من طرف بعض أساتذة قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة، حيث يتضمن هذا المقياس أربعة أبعاد فرعية موضحة في الجدول التالي:

جدول رقم (02): يوضح توزيع الفقرات على أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية:

الأبعاد	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
العلاقات الإنسانية	11	من 1 إلى 11
المشاركة في اتخاذ القرارات	11	من 12 إلى 22

الرضا الوظيفي	12	من 23 إلى 34
البيئة المدرسية (المادية والصحية)	10	من 35 إلى 44

وبعد أن تمّ عرض المقياس على مجموعة من أساتذة الجامعة البالغ عددهم 05 محكمين في قسم علم النفس بجامعة محمّد بوضياف بالمسيلة (الملحق رقم 03)، تمّ الأخذ بعين الاعتبار بكلّ توجيهاتهم القيمة والتي تمحورت أساساً حول:

-تعديلات في تعليمة المقياس.

-تحديد مادة التدريس لأفراد العينة.

أمّا فيما يخصّ فقرات المقياس فحسب آراء المحكمين كانت مناسبة، وهكذا أصبح المقياس في صورته النهائية ويمكن تطبيقه ميدانياً. (الملحق رقم 02)

لتقييم فقرات المقياس كانت البدائل وفق ميزان خماسي التدرّج (موافق بدرجة كبيرة جداً،

موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة، موافق بدرجة قليلة، موافق بدرجة قليلة جداً)

والتي أخذت درجات التصحيح على التوالي (1،2،3،4،5)، وهذا ما هو موضّح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): يوضّح طريقة تصحيح أداة الدراسة.

موافق بدرجة قليلة جداً	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جداً	البدائل
1	2	3	4	5	الأوزان
					الأوزان

4-2- حدود الدراسة:

تمثّلت حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود البشرية: تمثلت في أساتذة التعليم الابتدائي والمقدّر عددهم بـ 130 أستاذا وأستاذة.

الحدود المكانية: تمثلت في بعض ابتدائيات بلدية العش.

الحدود الزمنية: تمّ تطبيق الدراسة ابتداء من 2024/04/14 إلى غاية 2024/05/14.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمّ استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وبرنامج الإكسل لتحليل بيانات الدراسة وقد تمّ استخدام الأساليب التي رأتها الباحثتان مناسبة في التحليل اعتمادا بطبيعة الحال على نوع البيانات المراد تحليلها وعلى أهداف وفرضيات الدراسة، وقد تمّ استخدام عدّة أساليب إحصائية من أجل توظيف البيانات التي جمعت لتحقيق أغراض الدراسة، وفيما يلي الأساليب التي تمّ استخدامها:

أ/ بالنسبة للثبات:

- التطبيق وإعادة التطبيق.
- معامل ألفا كرونباخ.

ب/ بالنسبة للصدق:

- صدق المحتوى.
- صدق الاتساق الداخلي.

ج/ بالنسبة للمطابقة:

- التحليل العملي التوكيدي.

4- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

يقصد بالخصائص السيكمترية تلك المؤشرات الإحصائية المشتقة من إخضاع أداة القياس لسلسلة من الإجراءات للكشف عن صلاحيتها لقياس ما وضعت لقياسه، وذكر (بوسالم، 2014 ص60) أنّ "الخصائص السيكو مترية للاختبار يقصد بها تلك الصفات الضرورية والمتعلقة بمدى فعالية بنود الاختبار والصدق والثبات وما يرتبط بهما من معاملات تمييز

ومستويات السهولة والصعوبة ومعايير تفسير النتائج التي يتم التحقق منها بعد تطبيق الاختبار تطبيقاً تجريبياً على عينة ممثلة للمجتمع تسمى بعينة التقنين "

وعليه يمكن القول أن الخصائص السيكومترية هي مؤشرات تعبر عن مدى الوثوق بنتائج الاختبار أو المقياس واستقرارها واتساقها عبر الزمن، وتتمثل هذه الخصائص في:

7-1- الثبات:

يمثل الثبات العامل الثاني في الأهمية بعد الصدق، وهو: أن تكون الأداة المستعملة في الدراسة على درجة عالية من الدقة والاتقان فيما وضعت لقياسه. ويعرفه مقدّم عبد الحفيظ بأنه: "استقرار ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة" (مقدم، 2003، ص152)

• تمّ حساب ثبات هذا المقياس بعدة طرق:

الطريقة الأولى: طريقة التطبيق وإعادة التطبيق

طريقة التطبيق وإعادة التطبيق (Test-Retest Method) هي إحدى طرق قياس ثبات أداة القياس، مثل اختبار أو مقياس أو استبيان، تعتمد هذه الطريقة على تطبيق نفس أداة القياس على نفس العينة من الأشخاص مرتين، بفارق زمني محدد، ثم مقارنة النتائج بين التطبيقين.

الخطوات:

• **اختيار العينة:** يتم اختيار عينة من الأشخاص تمثل الفئة المستهدفة التي نريد قياس ثبات الأداة عليها.

• **تطبيق أداة القياس:** يتم تطبيق أداة القياس على العينة المختارة للمرة الأولى.

• **الانتظار:** يتم الانتظار لفترة زمنية محددة، عادةً ما تكون قصيرة (من بضعة أيام إلى أسبوعين) بحيث أن عامل الذاكرة والتذكر لا يكون له تأثير.

• **إعادة تطبيق أداة القياس:** يتم تطبيق نفس أداة القياس على نفس العينة من الأشخاص للمرة الثانية.

• **تحليل النتائج:** يتم حساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيقين الأول والثاني. يتم استخدام معامل الارتباط لحساب ثبات أداة القياس، فكلما زادت قيمة معامل الارتباط، كلما دل ذلك على ثبات أداة القياس أكثر.

تفسير النتائج:

- معامل ارتباط مرتفع (0.8 أو أعلى) : يدل على ثبات أداة القياس بشكل كبير.
- معامل ارتباط متوسط (0.5 - 0.79) : يدل على ثبات أداة القياس بشكل مقبول.
- معامل ارتباط منخفض (أقل من 0.5) : يدل على ضعف ثبات أداة القياس.

الطريقة الثانية: طريقة معامل ألفا كرونباخ.

يُعدّ ثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha) أحد أكثر مقاييس الثبات شيوعاً لقياس موثوقية الاستبيانات وأدوات القياس المتعددة البنود، يُشير ثبات ألفا لكونها إلى مدى اتساق إجابات المستجيبين على بنود الاستبيان أو أداة القياس، يتمثل ثبات ألفا كرونباخ في قياس مدى تجانس الأسئلة في الاستبيان أو أداة القياس، بعبارة أخرى، يُقيّم ثبات ألفا كرونباخ مدى قياس الأسئلة لنفس المفهوم أو السلوك، كما تُعدّ موثوقية النتائج المُستمدة من الاستبيانات وأدوات القياس شرطاً أساسياً للحصول على نتائج دقيقة ومفيدة في البحث العلمي، يتم حساب ثبات ألفا لكونها باستخدام برامج تحليل إحصائي متخصصة، مثل SPSS. أيضا تفسر قيمة ثبات ألفا لكونها كما يلي:

- القيم العالية (أعلى من 0.70): تُشير إلى ثبات مرتفع للاستبيان أو أداة القياس.
- القيم المتوسطة (بين 0.50 و 0.70): تُشير إلى ثبات مقبول.
- القيم المنخفضة (أقل من 0.50): تُشير إلى ثبات ضعيف.

(Fanny Poujol et Mana carricano;2009;p53)

7-2- الصدق:

إنّ صدق الاختبار أو المقياس يرتبط بمدى نجاحه وصلاحيته لقياس ما وضع لقياسه،

وعليه هناك عدّة تعاريف للصدق نذكر منها:

* يصف (كرونباخ 1971) الصدق بأنّه: "العملية التي يبحث من خلالها مطوّر الاختبار عن

دليل يدعم به الاستنتاجات التي من الممكن أن يصل إليها من خلال نتائج الاختبار"

* أمّا (عبد الهادي، 1999، ص 112) عرّف الصدق على أنّه: "قدرة الاختبار على قياس السلوك

أو القدرة أو السمة التي وضع من أجل قياسها، وذلك يعطي درجة دقيقة تمثل القدرة الحقيقية للمفحوص في هذا السلوك".

* أمّا (معمرية، 2012، ص 180-181) فقد أشار إلى وجود ثلاث مفاهيم أساسية للصدق

وهي:

أ/ أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه، أي أن تكون بنود الاختبار على علاقة وثيقة بالخاصية التي تقيسها.

ب/ أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه فقط، أي أن يكون الاختبار قادرا على أن يميّز بين الخاصية التي يقيسها والخصائص الأخرى التي قد ترتبط بها.

ج/ أن يكون الاختبار قادرا على التمييز بين طرفي الخاصية، أي أن يميّز بين الأداء القويّ

والأداء الضعيف لدى أفراد العينة، أمّا إذا كانت درجات الاختبار جميعها متقاربة دلّ ذلك

على صدق ضعيف للاختبار، أي أنّ الاختبار لم يقدّم بالمهمة الأساسية في عملية القياس

وهي إظهار الفروق الفردية بين أفراد العينة. (سراوي، 2023، ص 246-248)

يتم التحقق من الصدق من خلال بعض الطرق:

الطريقة الأولى : صدق المحتوى

صدق المحتوى هو نوع من أنواع صدق أدوات القياس، يهتم بتقييم مدى تمثيل محتوى الأداة للمفهوم الذي تقيسه. بمعنى آخر، هل تغطي أداة القياس جميع جوانب المفهوم؟ هل تُصاغ الأسئلة أو العبارات بطريقة واضحة ومفهومة؟ هل تُناسب الأداة الفئة العمرية أو المجموعة المستهدفة؟

أهمية صدق المحتوى:

- **ضمان دقة القياس:** يُساعد صدق المحتوى على ضمان أن أداة القياس تقيس ما صممت لقياسه بدقة.
- **تحسين تفسير النتائج:** عندما يكون محتوى الأداة صادقاً، تصبح النتائج قابلة للتفسير بشكل أفضل.
- **تعزيز الثقة في الأداة:** يُساعد صدق المحتوى على تعزيز الثقة في نتائج أداة القياس لدى المستخدمين.

طرق تقييم صدق المحتوى:

- **تحليل المحتوى:** يتم تحليل محتوى أداة القياس من قبل خبراء في مجال المفهوم الذي تقيسه، يقيم الخبراء مدى تمثيل محتوى الأداة للمفهوم، ووضوح الأسئلة أو العبارات، وملاءمة الأداة للفئة العمرية أو المجموعة المستهدفة.
- **استطلاعات الرأي:** يتم استطلاع رأي عينة من الأشخاص المستهدفين باستخدام الأداة حول مدى ملاءمة محتوى الأداة ووضوحها وسهولة استخدامها.

- المقارنة بأدوات قياس أخرى: يتم مقارنة محتوى أداة القياس بمحتوى أدوات قياس أخرى تقيس نفس المفهوم.

نصائح لتحسين صدق المحتوى:

- تحديد المفهوم بوضوح: يجب تحديد المفهوم الذي تقيسه أداة القياس بوضوح قبل البدء في تصميمها.
- مراجعة المحتوى من قبل خبراء: يجب مراجعة محتوى أداة القياس من قبل خبراء في مجال المفهوم الذي تقيسه.
- اختبار الأداة مع عينة من المستهدفين: يجب اختبار أداة القياس مع عينة من الأشخاص المستهدفين باستخدامها للحصول على ملاحظاتهم حول محتوى الأداة.
- تعديل الأداة بناءً على الملاحظات: يجب تعديل أداة القياس بناءً على ملاحظات الخبراء والمستهدفين لتحسين صدق محتوى الأداة.

يمكن القول أنّ صدق المحتوى هو مفهوم أساسي لضمان دقة وفعالية أدوات القياس.

الطريقة الثانية: صدق الاتساق الداخلي

يعتبر صدق الاتساق الداخلي نوع من أنواع صدق أدوات القياس، حيث يهتم بتقييم مدى تجانس أو اتساق نتائج أداة القياس، بمعنى آخر، هل تُقدم جميع فقرات أو بنود الأداة قياسات متسقة لنفس المفهوم؟

أهمية صدق الاتساق الداخلي:

- ضمان دقة القياس: يُساعد صدق الاتساق الداخلي على ضمان أن أداة القياس تقيس مفهوماً واحداً بشكل متسق.

• تحسين موثوقية النتائج: عندما يكون صدق الاتساق الداخلي مرتفعًا، تكون نتائج أداة القياس أكثر موثوقية.

• تسهيل تفسير النتائج: تصبح نتائج أداة القياس أسهل للتفسير عندما تكون متسقة داخليًا.

طرق تقييم صدق الاتساق الداخلي:

يتمّ التحقق من الاتساق الداخلي (البناء الداخلي) من خلال تقدير الارتباط بين العوامل وأيضا بين العوامل والدرجة الكلية للمفهوم وكذلك بين الفقرات والبعد الذي تنتمي إليه، يتحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس عندما تكون الارتباطات البنائية كما سبق ذكرها ذات درجة عالية من الارتباط كما يستحسن أيضا ان تكون الارتباطات دالة إحصائيا.

نصائح لتحسين صدق الاتساق الداخلي:

• كتابة فقرات أو بنود واضحة ومفهومة: يجب أن تكون فقرات أو بنود أداة القياس واضحة ومفهومة لجميع المستهدفين.

• تجنب الغموض واللبس: يجب تجنب أي غموض أو لبس في صياغة فقرات أو بنود الأداة.

• التأكد من ترابط جميع الفقرات أو البنود بالمفهوم: يجب أن تترايط جميع فقرات أو بنود الأداة بالمفهوم الذي تقيسه بشكل واضح.

• إزالة الفقرات أو البنود غير المتسقة: يجب إزالة أي فقرات أو بنود لا تتسق مع بقية فقرات أو بنود الأداة.

صدق الاتساق الداخلي هو مفهوم أساسي لضمان دقة وموثوقية أدوات القياس وبالتالي

إنّ فهم أهمية صدق الاتساق الداخلي وطرق تقييمه ونصائح تحسينه ضروري لتصميم

أدوات قياس متسقة وموثوقة وذات جودة.

7-3 - النمذجة بالمعادلات البنائية:

لقد أصبحت المعادلات البنائية (SEM) Structural Equation Modeling كنموذج، مكونا رئيسيا في التحليلات الإحصائية متعددة المتغيرات، وتستخدم بصورة متزايدة في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية والسلوكية، وعلى الرغم من ظهورها في بداية سبعينيات القرن الماضي، إلا أنها أصبحت أكثر انتشارا لدى الباحثين منذ أواخر القرن الماضي، ولعلّ أهم أسباب شهرتها وجود برامج حاسوب متخصصة لإجرائها مثل: MPLus, LISREL, AMOS وغيرها، وتوفّر مراجع وكتابات متخصصة. (عامر، 2014، ص72)

وقد تعددت التعاريف وتداخلت المعاني للنّمذجة بالمعادلات الهيكلية، فهناك من يرى بأنها أسلوب إحصائي واحد، ولكن في الحقيقة هي مجموعة من الأساليب الإحصائية متكاملة فيما بينها لتشكل هيكل أو إطار عمل يطلق عليه نمذجة المعادلة البنائية، فالأساليب الإحصائية المعروفة مثل: تحليل التباين، تحليل الانحدار، تحليل المسار، التحليل العاملي الاستكشافي عندما تطبق لوحدها لا تعبر لنا عن عملية نمذجة المعادلة البنائية، ولكن عندما تتكامل هذه الأساليب فيما بينها تكوّن أو تبني لنا عملية تسمى نمذجة المعادلات البنائية.

كما تعتمد النمذجة بالمعادلات البنائية بدرجة أولى على التباين The covariance ، وهو ما يوفّر معلومات أكثر من الارتباط، بينما يهتم الانحدار مثلا بتقليل الفروق بين الحالات الفردية المشاهدة والمتوقعة، أمّا النمذجة بالمعادلات البنائية تهدف الى تقليل الفروق بين مصفوفة التباين المشاهدة والمتوقعة، وبالتالي فهم لأنماط الارتباطات بين مجموعة من المتغيرات وتفسير أكبر قدر من التباين. (عيشوش، 2016، ص148)

لذلك فإنّ نموذج المعادلات البنائية Structural Equation Model يسمح بتوضيح العلاقات الخطية المباشرة وغير المباشرة بين مجموعة المتغيرات الكامنة والمشاهدة، كما يُمكن من دراسة المسار الكامل للعلاقات والارتباطات بين مجموعة من متغيرات الظاهرة أو أكثر في تمثيل Path Diagram يمثل تصويرا للنموذج الخطي العام General Linear Model

الذي يشمل الانحدار المتعدد، كما أنه ترجمة لسلسلة من علاقات السبب والنتيجة المفترضة بين مجموعة من المتغيرات. (الهنداوي، 2007، ص12)

أنواع النماذج البنائية:

يوجد أربعة أنواع من النماذج البنائية الرئيسية

- نموذج تحليل الانحدار

- نموذج تحليل المسار

- النموذج التوكيدي

- نموذج النمذجة بالمعادلات البنائية (النموذج البنائي)

في هذا القسم، قمنا بتهيئة المسرح من خلال مناقشة أمثلة لتحليل العوامل المؤكدة، وتحليل الانحدار، ونموذج معادلة هيكلية عامة مع المتغيرات الكامنة. (رايت، 1921).

لا يزال من المعتاد بدء تحليل SEM من خلال رسم مخطط المسار، يتكون مخطط المسار من مربعات ودوائر متصلة ببعضها البعض بواسطة الأسهم، في تدوين رايت، يتم عرض المتغيرات التي تمت ملاحظتها (أو قياسها) بواسطة مستطيل أو مربع كامنة (أو غير قابلة للقياس) العوامل بدائرة بيضاوية الشكل، تُستخدم الأسهم ذات الرأس الواحد أو "المسارات" لتحديد العلاقات السببية في النموذج، حيث يتسبب المتغير في ذيل السهم في إحداث المتغير عند هذه النقطة، تشير الأسهم ذات الرأسين إلى التباينات أو الارتباطات، دون تفسير سببي، إحصائياً، تمثل الأسهم أو المسارات أحادية الرأس معاملات الانحدار، والتغيرات في الأسهم ذات الرأسين، تم تطوير امتدادات هذا الترميز التباينات والوسائل الموجودة.

(cf. McArdle ,1996).

مؤشرات المطابقة:

هناك عدة مؤشرات للمطابقة في موضوع النمذجة يتم الاعتماد عليها في الحكم على النماذج، ويمكن ذكرها كما يلي:

كا مربع x2 Chi Square

إذا كانت إحصائية مربع كاي دالة، معناه أن النموذج فشل في إعادة إنتاج مصفوفة التغيرات للبيانات، أو فشل في تفسير العلاقات بين المتغيرات (بمعنى أن البيانات غير متفقة مع النظرية).

بعض الخصائص:

اختبار كا مربع يتأثر بحجم العينة، يعني كلما زاد حجم العينة زاد احتمال رفض النموذج،

وبالتالي الزيادة في الحجم تؤدي إلى الدلالة كا مربع المعيارية. **Chi Square**

المعادلة الرياضية لاختبار كا مربع المعيارية. $df / x2$

مؤشرات المطابقة المطلقة

مؤشر RMSEA

RMSEA = < 0.05 مقبول ، كلما اقترب إلى القيمة 0 يكون أحسن

مؤشر SRMR

يعتبر الانحدار المعياري لجذر متوسط مربعات البواقي

إذا كانت قيمة أكبر من 0.1 (0.1 >) يعتبر دليل على عدم مطابقة النموذج

مؤشرات المطابقة النسبية أو المقارنة:

تهتم هذه المؤشرات بالتحسين النسبي في مطابقة النموذج من خلال مقارنة النموذج الافتراضي

بالنموذج القاعدي الذي يسمى بالنموذج الصفري أو المستقل الذي يفترض أن قيمة التغيرات تساوي الصفر

(0) بين المتغيرات الكامنة التابعة، ومن بين مؤشرات المطابقة النسبية أو المقارنة نجد :

مؤشر (CFI)

إذا كانت قيمته قريبة من 0.95 دل ذلك على مطابقة مقبولة، وكلما اقتربت أكثر إلى الواحد تكون

مطابقة ممتازة.

مؤشرات التبسيط المعدلة:

يتمثل في معادلة تصحيح أو معاقبة لتعقيد النموذج، نفس العقاب يمكن النظر إليه كمكافأة للتبسيط، ويقصد بتبسيط النموذج، تقليل البارامترات التي يتم تقديرها بالنسبة لعدد المشاهدات وفي هذا النوع من المؤشرات نجد مؤشر PR (Parsimony Ration) ، يفضل أن لا تقل قيمته عن القيمة 0.95، أما إذا اقتربت قيمته من القيمة الواحد (1) نقول أنّ المطابقة ممتازة.

خلاصة:

لقد حاولنا من خلال هذا الفصل توضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم استخدامها في الدراسة الميدانية حيث قمنا بعرض الحدود المكانية والزمانية للدراسة وكذا تم وصف أدوات جمع البيانات (المقياس) وتؤكد من تمتعها بخاصية الصدق والثبات، البنية العاملية، حيث تطرقنا إلى طرق التّحقق كل من الصدق والثبات للمقياس، إضافة إلى وصف مجتمع وعينة الدراسة وعرض الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة في الفصل التطبيقي الموالي ومناقشة نتائجها.

الفصل الثالث:

عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

في هذا الفصل، سنقدم عرضاً شاملاً للنتائج التي تم الحصول إليها من الدراسة الميدانية حول: **التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي**، سنقوم بتحليل ومناقشة هذه النتائج واستنتاجاتها بشكل موسع وشامل، بهدف توفير رؤية أعمق وفهم أفضل للعلاقة بين هذين المتغيرين المهمين.

سنبدأ بعرض وتحليل نتائج اختبار الفرضيات التي وضعناها في الدراسة، سنستعرض نتائج التحقق من الخصائص السيكومترية المتمثلة في الصدق والثبات، ونحلل النتائج للتأكد من صحتها وموثوقيتها، سيتم توضيح المدى الذي يدعم فيه البيانات فرضياتنا أو يناقضها، وسيتم استخدام الأدلة الإحصائية والبيانات لتوضيح ذلك.

بعد ذلك، سنناقش النتائج ونقارنها بالدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع، سنحلل التشابهات والاختلافات بين نتائجنا ونتائج الدراسات السابقة، ونقدم تفسيرات ممكنة لهذه الاختلافات، سنركز أيضاً على المساهمات الجديدة التي قدمتها دراستنا ومدى تكاملها مع المعرفة الحالية في المجال.

بناءً على النتائج والمناقشة، سنقدم الاستنتاجات العامة للدراسة، سنلخص ما توصلنا إليه بشأن التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، بعدها نقدم التوصيات للباحثين الأكاديميين والمهنيين في المجال مدعومة بالأدلة، وفي الأخير نطرح بعض الآفاق المستقبلية في إطار دعم لموضوع دراستنا وحث الباحثين على مواصلة البحث فيه نظراً لأهميته البالغة في الحياة التربوية.

1- عرض وتحليل وتفسير نتائج اختبار الفرضيات:

1-1- نتائج الفرضية المتعلقة بالثبات:

يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفيّة على المطبّق على عيّنة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريّيج على دلالات ثبات مقبولة.
أولاً: التّحقّق من الثّبات بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق:
 بعد المعالجة تم الحصول على النتائج التالية:

جدول رقم (04): يبين قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني.

العلاقة بين المتغيرين:	عدد افراد العينة N	Pearson Correlation معامل الارتباط بيرسون R	Sig مستوى المعنوية	القرار
التطبيق الأول	130	0.923	0.000	توجد علاقة ارتباطية
دافعية الإنجاز				بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني

من خلال الجدول أعلاه نجد أنّ:

قيمة معامل الارتباط بيرسون بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني بلغ: $R = 0.923$ وأن القيمة الاحتمالية للاختبار (معامل بيرسون) بلغت $sig = 0.000$ وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 . ومنه القيمة المحسوبة للمعامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين دالة إحصائياً عند 0.05 ويدل ذلك أنه توجد علاقة ارتباطية معنوية بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني للمقياس، وهذه النتيجة تعبر بأنّ هناك درجة عالية من الثّبات من خلال طريقة التطبيق وإعادة التطبيق.

ثانياً: التّحقّق من الثّبات بطريقة ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الأربعة للمقياس، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (05) يبين قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للمقياس.

العلاقات الإنسانية	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	النتيجة
	0.750	11	ثابت

المشاركة في اتخاذ القرارات	0.831	11	ثابت
الرضا الوظيفي	0.734	12	ثابت
البيئة المدرسية (المادية والصحية)	0.685	10	قريب من الثبات
ثبات جميع عبارات المقياس	0.838	44	ثابت

من البيانات المعروضة في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم معاملات ألفا كرونباخ تراوحت بين 0.68 إلى 0.838، وهي أكبر من 0.6 ما يؤكد ثباتا مرتفعاً للمقياس وأبعاده، حيث قيمة معاملات ألفا كرونباخ لبعد العلاقات الإنسانية (0.75) ولبعد المشاركة في اتخاذ القرارات (0.83) وبعد الرضا الوظيفي (0.73)، وبعد البيئة المدرسية (0.68)، وإجمالي عبارات المقياس (0.83) وتم تصنيفها كثابتة، أي تتميز بثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيع المقياس أكثر من مرة وفي نفس الظروف (نفس العينة، نفس مكان الدراسة)، وعليه يمكن القول أن المقياس يتمتع بثبات عالٍ ما يجعله أداة قياس موثوقة وصالحة لتحقيق أهداف الدراسة.

خلاصة: تم التحقق من ثبات المقياس بطريقتين: طريقة التطبيق وإعادة التطبيق، وأيضا طريقة ألفا كرونباخ، وكانت النتيجة جيدة مع الطريقتين وبالتالي يمكن القول أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الثبات.

1-2- نتائج الفرضية المتعلقة بالصدق:

يتوفر مقياس جودة الحياة الوظيفية على المطبق على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العرش ولاية برج بوعرييج على دلالات صدق مقبولة.

أولا: التحقق من الصدق بطريقة التطبيق صدق المحتوى:

للتحقق من صدق المحتوى نطبق معادلة كوبر، وفق المعادلة التالية:

معامل (كوبر Cooper) لحساب صدق الأداة:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{\text{نقاط الاتفاق}}{\text{نقاط الاختلاف} + \text{نقاط الاتفاق}} \times 100\%$$

$$Pa = \frac{Ag}{Ag + Dg} * 100$$

حيث ان :
Pa : نسبة الاتفاق .
Ag : عدد المتفقين .
Dg : عدد غير المتفقين .

بعد المعالجة تم الحصول على النتائج التالية:

قمنا بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين (الملحق 03)

الجدول رقم (06) أسماء الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة:

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الكلية
01	أ.د/ سامية بورنان	أستاذ التعليم العالي	العلوم الاجتماعية والإنسانية
02	د/ بن مداني مختار	أستاذ مؤقت بقسم علم النفس	العلوم الاجتماعية والإنسانية
03	أ.د/ سميرة بوزناد	أستاذ محاضر أ	العلوم الاجتماعية والإنسانية
04	أ.د/ دهمي شهرة زاد	أ/د التعليم العالي	العلوم الاجتماعية والإنسانية
05	د/ مرزوقي سمير	أستاذ محاضر أ	العلوم الاجتماعية والإنسانية

تم الحصول على نسبة اتفاق تراوحت (100%)، حيث أشار كل الخبراء أنّ كل عبارات المقياس جيدة وصالحة دون أي تعديل، وبالتالي عبارات المقياس كان عليها اتفاق تام بأنها ملائمة.

ثانيا: التحقق من الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي هو نوع من أنواع صدق أدوات القياس يهتم بتقييم مدى تجانس أو اتساق نتائج أداة القياس، بمعنى آخر: هل تُقدم جميع فقرات أو بنود الأداة قياسات متسقة لنفس المفهوم؟ كما تكمن أهمية صدق الاتساق الداخلي في المساعدة على ضمان أن أداة القياس تقيس مفهوماً واحداً بشكل متسق، فهو أحد الطرق التي يمكن استخدامها لتحقيق خاصية صدق

المقياس، ويهدف هذا النوع من الصدق إلى قياس مدى توافق الفقرات والأبعاد في المقياس مع بعضها البعض، أي أنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، وإحصائياً نعبر عن صدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون وفق القاعدة التالية :

- إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لقيمة معامل الارتباط بيرسون (r) أقل من مستوى الدلالة: 0.05 فإنّ معامل الارتباط بيرسون ذو دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد والدرجة الكلية لبعده، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق ومتسق لما وضع لقياسه، و إذا لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين البعد والدرجة الكلية لبعده، فإنّ ذلك يشير إلى أن البعد أو الفقرة المستخدمة في المقياس لا تعكس الواقع بشكل صحيح، وقد يكون من الضروري إعادة صياغتها أو تعديلها أو حذفها من المقياس حتى نصل بفقرات وأبعاد تحقّق خاصية صدق المقياس، والجدول التالي يبين نتائج حساب صدق الاتساق البنائي لبندود وفقرات المقياس كما يلي:

جدول رقم (07) يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:

	الدرجة الكلية	البيئة المدرسية	الرضا الوظيفي	العلاقات الانسانية	المشاركة في اتخاذ القرار	
الدرجة - Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,612** ,000	,622** ,000	,660** ,000	,714** ,000	ارتباط دال
N - الكلية	130	130	130	130	130	
البيئة - Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,612** ,000	1	,382** ,000	,148 ,094	,165 ,060	ارتباط دال
N - المدرسية	130	130	130	130	130	
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,622** ,000	,382** ,000	1	,152 ,084	,120 ,174	ارتباط دال

N - الرضا الوظيفي	130	130	130	130	130	
Pearson Correlation - العلاقات Sig. (2-tailed) N الانسانية	,660** ,000	,148 ,094	,152 ,084	1	,455** ,000	ارتباط دال
Pearson Correlation - المشاركة في Sig. (2-tailed) N اتخاذ القرار	,714** ,000	,165 ,060	,120 ,174	,455** ,000	1	ارتباط دال

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

من خلال الجدول أعلاه يمكننا استنتاج أن جميع الأبعاد في المقياس صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، نظراً لأن قيم معاملات الارتباط Pearson Correlation كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 وقيم SIG كانت أقل من هذا المستوى، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من البعد والدرجة الكلية لإجمالي فقرات بنوده وكذا بين البعد والدرجة الكلية لإجمالي فقرات المقياس، أيضاً هناك اتساق داخلي بين بعض الأبعاد.

وعليه يمكننا القول بأن فقرات المقياس بأبعاده صادقة لما وضعت لقياسه أي أن المقياس على درجة عالية من الصدق ومن ثم يمكننا الاعتماد على عباراته في قياس السمة التي وضع لقياسها وهي سمة: جودة الحياة الوظيفية.

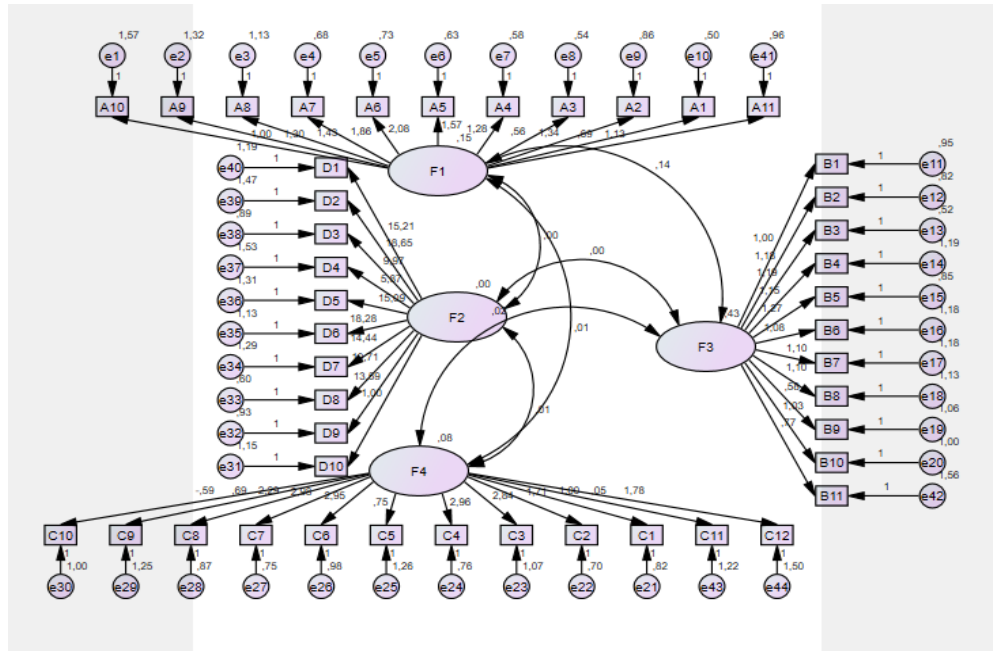
خلاصة: تم التحقق من صدق المقياس بطريقتين: طريقة صدق المحتوى، وأيضاً طريقة الاتساق الداخلي، وكانت النتيجة جيدة مع الطريقتين، ومنه يمكن القول أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الصدق.

1-3- نتائج الفرضية المتعلقة بمؤشرات المطابقة:

✓ التي تنص على:

توجد مطابقة مقبولة بين النموذج المفترض لمقياس جودة الحياة الوظيفية مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة.

بعد رسم النموذج على برنامج AMOS وربطه بالبيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:
شكل رقم (01) يوضح النموذج التوكيدي لمفهوم جودة الحياة الوظيفية:



جدول رقم (08) يوضح ملخص مؤشرات مطابقة نموذج:

النموذج Model	CMIN χ^2	RMR	GFI	TLI	CFI	RMSEA
	2110.647	0.156	0.565	0.392	0.424	0,103
	يجب أن تكون قيمته غير دالة **** الأسلوب الإحصائي الوحيد	من 0 إلى 0.05 جيد **** من 0.05 إلى 0.08 مقبول	من 0.9 إلى 0.95 مقبول **** من 0.95 إلى 1 جيد	من 0.9 إلى 0.95 مقبول **** من 0.95 إلى 1 جيد	من 0.9 إلى 0.95 مقبول **** من 0.95 إلى 1 جيد	من 0 إلى 0.05 جيد **** من 0.05 إلى 0.08 مقبول

من خلال النتائج يتضح أنّ:

القيم تعبر عن نتائج لمؤشرات صلاحية المطابقة المستخدمة في التحليل العاملي التوكيدي

(CFA): لمفهوم جودة الحياة الوظيفي، دعنا نحلل كل مؤشر وقيمه:

RMSEA: جذر متوسط مربع تقريب الخطأ، قيمته **0.103**.

تعتبر هذه القيمة غير مقبولة، وفي الوضع المثالي تكون أقل من **0.08** لمطابقة جيدة

تشير قيمة **0.103** إلى مطابقة ضعيفة.

CFI : مؤشر المقارنة للمطابقة **0.424**.

تعتبر هذه القيمة بشكل عام منخفضة، والتي تكون عادة أعلى من: **0.90**.

تشير قيمة **0.424** إلى ضعف مطابقة النموذج.

TLI : مؤشر تكر-لويس **0.392**.

على غرار **CFI**، تعتبر هذه القيمة منخفضة (المطلوب أعلى من **0.90**)، تشير قيمة **0.392**

إلى ضعف مطابقة النموذج.

GFI : مؤشر صلاحية المطابقة **0.565**.

تعتبر هذه القيمة أيضًا في الجانب الأدنى لمطابقة جيدة، والتي تكون عادة أعلى من **0.90**

.تشير قيمة **0.565** إلى ضعف مطابقة النموذج.

RMR : جذر الوسط التربيعي للمخلفات **0.156**.

لا يوجد حد فاصل محدد لـ **RMR**، ولكن القيم الأقل تكون أفضل بشكل عام، قيمة **0.156**

تعتبر مرتفعة نوعا ما.

CMIN : أقل قيمة χ^2 **2110.647** :

في حد ذاته، لا يقدم **CMIN** معلومات مفيدة للغاية. عادة ما يتم تفسيره فيما يتعلق بدرجات

الحرية.

التفسير العام:

بناءً على معظم هذه القيم، يبدو أنّ مطابقة النموذج ضعيفة، فيما يلي تفصيل:

RMSEA: مطابقة ضعيفة

CFI و TLI و GFI: مطابقة ضعيفة

RMR مطابقة ضعيفة

بشكل عام، تشير هذه النتائج إلى أنّ النموذج الحالي لا يتناسب بشكل جيد مع البيانات.

توصيات:

✓ التفكير في مراجعة نموذجك لتحسين المطابقة.

✓ الحاجة إلى تعديل العلاقات بين المتغيرات الكامنة أو إضافة متغيرات إضافية لشرح البيانات بشكل أفضل.

✓ التدقيق أكثر حول تفسير مؤشرات المطابقة في SEM / CFA لفهم كيفية تشخيص المشكلات المحددة في نموذجك.

✓ إعادة اختبار النموذج على عينة أوسع كي يتم الوصول الى نتائج أدق، وهذا من أبرز شروط منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية.

إذن: كلّ مؤشرات المطابقة ضعيفة وفق المعايير المبينة في الجدول، وبالتالي النموذج لا يتمتع بمؤشرات مطابقة مقبولة بين النموذج المفترض لمقياس جودة الحياة الوظيفية مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة، وبالتالي الفرضية مرفوضة.

استنتاج:

بما أنّه تمّ التأكد من مؤشر الثبات ومؤشر الصدق وفق طرق النظرية الكلاسيكية للقياس، أصبح الآن المقياس صالحا كي يقيس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

2- مناقشة نتائج الفرضيات ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة:

2-1- بخصوص الفرضية الأولى المتعلقة بالثبات:

تمّ التّوصل إلى مؤشرات مقبولة تتعلق بالثبات من خلال: طريقة التطبيق وإعادة التطبيق

وأیضا طريقة ألفا كرونباخ مما أشار الى أنّ مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على

الأساتذة يتمتع بدرجة مقبولة من الثبات وهذا ما تمّ التوصل إليه أيضا في: دراسة حدة سلطاني (2021_2022)، وأيضا دراسة محمود اسماعيل أبو عودة (2018)، وكذلك دراسة بوقطف محمد (2013-2014).

2-2- بخصوص الفرضية الثانية المتعلقة بالصدق:

تمّ التوصل إلى مؤشرات مقبولة تتعلق بالصدق من خلال: عرض المقياس على مجموعة من المحكّمين وأيضا إجراء الاتساق الداخلي لمكونات المقياس "الفقرات والأبعاد والدرجة الكلية" مما أشار إلى أنّ مقياس جودة الحياة الوظيفية المطبّق على الأساتذة يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق وهذا ما تمّ التوصل إليه أيضا في: دراسة حدة سلطاني (2021_2022) ودراسة محمود اسماعيل أبو عودة (2018)، بالإضافة الى دراسة يحيى محمود النجار وعبد الرؤوف أحمد الطّلاع (2015).

2-3- بخصوص الفرضية الثالثة المتعلقة بمؤشرات المطابقة:

تمّ التوصل إلى مؤشرات مطابقة ضعيفة خاصة بالنموذج التوكيدي المقترح لمفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال: بناء النموذج العاملي التوكيدي واختباره باستخدام منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية، حيث اختلفت نتيجة دراستنا مع: دراسة يوسف بورزق و سعيد رياش (2018) المعنونة بدراسة الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل ببعض ثانويات مدينة مستغانم، والتي هدفت إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل باستخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية للدّحوح على عينة قدرها 148 أستاذ وأستاذة في مرحلة الثانوية وتوصّلت إلى تمتع المقياس بخصائص سيكومترية مرتفعة ووجود مطابقة بين النموذج المفترض مع البيانات المستمّدة من عينة الدراسة.

خلاصة:

بخصوص نتائج الصدق والثبات وفق الإجراءات الكلاسيكية كانت متوافقة مع نتائج كل الدراسات السابقة، أمّا بخصوص نتائج دراستنا المتعلقة بإجراءات النمذجة بالمعادلات البنائية كانت مختلفة.

3-الاستنتاج العام للدراسة:

انطلاقاً من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، وما تمّ عرضه من نتائج لاختبار الفرضيات وتحليلها ومناقشتها وفي ضوء ما تمّ استعراضه من خلفية نظرية لمتغيرات الدراسة والدراسات السابقة التي تناولت هذه المتغيرات وبعد إجراء الدّراسة الميدانية فإنّه توصلنا إلى النتائج التالية:
☞ يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفيّة على المطبّق على عيّنة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على دلالات صدق مقبولة، وبالتالي الفرضية مقبولة.

☞ يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفيّة على المطبّق على عيّنة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على دلالات ثبات مقبولة، وبالتالي الفرضية مقبولة.

☞ لا توجد مطابقة مقبولة بين النّمودج المفترض لمقياس جودة الحياة الوظيفيّة مع البيانات المستمدّة من عيّنة الدّراسة، وبالتالي الفرضية غير مقبولة.
أما بخصوص الفرضية العامة:

بما أنّه تمّ التوصل إلى مؤشرات صدق وثبات جيدة وفق إجراءات التحقق حسب النظرية الكلاسيكية للقياس، يمكن القول:

☞ يتوفّر مقياس جودة الحياة الوظيفيّة المطبّق على عيّنة من أساتذة التّعليم الابتدائي ببعض ابتدائيات بلدية العش ولاية برج بوعريريج على خصائص سيكومترية مقبولة، وبالتالي الفرضية العامة مقبولة.

4-اقتراحات الدّراسة:

بناء على ما تمّ التّوصل إليه من الدّراسة الحاليّة، ترى الطّالبتان أن تختما بالتّوصيات والمقترحات التّالية:

- إعادة تطبيق المقياس على عيّنة أوسع وإعادة التّحقّق من خصائصه السيكو مترية.

- لفت انتباه الجهات الوصية للارتفاع بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي من خلال جملة النقائص الملحوظة بعد تطبيق المقياس.

- إعادة التحقق من صلاحية المقياس بأحدث الإجراءات الإحصائية خصوصا باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية (التحليل العاملي التوكيدي) الذي يشترط عينة كبيرة الغير متوفرة في دراستنا حتى نطمئن أكثر على موثوقية وصلاحية المقياس بشكل أكبر.

الختامة

الخاتمة:

من خلال تناول موضوع التّحقّق من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي بشقيه النظري والتطبيقي، انطلاقاً من الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة مروراً بالدراسات السابقة إلى الإجراءات المنهجية واختبار الفرضيات وصولاً إلى عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها ومقارنتها بالدراسات السابقة، وكان ذلك بعد أن تمّ تعديل فقرات المقياس لتناسب مع عينة الدراسة قامت الطالبتان بحساب صدق وثبات هذا المقياس، وكذا مدى مطابقة هذا النموذج مع البيانات المستمدة من العينة.

وبعد أن تمّ حساب الصدق بطريقتي صدق المحتوى وصدق الاتساق الداخلي ومن ثمّ حساب الثبات بطريقتي التطبيق وإعادة التطبيق ومعامل ألفا كرونباخ، بينت النتائج أنّ مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي يمتلك مؤشرات صدق وثبات مرتفعة وفق الإجراءات الكلاسيكية.

كما تمّ التّوصل إلى أنّ النموذج لا يتمتّع بمؤشرات مطابقة جيّدة وفق إجراءات التحليل العاملي التوكيدي، وكان ذلك بسبب صغر حجم العينة وهي نتيجة طبيعية، وقد تمّ الإشارة إلى هذا الأمر كاقترح للدراسات القادمة، فحتّى يتوفر النموذج على مؤشرات مطابقة جيدة لا بد من توفير حجم عينة كبير.

وعليه يمكن اعتبار النتائج المتوصّلة إليها إضافة علمية تعزّز ما توصّلت إليه الدراسات السابقة، مما يجعل من المقياس أداة مناسبة وصالحة للاستعمال.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

المراجع باللّغة العربية:

كتب:

- أحمد محمد الدمرداش (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي. ط1، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
 - أمحمد تيغزة (2012). التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي (المجلد الأول). الأردن : دار المسيرة للطبع والتوزيع.
 - العاجز فؤاد، البنا محمد (2007) . الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق. ط3، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
 - بوسالم عبد العزيز (2014). القياس في علم النفس والتربية: الأسس النظرية والمبادئ التطبيقية. ط1، دار قرطبة للنشر والتوزيع، باب الزوار، الجزائر.
 - جاد الرب، سيد محمد (2008) . جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية . القاهرة، مطبعة العشري.
 - جيلالي جلاطو (2007) . الإحصاء مع تمارين ومسائل محلولة. ط7، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
 - سامي ملحم (2004) . مناهج البحث في التربية وعلم النفس. ط4، دار المسيرة للطباعة والتوزيع، الأردن.
 - عبد الحفيظ مقدّم (2003) . الإحصاء والقياس النفسي والتربوي. ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
 - عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات (2007) . مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث. ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- رسائل الماجستير:
- حسني فؤاد الدّحوح (2015). جودة الحياة الوظيفيّة لدى معلّمي المرحلة الأساسيّة بمحافظات غزّة وعلاقتها بمستوى أدائهم. أطروحة ماجستير غير منشورة، تخصّص إدارة تربويّة، كليّة التّربية، الجامعة الإسلاميّة، غزّة.

- **حكيم عبد المجيد (2009).** الرضا الوظيفي لدى معلّمي التعليم العام و معلّمي الفئات الخاصة من الجنسين دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، السعودية.
 - **دسوقي نجلاء عبد السلام محمود (2015).** تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس. أطروحة ماجستير، تخصص إدارة شؤون الأسرة و المؤسسات، قسم الاقتصاد المنزلي، كلية الزراعة، جامعة الاسكندرية، مصر.
 - **طارق حمادو، عثمان عتيق العربي، ياسين بن حامد (2018).** جودة الحياة الوظيفية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي. مذكرة ليسانس، تخصص التنظيم و العمل، قسم علم النفس، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
 - **فاطمة لبصير (2018).** مهارات التفكير الإيجابي و علاقته بجودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة. رسالة ماجستير، تخصص علم نفس تنظيم وعمل، قسم علم النفس، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
 - **ماضي خليل اسماعيل إبراهيم (2014).** جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، فلسطين.
 - **منصور محمد ابراهيم محمد (2016).** جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكّية. أطروحة ماجستير، تخصص أصول التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، غزّة.
- رسائل الدكتوراه:**
- **وناس سوسن (2008).** تأثير الشفافية المنظمة في الرضا الوظيفي تحليل آراء عينة من العاملين في ديوان هيئة التعليم التقني، رسالة دكتوراه، فلسفة في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- مجلات:**
- **العارفة، عبد اللطيف والقران، أحمد، (2007)،** معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام، مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية، المملكة العربية السعودية.
 - **الميعان، هند، (2012)،** مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ وأثرها على النمو المهني لديه، المجلة التربوية بجامعة الكويت، 27 (105)، ص 55 - 84

- الهنداوي، المهدي (2007). منهجية النمذجة بالمعادلات البنائية وتطبيقاتها في بحوث الادارة التعليمية، مجلة التربية والتنمية، 15(40)، ص9-41.
- عامر، عبد الناصر السيد (2014). تقييم استخدام تطبيقات نمذجة المعادلات البنائية في البحث النفسي، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مصر، 13(04)، ص701-777.
- علي سراوي، محمد الجموعي سراوي، مفاهيم أساسية في التعامل مع الخصائص السيكو مترية لأدوات القياس في البحوث النفسية و التربوية، مجلة السراج، المجلد 7، العدد 1، 2023، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، ص245-261
- علي مؤيد محمد، محمود علي محمد، (2018)، ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حماة، المجلد الأول، العدد الثالث، ص93-115.
- محمد، رضوان، (2013)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى أعضاء هيئة التدريس في آليات وأقسام التربية الرياضية في اليمن، مجلة العلوم الإنسانية للأبحاث، جامعة النجاح الوطنية، المجلد 27، العدد الخامس، ص981-1010.
- يحيى محمود النجار، عبد الرؤوف أحمد الطلاع، (2015)، التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظة غزة، مجلة جامعة حماة، المجلد 1، العدد 3، ص93-115
- يوسف بورزق، سعيد رياش، (2018)، الخصائص السيكو مترية و التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة مستغانم، مجلة العلوم النفسية و التربوية، جامعة مستغانم، الجزائر 2، المجلد 7، العدد 1، ص150-166.

المراجع الأجنبية:

- farideh hamidi and bahram mohamadi(2012). teachers quality of work life in secondary schools. international journal of vocational and technical education .4(1) 1-5.
- Fanny Poujol et Mana carricano ,Analyse de données avec spss ,Edition PERSON ,2009, p53
- gupta meenakshi .sharma parul(2011). factor credentials boosting quality of work life of bsnl employees in jammu region. apjrbm. 1(2). 79-89 .
- subburethina bharathi et al(2010). quality of work life, peception of college teqchers. munich personal repec archive .

الملاحق



الملحق رقم (01) المقياس في صورته الأوليّة:

فقرات المقياس:

موافق بدرجة قليلة جدًا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدًا	الفقرات	ترتيب
					أتعامل مع زملائي المعلمين بكلّ ود و احترام.	-1
					أسعى لتقوية علاقتي بزملائي في المدرسة.	-2
					أحترم مشاعر و أحاسيس الآخرين بالمدرسة.	-3
					أبادر في مساعدة زملائي.	-4
					لديّ القدرة على التفاعل و الاتّصال مع الزملاء.	-5
					أحقّق ذاتي من خلال العمل الجماعي.	-6
					أشارك زملائي العاملين في المناسبات الاجتماعية المختلفة.	-7
					أشعر بمعاملة الإدارة للمعلّمين بالعدل و الانصاف.	-8
					يقدمّ لي المدير المساعدة في حلّ المشكلات الخاصة.	-9
					تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور.	-10
					يسود المدرسة جو من الحبّ و الألفة.	-11
					أستشار في بعض القرارات المهمّة بالمدرسة.	-12
					أشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل.	-13
					أساهم بأفكار و آراء ببناء تخدم العمل المدرسي.	-14
					أفوض ببعض الصّلاحيات من قبل المدير.	-15
					أساهم في حلّ مشكلات العمل داخل المدرسة.	-16
					أساهم في التخطيط للجدول المدرسي.	-17
					أستشار في اختيار الوقت الملائم لزيارتي الصفية.	-18
					أساهم في إدراج بعض الموضوعات على جدول أعمال الاجتماعات المدرسية.	-19
					أضع الحلول المناسبة لمشاكل التلاميذ.	-20
					أشارك في وضع برامج لتجميل المدرسة.	-21
					أحدّد الدورات التدريبية التي سألتحق بها.	-22

موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا	الفقرات	رقم
					أشعر بالرّضا لاختياري مهنة التّعليم.	-23
					أشعر بالأمن و الاستقرار الوظيفي.	-24
					أكافأ على الجهود التي أبدلها في التّدريس.	-25
					أرى أنّ راتبي كاف لعيش حياة كريمة.	-26
					أشعر بالرّاحة عندما تقدّم لي الحوافز الماديّة و المعنويّة.	-27
					أعتقد أنّ راتبي الشّهري يتناسب مع الجهد الذي يتطلّبه العمل.	-28
					أشعر بأنّ قرارات التّرقية تتمّ بطريقة عادلة.	-29
					أشعر بالرّضا عن الدّورات التّدريبية لتحسين الأداء.	-30
					أعبر عن ذاتي من خلال تدريس الموادّ التّعليميّة.	-31
					أواظب على عملي دون تغيّب.	-32
					أنجز عملي بالدّفاعيّة الكافية.	-33
					ألمس تقدير المجتمع لجهوددي في المدرسة.	-34
					تناسب التّجهيزات المكتبيّة (كراسي، طاولات، خزانات) مع احتياجات المعلمين.	-35
					تعتبر مساحة قاعة المعلمين مناسبة.	-36
					تتميّز بيئة المدرسة بالنّظافة و التّرتيب.	-37
					تبتعد المدرسة عن أماكن الضّوضاء (الورش و المصانع والأسواق).	-38
					يقدم مطعم المدرسة خدمات جيّدة للمعلمين.	-39
					تناسب الكثافة الصّفيّة مع جهد المعلم.	-40
					تحفّز البيئة الفيزيقيّة المعلم على الإبداع.	-41
					يتوافر في المدرسة مساحة مناسبة من البيئة الخضراء.	-42
					تتوافر دورات مياه نظيفة و مياه صالحة للشّرب.	-43
					يتوافر في المدرسة مختبر حاسوب لإنجاز الأعمال.	-44
					يتوافر في المدرسة مختبر علوم.	-45
					يوجد في المدرسة مولّد كهربائيّ للحدّ من الفاقد في الانتاجيّة.	-46

الملحق رقم (02) المقياس في صورته النهائية:

	وزارة التعليم العالي و البحث العلمي جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية قسم علم النفس تخصص القياس النفسي و التقويم التربوي	
أستاذي الفاضل / أستاذتي الفاضلة:		
في إطار إعداد مذكرة مكتلة لتبيل شهادة الماجستير بعنوان : التحليل من الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوطنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي - دراسة ميدانية ببعض الابتدائيات ببلدية العرش ولاية برج بوعرورج- نضع بين يديك "مقياس جودة الحياة الوطنية" راغبين منك قراءة كل فترة بدقة و مصداقية و وضع علامة (X) في الخانة الملائمة لكل فترة، و تأكد (ي) أنه لا توجد إجابة صحيحة و أخرى خاطئة، وستكون إجاباتك بمثابة السرية و لن تستخدم إلا لغرض علمي.		
بارك الله فيك و شكرا لك		
الطالبتان: هرم غ / مقدم ك		
البيانات الأولية:		
1-الجنس:	ذكر <input type="checkbox"/>	أنثى <input type="checkbox"/>
2-المؤهل العلمي:	ليسانس <input type="checkbox"/>	ماجستير <input type="checkbox"/>
3-سنوات الخدمة:	أقل من 5 سنوات <input type="checkbox"/>	من 5 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/>
4-محادثة التدريس:	لغة عربية <input type="checkbox"/>	لغة فرنسية <input type="checkbox"/>
	لغة إنجليزية <input type="checkbox"/>	تربية بدنية <input type="checkbox"/>
الموسم الجامعي: 2024/2023		

فقرات المقياس:

موافق بدرجة قليلة جدًا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدًا	الفقرات	رقم
المجال الأول: العلاقات الإنسانية						
					أتعامل مع زملائي المعلمين بكل ود واحترام.	1-
					أسمى لتقوية علاقتي بزملائي في المدرسة.	2-
					أحترم مشاعر و آحاسيس الآخرين بالمدرسة.	3-
					أبادر في مساعدة زملائي.	4-
					لدي القدرة على التفاعل و الاتصال مع الزملاء.	5-
					أحس ذاتي من خلال العمل الجماعي.	6-
					أشارك زملائي العاملين في المناسبات الاجتماعية المختلفة.	7-
					أشعر بمعاملة الإدارة للمعلمين بالعدل و الانصاف.	8-
					يقدم لي المدير المساعدة في حلّ المشكلات الخاصة.	9-
					ترهني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور.	10-
					يسود المدرسة جو من الحب و الألفة.	11-
المجال الثاني: المشاركة في اتخاذ القرارات						
					أستشار في بعض القرارات المهمة بالمدرسة.	1-
					أشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل.	2-
					أسمع بأفكار و آراء بناءة تخدم العمل المدرسي.	3-
					أقوض بعض الصلاحيات من قبل المدير.	4-
					أسمع في حلّ مشكلات العمل داخل المدرسة.	5-
					أسمع في التخطيط للجدول المدرسي.	6-
					أستشار في اختيار الوقت الملائم لزيارتي الصفية.	7-
					أسمع في إدراج بعض الموضوعات على جدول أعمال الاجتماعات المدرسية.	8-
					أضع الحلول المناسبة لمشاكل التلاميذ.	9-
					أشارك في وضع برامج لتجميل المدرسة.	10-
					أحدّد الدورات التدريبية التي سألتحق بها.	11-

موافق بدرجة قليلة جدا	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة كبيرة جدا	الفقرات	رقم
المجال الثالث: الرضا الوظيفي						
					أشعر بالرضا لاختياري مهنة التعليم.	-1
					أشعر بالأمن و الاستقرار الوظيفي.	-2
					أكتافاً على الجهود التي أبذلها في التدريس.	-3
					أرى أن راضي كاف لميش حياة كريمة.	-4
					أشعر بالراحة عندما تنفذ لي الحوافز المادية و المعنوية.	-5
					أعتقد أن راضي الشهري يتناسب مع الجهد الذي يبذله المعلم.	-6
					أشعر بأن فترات الترقية تتم بطريقة عادلة.	-7
					أشعر بالرضا عن الترتيب التدريبي لتحسين الأداء.	-8
					أشعر عن ذاتي من خلال تدريس المواد التعليمية.	-9
					أولئك على عملي دون تقييد.	-10
					أشعر عملي بالثقة الكافية.	-11
					أشعر بتقدير المجتمع لهجودي في المدرسة.	-12
المجال الرابع: البيئة المدرسية (المادية و الصحية)						
					تناسب التجهيزات المكتبية (كراسي، طاولات، خزانات) مع احتياجات المعلمين.	-1
					تعتبر مساحة قاعة المعلمين مناسبة.	-2
					تتميز بيئة المدرسة بالطاقة و الترتيب.	-3
					تتمتع المدرسة عن أماكن الضوضاء (الورش و المصانع والأسواق).	-4
					يقدم مطعم المدرسة خدمات جيدة للمعلمين.	-5
					تناسب الكثافة السكانية مع جهد المعلم.	-6
					تحتل البيئة المهنية المعلم على الإبداع.	-7
					يتوافر في المدرسة مساحة مناسبة من البيئة الخضراء.	-8
					تتوافر دورات مياه نظيفة و مياه صالحة للشرب.	-9
					يوجد في المدرسة مولد كهربائي للحد من الفاقد في الانتاجية.	-10

الملحق رقم (03) : قائمة الأساتذة المحكمين لأداة الدراسة

الكلية	الدرجة العلمية	الاسم واللقب	الرقم
العلوم الاجتماعية والإنسانية	أستاذ التعليم العالي	أ.د/ سامية بورنان	01
العلوم الاجتماعية والإنسانية	أستاذ مؤقت بقسم علم النفس	د/ بن مداني مختار	02
العلوم الاجتماعية والإنسانية	أستاذ محاضر أ	أ.د/سميرة بوزناد	03
العلوم الاجتماعية والإنسانية	أ/د التعليم العالي	أ.د/دهيمي شهرة زاد	04
العلوم الاجتماعية والإنسانية	أستاذ محاضر أ	د/مرزوقي سمير	05

الملحق رقم (04) نتائج الدراسة:

Correlations

		التطبيق، الأول	الثاني، التطبيق
التطبيق، الأول	Pearson Correlation	1	,923**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	130	130
الثاني، التطبيق	Pearson Correlation	,923**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	130	130

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

Correlations

		الكلية، الدرجة	المدرسية، البيئة	الوظيفي، الرضا	الانسانية، العلاقات	قرار، مشاركة
الكلية، الدرجة	Pearson Correlation	1	,612**	,622**	,660**	,714**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	130	130	130	130	130
المدرسية، البيئة	Pearson Correlation	,612**	1	,382**	,148	,165
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,094	,060
	N	130	130	130	130	130
الوظيفي، الرضا	Pearson Correlation	,622**	,382**	1	,152	,120
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,084	,174
	N	130	130	130	130	130
الانسانية، العلاقات	Pearson Correlation	,660**	,148	,152	1	,455**
	Sig. (2-tailed)	,000	,094	,084		,000
	N	130	130	130	130	130
قرار، مشاركة	Pearson Correlation	,714**	,165	,120	,455**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,060	,174	,000	
	N	130	130	130	130	130

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

Scale: العلاقات الإنسانية:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	11

Scale: المشاركة في اتخاذ القرارات:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	11

Scale: الرضا الوظيفي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,734	12

Scale: البيئة المدرسية (المادية و الصحية):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	10

Scale: ثبات المقياس الكلي:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	44

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	94	2110,647	896	,000	2,356
Saturated model	990	,000	0		
Independence model	44	3056,084	946	,000	3,231

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,156	,565	,519	,511
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,251	,401	,373	,383

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,309	,271	,438	,392	,424
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,947	,293	,402
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	1214,647	1084,305	1352,659
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	2110,084	1946,603	2281,099

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	16,362	9,416	8,405	10,486
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	23,691	16,357	15,090	17,683

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,103	,097	,108	,000
Independence model	,131	,126	,137	,000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	2298,647	2399,361	2568,195	2662,195
Saturated model	1980,000	3040,714	4818,859	5808,859
Independence model	3144,084	3191,227	3270,256	3314,256

ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	17,819	16,809	18,889	18,600
Saturated model	15,349	15,349	15,349	23,571
Independence model	24,373	23,105	25,698	24,738

HOELTER

Model	HOELTER	HOELTER
	.05	.01
Default model	60	61
Independence model	43	45

الملحق رقم (05) تسهيل مهمة لإجراء
الدراسة الميدانية:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة



مسيلة: 2024 /03/18

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

إلى السيد(ة): مدراء مدارس ابتدائيات بلدية العرش بوجريبرج

قسم علم النفس

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء الدراسة الميدانية

تحية طيبة وبعد

في إطار انجاز دراسة ميدانية (مذكورة تخرج) لطلبة الثانية ماستر
الشعبة: علوم التربية
التخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي
نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطلبة المذكورين أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود
أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.
عنوان الدراسة: التحقق من الخصائص السيكو مترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم
الابتدائي (دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات بلدية العرش)
المشرف: د. بورنان سامية

رقم التسجيل: 23075113828

1. اسم ولقب الطالب: كريمة مقدم

رقم التسجيل: 23063091467

2. اسم ولقب الطالب: غنية هرم

رقم التسجيل:

3. اسم ولقب الطالب:

رقم التسجيل:

4. اسم ولقب الطالب:

في الفترة من 2024 /04/14 إلى 2024 /05/14

في الأخير، تقبلوا منا أسى عبارات التقدير والاحترام

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي

رئيس القسم





كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

Faculty of Humanities and Social Sciences

Vice-Deanship of the College for Studies and

Student Affairs

People's Democratic Republic of Algeria

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
University Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

تسيير المعادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة

الرقم: /

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجازة بحث

أنا الممضى أدناه:

السيدة(ة): حرم غنية

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم)، طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 120 11 93 20

الصادرة بتاريخ: 2021 03 21 عن دائرة: الحمادية

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، علم النفس

تخصص: القياس النفسي والتفويض التربوي تحت رقم التسجيل: 23063091467

والمكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: التحقق من الخصائص النفسية لمتدربي لجمعية جودة

الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

حراسه حميدانية ببعض أندية الشان بلدية العرش ولاية برج بوعريش

أصرح بشرفي بأنني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 20 24 05 04

امضاء المعنى (ة):



الكلية الإنسانية والاجتماعية
Faculty of Humanities and Social Sciences

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanahip of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
لياقة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لأعضاء بحث

أنا المعضى أدناه :

السيد(ة) : محمد كركمة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دأئر) : طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 206408754

الصادرة بتاريخ : 2021 02 04 عن دائرة : الضسيلة

المسجل بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية : علم النفس

تخصص : القياس النفسي والتقوم التربوي تحت رقم التسجيل : 23075113828

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها : التحقق من الخصائص السيكومترية لقياس جودة

الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية ببعض المدارس بلدية الحسن ولاية برج بوعريش.

اصح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في : 2021/05 04

امضاء المعضى (ة) :

المرجع، القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الملحق رقم (07) وثيقة إيداع المذكرة:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
ليادة الصادة للدراسات والمسائل المرتبطة بتطبيقية

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

التحقيق حول الخصائص السيكوسحرية لمقاييس جودة الحياة
الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي
دراسة ميدانية لبعض ابتدائيات بلدية الحنش ولاية بوجاية
إعداد الطلبة:

1- هورم غنية رقم التسجيل: 23 06 30 914 67
2- مقدم كريمة رقم التسجيل: 23 07 51 13 898
القسم: علم النفس الشعبية: التخصص القياس النفسي والتقويم التربوي
إشراف: جورتان مساحمة الرتبة:

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح
بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

موافقة وإمضاء الأستاذة (ة) المشرف(ة):

رئيس القسم

تسجيل الوثيقة رقم 07



تم بحمد الله