جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كليـــة العلـوم الاجتماعيـــة
قسـم العلـوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

أطروحة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه (ل.م.د)-في علم النفس
تخصص القياس النفسي وتحليل المعطيات
الموسومة:

النمذجة بالمعادلة البنائية في تقدير المتغيرات المتعددة باستخدام التحليل العاملي

دراسة جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية بولاية غليزان

إعداد الطالب:
عثماني عابد

إشراف الدكتور:
مرنيز عفيف

لجنة المناقشة:

ثيـــدوم أحمد	أستاذ التعليم العالي	(جامعة مستغانم)	رئـــــيسا
مرنيـــز عفيف	أستاذ محاضر -أ-	(جامعة مستغانم)	مشرفا ومقررا
طـــاجين علي	أستاذ التعليم العالي	(جامعة مستغانم)	مـــناقـــشا
هني حاج أحمد	أستاذ التعليم العالي	(جامعة مستغانم)	مـــناقـــشا
ماحي إبراهيم	أستاذ التعليم العالي	(جامعة وهران)	مـــناقـــشا

السنة الجامعية 2019/2018

قال قتادة (صحيح مسلم) :
لو كان أحد يكتفي من العلم بشيءٍ لاكتفى موسى عليه السلام ولكنه قال:

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿#‰©âMðÏkã $£Ïß ÇJÏèêb& #?ã 7ãÎ?& @d é› qãè¼ç9 A$%﴾

صدق الله العظيم.
صورة الكهف الآية(66).

الإهداء

إلى روح والدتي الطاهرة، طيب الله ثراها، وأسكنها فسيح جنانه.

إلى والدي، أمد الله في عمره، وأمتعه بالصحة والعافية.

إلى خير معين، زوجتي التي وقفت بجانبي.

إلى الأمل المشرق، أبنائي حفظهم الله ورزقهم الهداية، وأنار عقولهم بالعلم.

إلى إخواني وأخواتي وعائلاتهم الكرام تقديرا واحتراما.

إلى رفقاء الدرب، طلاب الدكتوراه تخصص القياس النفسي وتحليل المعطيات.

إلى من أناروا لنا طريق العلم والمعرفة، أساتذتي الأجلاء.

إلى جميع الأهل والأحباب والأصدقاء.

اهدي الجميع ثمرة جهدي.

الشكر و التقدير

يقول الله عز وجل في كتابه ﴿ ûÈr ŠŒa ‰ƒÎ (óÓä 6 © ûÈ ŠŒa š c ©? ϊr

Ÿ2 ÷ä b Î ã ‹ Î # ’ Ï9 ± ‰ ﴾ [1] صدق الله العظيم.

أ حمد لله واشكره على توفيقي في انجاز هذا العمل، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير والعرفان والامتنان إلى الأستاذ الفاضل مرنيز عفيف، على وقوفه إلى جانبي وتفضله بالإشراف على هذا الإنجاز، ولا استثني من الشكر أستاذي الفاضل قماري محمد، لمساهمته في القسط الأكبر من هذا الإنجاز فكان خير معين بعد الله سبحانه وتعالى.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأساتذة الكرام، أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة هذه الأطروحة، وتحملهم عناء القراءة ومشقة السفر.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الطاقم الإداري لكلية العلوم الاجتماعية و على رأسهم عميد كلية العلوم الاجتماعية الأستاذ الفاضل قيدوم أحمد، على تيسيرهم لي كل الأمور.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الكرام الذين ساهموا في تحكيم أداة الدراسة، ولا أنسى بالشكر الطاقم الإداري والتربوي لمديرية التربية لولاية غليزان على التسهيلات التي قدمت لإنجاز هذه الدراسة، وأخص بالذكر السيد سلطاني عبد القادر مفتش الإدارة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من بعيد أو من قريب بنصيحة، أو كلمة طيبة في انجاز هذا العمل، جزا لله الجميع خير الجزاء.

1- صورة إبراهيم الآية (7).

ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة تقدير العلاقات بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية، وفي هذا السياق، واستنادا إلى أدبيات البحث تم اقتراح نموذج يتم التحقق من صحته باستخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية، ثم فحص الدور الذي يلعبه متغير جودة حياة العمل كمتغير وسيط للعلاقة بين ضغوط العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية، مع إبراز دور المتغيرات الشخصية والمتغيرات التنظيمية كمتغيرات معدلة لهذه العلاقات. ولأجل تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من 952 معلم ومعلمة.

للتحقق من صحة نماذج القياس، استخدم الباحث الاستبيان. ولغرض تحليل البيانات واختبار النموذج، استخدم الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج AMOS المدعم ببرنامج الرزمة الإحصائية SPSS.

توصلت الدراسة إلى وجود تأثيرا مباشرا سلبيا لضغوط العمل على كل من جودة حياة العمل والأداء، وتأثيرا غير مباشرا سلبيا لضغوط العمل على الأداء، وتأثيرا مباشرا ايجابيا لجودة حياة العمل على الأداء.

كما أشارت نتائج تحليل المسار إلى أن متغير جودة حياة العمل يلعب دور الوسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والأداء. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسارات الثلاثة بين نموذج الذكور ونموذج الإناث، أما بالنسبة للسن والأقدمية فتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسارات الثلاثة بين نموذج الفئة الأولى ونماذج الفئات الثلاثة الأخرى، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β)للمسارات الثلاثة لنماذج الفئات الثلاثة الأخرى. بالإضافة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) بين النماذج الثلاثة بالنسبة للتكوين ومنطقة العمل.

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أمكن صياغة مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز قدرة الهيئات القائمة على قطاع التربية للارتقاء بجودة حياة العمل لدى المعلمين في المدارس الابتدائية من خلال تبني مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين والتي تساهم كذلك في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمدرسة.

Abstract:

The main purpose behind conducting the study is to investigate the relationship between work stress, quality of work life, and performance among primary school teachers. In this context, a model was proposed based on the literature review. A structural equation modeling has been applied to draw the results of the study.

To Examine the mediating role of quality of work life in the relationship between work stress and performance, and the moderating role of personal and Organizational variables. A sample comprises of 952 teachers has been chosen from primary schools. Random Sampling method has been used as sampling technique for the study.

Questionnaire is the tool used for collecting data which is used to validate the measurement models and has been analyzed through Amos, and Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

Our study found that work stress has negative effects on the job performance and quality of work life of primary school teachers. A positive association was identified between job performance and quality of work life. The path analysis showed the total of work stress on job performance consisted of a direct effect and an indirect effect, which was mediated by quality of life. It was found an existence of statistically significant differences in the values of the beta coefficient (β) for the three paths between the male and female model, and between the model of the first category and the three models of the other categories. The study showed that there are no statistically significant differences in the beta (β) values for the three paths between the three categories. In addition, there is no significant difference in the values of the beta coefficient (β) for the three paths between the models of the three categories of training and the workplace.

As a result of this study, suggestions were made to be formulated to strengthen the capacity of education sector organizations, and to improve the quality of work life of teachers in primary schools by adopting a set of planned and integrated processes which aim to improve the aspects that affect the personal and professional life of teachers and which also contribute to the achievement of the strategic objectives of the school.

Résumé:

L'étude a examiné les relations entre le stress, et la qualité de vie au travail et la performance chez les enseignants des écoles primaires. Dans ce contexte, un modèle basé sur la revue de la littérature a été proposé et a été testé par la technique de la modélisation par équation structurelle. Et puis, d'examiner le rôle de la qualité de vie au travail en tant que variable médiatrice dans la relation entre stress et performance, déterminer aussi le rôle des variables personnelles et organisationnelles en tant que variables modératrices de ces relations. L'échantillon d'étude se compose de 952 enseignants des écoles primaires.

Pour valider les modèles de mesure, on a utilisé un questionnaire. Afin d'analyser les données et tester le modèle de recherche, nous avons utilisé un ensemble de méthodes statistiques fourni par le logiciel AMOS et soutenu par le programme statistique SPSS.

L'étude a prouvé une existence d'un effet négatif et direct du Stress au travail sur la qualité de vie. D'un côté la performance a un effet négatif et indirect du stress au travail et de l'autre l'étude a prouvé un effet positif et direct de la qualité de vie sur la performance.

A cet effet, les résultats d'analyse du chemin ont déterminé que la qualité de vie au travail était une variable médiatrice de relation entre stress au travail et la performance.

Ainsi l'étude a également prouvé l'existence des différences statistiquement significatives dans les valeurs du coefficient bêta (β) pour les trois chemins entre le modèle du masculin et module du féminin. En ce qui concerne l'âge et l'ancienneté, l'étude a prouvé l'existence de différences statistiquement significatives dans les valeurs du coefficient bêta (β) pour les trois chemins entre le modèle de la première catégorie et les trois modèles des autres catégories. Et a prouvé qu'Il n'y avait pas de différence statistiquement significative dans les valeurs du coefficient bêta (β) pour les trois chemins entre les trois catégories. En outre, il n'y a pas de différence significative dans les valeurs du coefficient bêta (β) pour les trois chemins entre les modèles des trois catégories de formation et du lieu de travail.

Suite à cette étude, on a suggéré des recommandations qui pourraient être formulées pour renforcer la capacité des organismes du secteur de l'éducation a améliorer la qualité de vie au travail des enseignants dans les écoles primaires, en adoptant un ensemble de processus intégrés planifiés et continus qui visent l'amélioration des aspects qui affectent la vie personnelle et professionnelle des enseignants et qui contribuent également à la réalisation des objectifs stratégiques de l'école.

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
الآية	أ
الإهداء	ب
الشكر و التقدير	ج
الملخص	د
فهرس المحتويات	ز
فهرس الجداول	ط
فهرس الأشكال	ك
المقدمة	1
الفصل الأول: مدخل الدراسة	
الإشكالية	5
الفرضيات	8
النموذج النظري للدراسة	9
أهداف وأهمية الدراسة	11
محددات الدراسة	12
التعاريف الإجرائية مصطلحات الدراسة	12
الفصل الثاني: النمذجة بالمعادلة البنائية	
تمهيد	15
النموذج	15
النمذجة بالمعادلة البنائية	19
تطور النمذجة بالمعادلات البنائية	23
المفاهيم الأساسية للنمذجة بالمعادلة البنائية	25
الأساليب الإحصائية في النمذجة بالمعادلة البنائية	38
اختبار العلاقات في النمذجة بالمعادلة البنائية	45
تصنيف نماذج المعادلة البنائية	49
الملخص	57

الفصل الثالث: جودة حياة العمل والضغوط والأداء	
تمهيد	59
جودة الحياة وعلم النفس الإيجابي	59
جودة حياة العمل(QWL)	59
جودة حياة العمل لدى المعلم	64
أبعاد جودة حياة العمل	65
ضغوط العمل	69
ضغوط العمل المدرسي	72
أبعاد ضغوط العمل لدى المعلم	73
الأداء	75
أداء المعلم	76
أبعاد أداء المعلم	79
الملخص	80
الفصل الرابع : منهجية الدراسة وإجراءاتها	
تمهيد	82
منهجية الدراسة الاستطلاعية	82
أداة الدراسة وطرق التحقق من صلاحيتها	85
البنية العاملية لمقاييس الدراسة	89
منهجية الدراسة الأساسية	130
اختبار استقرار البنية العاملية لنماذج القياس	133
تصميم النموذج و اختباره	135
اختبار علاقات النموذج المتكامل	143
الملخص	170
الفصل الخامس: عرض النتائج ومناقشتها	
تمهيد	171
نتائج التحليل الخاصة بأداة الدراسة	171
نتائج اختبار علاقات النموذج المتكامل	172
تفسير النتائج	183
الملخص	187

التوصيات	188
الخاتمة	189
المراجع	190

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
1	توزيع المعلمين والمعلمات حسب المقاطعة و المدرسة و الجنس	83
2	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس و السن	84
3	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية والمكان والتكوين	84
4	اعتدالية التوزيع لبيانات العينة لمفهوم جودة الحياة	89
5	اختيار كايزر ماير اولكين واختيار بارتليت	89
6	الجذر الكامن ونسبة التباين ونسبة التباين التراكمية	90
7	قيم التشبع لمقياس جودة حياة العمل	92
8	معامل الثبات المركب لمفهوم جودة حياة العمل	95
9	معامل الثبات أوميجا لمفهوم جودة حياة العمل	95
10	معاملات الثبات لأبعاد مفهوم جودة حياة العمل	96
11	الثبات المركب ومتوسط التباين المفسر لأبعاد جودة حياة العمل	97
12	مؤشرات الصدق البنائي لمفهوم جودة حياة العمل	97
13	مصفوفة الجدر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص	98
14	مؤشرات جودة المطابقة لنموذج جودة حياة العمل	99
15	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المعدل لجودة حياة العمل	100
16	نتائج اختيار اعتدالية التوزيع لبيانات العينة لمفهوم ضغوط العمل	103
17	اختيار كايزر ماير اولكين واختيار بارتليت	103
18	الجذر الكامن ونسبة التباين ونسبة التباين التراكمية	104
19	قيم التشبع لمقياس ضغوط العمل	106
20	معامل الثبات المركب لأبعاد ضغوط العمل	108
21	معامل الثبات أوميجا لأبعاد ضغوط العمل	108
22	معاملات الثبات لأبعاد ضغوط العمل	109
23	الثبات المركب و متوسط التباين المفسر لأبعاد ضغوط العمل	109
24	مؤشرات الصدق البنائي لنموذج ضغوط العمل	110

25	مصفوفة الجدر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص	110
26	مؤشرات جودة المطابقة لنموذج العاملي الرباعي لضغوط العمل	111
27	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المعدل لضغوط العمل	112
28	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي الهرمي لضغوط العمل	113
29	نتائج اختيار اعتدالية التوزيع الاحتمالي لبيانات العينة لمفهوم الأداء	116
30	اختيار كايزر ماير اولكين واختيار بارتليت	116
31	الجذر الكامن ونسبة التباين ونسبة التباين التراكمية	117
32	قيم التشبع لمقياس الأداء	119
33	معامل الثبات المركب لأبعاد الأداء	121
34	معامل الثبات أوميجا لأبعاد الأداء	121
35	معاملات الثبات لأبعاد مفهوم الأداء	122
36	الثبات المركب و متوسط التباين المفسر لأبعاد الأداء	122
37	مؤشرات الصدق البنائي لأبعاد الأداء	123
38	مصفوفة الجدر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص	123
39	مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الأداء	124
40	مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهرمي للأداء	125
41	جدول توزيع الاستمارات	129
42	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس و السن	129
43	توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية والمكان والتكوين	130
44	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة (جودة حياة العمل)	131
45	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة (ضغوط العمل)	132
46	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة (الأداء)	133
47	قيم التفلطح والالتواء لمتغيرات الدراسة	135
48	معاملات الارتباط بين متغيرات النموذج	137
49	التغاير بين متغيرات النموذج	137
50	قيم مؤشرات حسن المطابقة المحسوبة مقارنة بالقيم النموذجية	138
51	قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة مقارنة بالقيم النموذجية	140
52	تقدير معاملات المسار للتأثير المباشر	142

53	تقدير معاملات المسار للتأثير غير المباشر	142
54	حدود الثقة للتأثير الغير مباشر	141
55	مصفوفة قيم z لمسارات للنموذج في وجود الجنس كمتغير معدل	144
56	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة	145
57	مصفوفة قيم z لمسارات النموذج في وجود السن كمتغير معدل	146
63	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة	150
69	مصفوفة قيم z لمسارات النموذج في وجود الأقدمية كمتغير معدل	154
75	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة	158
81	مصفوفة قيم z لمسارات النموذج في وجود منطقة العمل كمتغير معدل	161
84	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة	163
87	مصفوفة قيم z لمسارات النموذج في وجود التكوين كمتغير معدل	165
90	الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة	167

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1	النموذج البحثي	10
2	الأشكال والرموز المستخدمة في نماذج المعادلة البنائية	27
3	المتغيرات والأخطاء	28
4	تأثيرات المتغير الوسيط	29
5	تأثيرات المتغير المعدل	29
6	نماذج التأثيرات	46
10	نموذج العلاقة المعدلة	48
11	نموذج القياس.	50
12	النموذج العاملي	50
13	أنواع النماذج البنائية	51
17	أنواع النماذج المتكامل	53
20	النموذج الانعكاسي	55
21	النموذج التكويني	55
25-22	أنواع النماذج العاملية	56

26	العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي	91
27	النموذج العاملي سداسي العوامل لجودة حياة العمل	94
28	النموذج العاملي الهرمي لجودة حياة العمل	101
29	النموذج الثنائي لجودة حياة العمل	101
30	العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي	105
31	النموذج العاملي رباعي العوامل لضغوط العمل	107
32	النموذج العاملي الهرمي لضغوط العمل	113
33	النموذج الثنائي لضغوط العمل	114
34	العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي	118
35	النموذج العاملي ثلاثي العوامل للأداء	120
36	النموذج العاملي الهرمي للأداء	125
37	النموذج الثنائي للأداء	126
38	النموذج المتكامل	134
39	النموذج البنائي لمتغيرات الدراسة	136
40	النموذج بعد التعديل	139
41	النموذج المتكامل بالتقديرات المعيارية	141

المقدمة:

هناك اتفاق شبه تام بين الباحثين في مجال علم النفس على أن الظاهرة النفسية تتسم بالتعقيد، والمقصود بالتعقيد هنا هو تعدد المتغيرات والعوامل المؤثرة والمتأثرة بالظاهرة النفسية، أي أن هناك تفاعل بين متغيرات الظاهرة نفسها من جهة، وبين متغيراتها والمتغيرات الموجودة في محيطها من جهة أخرى، فجودة الحياة في بيئة العمل تتأثر بعدة عوامل وتؤثر فيها، فالكثير من أدبيات البحث تؤكد على وجود تأثير لضغوط العمل على جودة حياة العمل، ووجود تأثير لجودة حياة العمل على الأداء، فحقيقة سلوك هذه المتغيرات هو الذي يضفي طابع التعقيد على مثل هذه الظواهر، ولا يقتصر التعقيد على ما ذكر، بل يتعداه إلى الاختلاف في توزيع الأدوار بين المتغيرات، فقد تكون هذه المتغيرات هي متغيرات مستقلة في جزئية من الظاهرة، وفي نفس الوقت هي متغيرات تابعة في جزئية أخرى من الظاهرة، ومتغيرات وسيطة في بعض الأحيان، لكن واقع الأبحاث والدراسات في مجال العلوم الاجتماعية عامة، وعلم النفس خاصة تأتي منافية لهذا الوصف إن لم نقل مناقضة له.

يرجع تيغزة (2011) اعتماد الكثير من البحوث والدراسات في هذا المجال على الجزئية في دراسة الظاهرة النفسية الاجتماعية، إلى الاعتماد على منهجية التنظير بالفرضيات، والتي تعتمد على البساطة في معالجة الظاهرة النفسية الاجتماعية من خلال تحطيم الروابط والعلاقات وتفكيك البني والتراكيب التي تمثل قوام الظاهرة النفسية الاجتماعية، وعزل متغيراتها عن واقعها بتشكيل نماذج بسيطة يستطيع من خلالها الباحث دراسة علاقة أو تأثير أو فرق بين متغيرين أو أكثر.

يفضل تيغزة (2011) الاعتماد على منهجية التنظير بالنماذج في دراسة الظاهرة النفسية الاجتماعية، لاحتفاظها على تماسك البني والتراكيب، وتصورها للتفاعلات بين المتغيرات التي نقر بوجودها ضمن الظاهرة النفسية الاجتماعية.

يعمل النموذج على بناء شبكة من العلاقات بين المتغيرات التي تدخل في دراسة الظاهرة من قريب أو من بعيد، ويتعدى بساطة العلاقات بين هذه المتغيرات دون استبعاد متغيرات هامة، أو إقحام متغيرات قليلة الأهمية بالنسبة لدراسة الظاهرة.

تقوم فكرة النموذج على تجسيد بناء نظري، مما يوحي بأن النموذج تمثيل حسي أو تشكيلي لنظرية تم إنتاجها سابقا، وسواء كان النموذج أيقونيا أو رمزيا، فهو نتاج معرفة يعمل على عرضها بشكل مبسط معتمدا في ذلك على المنهج الوصفي، والنموذج ما هو إلا الشكل المصور للظاهرة المدروسة، والذي يأخذ في الغالب توابع، أو متباينات، أو معادلات تمثل العلاقات التي يمكن قياسها كميا بمختلف الأساليب الإحصائية، وتشترك جميع النماذج في خاصية واحدة مستمدة من الهدف الأساس للنمذجة، والمتمثل في العمليات والمعالجات التي تهدف إلى دراسة الظاهرة التي تتسم بالتعقيد.

تعتبر النمذجة من التقنيات المستحدثة في ميدان العلوم الاجتماعية عامة وعلم النفس خاصة، وبمقتضاها يستطيع الباحث التعامل مع العالم الحقيقي أو الواقعي للظاهرة النفسية الاجتماعية المراد دراستها، وفي هذا الإطار تظهر النمذجة بالمعادلة البنائية كتقنية أكثر فعالية في معالجة الظاهرة النفسية الاجتماعية بمتغيراتها المتعددة، من خلال تصميم النماذج بمختلف أنواعها، والتي تصف العلاقات بين هذه المتغيرات، وتقدم تفسيرا أكثر شمولا وموضوعية للظاهرة النفسية الاجتماعية، وحقيقة الأمر أن استخدامات النمذجة بالمعادلة البنائية ليست قاصرة على المجال النفسي الاجتماعي وإنما تستخدم حديثًا وعلى نحو واسع في تخصصات بحثية متنوعة، بوصفها تقنية أكثر فعالية في معالجة البيانات والتحليلات التطبيقية متعددة المتغيرات.

ومن هنا يمكن تأسيس هذه الدراسة على مبررات عدة تتعلق بقصور الفرضيات بشتى أنواعها في الاقتراب من واقع العلاقات بين المتغيرات المدروسة، في مقابل قدرة النموذج على تمثيل شبكة من العلاقات بين هذه المتغيرات دون استبعاد أو إهمال أي منها.

وانطلاقا مما سبق تسعى هذه الدراسة إلى معالجة هذا القصور عن طريق اقتراح نموذج بحثي نوضح من خلاله العلاقات التفاعلية لمجموعة من المتغيرات التي تؤثر وتتأثر بجودة حياة الفرد في بيئة العمل لعينة من معلمي المدارس الابتدائية. ويتم التركيز في هذه الدراسة على تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية، من خلال تصميم نموذج متكامل يمثل علاقات التفاعل بين متغيراتها، ووضع معالمه وتحديدها وتقديرها بطريقة إجرائية. متبعين في ذلك الخطوات المنهجية التي تتطلبها هذه التقنية، ومعتمدين على الجانب النظري من بحوث ودراسات سابقة، ومستعينين بوحدات قياس معيارية لتقدير مؤشرات جودة المطابقة واختبار دلالة العلاقات بين متغيرات النموذج.

ومن أجل الإلمام والإحاطة بكل جوانب الموضوع، تم تقسيم البحث إلى جانبين، أحدهما نظري والثاني إجرائي، حيث تحدد الجانب النظري بثلاثة فصول، يتضمن الفصل الأول تعريفا بمشكلة الدراسة والنموذج البحثي، وأهداف وأهمية الدراسة، والتعريف بالمصطلحات والمفاهيم الإجرائية التي وردت في الدراسة.

أما الفصل الثاني فيتناول تقنية النمذجة بالمعادلات البنائية بدءا بتعريف نموذج المعادلة البنائية، والتطرق إلى أهم أنواع وأنماط هذه النماذج، خاصة النموذج المستخدم في الدراسة وهو النموذج المتكامل حيث تم عرض مفاهيمه وافتراضاته وخطواته وقواعد تصميمه، بالإضافة إلى التطرق للأساليب والاختبارات الإحصائية المستخدمة في النمذجة بالمعادلة البنائية.

وتناول الباحث في الفصل الثالث متغيرات الدراسة، والمتمثلة في جودة حياة العمل، وضغوط العمل، والأداء، حيث تم التطرق إلى مفهوم وأبعاد جودة حياة العمل وتوضيح بعض النماذج المفسرة لهذه البنية، كما تطرق إلى ماهية الضغوط النفسية، وصولا إلى ضغوط العمل، ومصادرها التي يتعرض لها المعلمون، موضحا لآثار السلبية الناتجة عن

هـــذه الضـــغوط لـــدى المعلمـــين، وتطرقنـــا أخيـــرا إلـــى مفهـــوم الأداء، وتوضـــيح العوامل المؤثرة على أداء المعلم، وطرق قياس الأداء.

أمـــا لجانـــب الميـــداني للدراســـة، و الـــذي يضـــم فصـــلين، خصـــص الفصـــل الرابـــع منـــه إلـــى الخطـــوات الإجرائيـــة للدراســـة، بدايـــة باختيـــار مجتمـــع وعينـــة الدراسة، وبنـــاء أداة الدراســـة، وصـــولا إلـــى الخطـــوات الإجرائيـــة للتأكـــد مـــن البنيـــة العاملية لمفـــاهيم الدراســـة. بالإضـــافة إلـــى اختبـــار اســـتقرار البنيـــة العامليـــة لمفـــاهيم الدراســـة، وتصـــميم النمـــوذج المتكامـــل، واختبـــاره باســـتخدام تقنيـــة النمذجـــة بالمعادلة البنائية.

تضـــمن الفصـــل الخـــامس للجانـــب الميـــداني عرضـــا للنتـــائج التـــي توصـــلت إليها الدراســـة، وفـــق الأهـــداف التـــي تـــم عرضـــها فـــي الفصـــل الأول مـــن الجانـــب النظـــري، ومناقشـــة وتفســـير تلـــك النتـــائج فـــي ضـــوء الإطـــار النظـــري والدراســـات الســـابقة، وفـــي الختـــام تـــم اقتـــراح مجموعـــة مـــن التوصـــيات علـــى ضـــوء تلـــك النتائج.

الفصل الأول

مدخل الدراسة

أولا: الإشكالية

ثانيا: الفرضيات

ثالثا: النموذج الفرضي للدراسة

رابعا: أهداف الدراسة

خامسا: أهمية الدراسة

سادسا: محددات الدراسة

سابعا: حدود الدراسة

ثامنا: التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة

1- الإشكالية:

لاشك أن الشخصية السوية بما تتمتع به من سمات تدل على الإيجابية متمثلة في التفاؤل والسعادة والأمل والرضا عن الذات والآخرين، توفر للفرد فرصاً للنمو والارتقاء، إذ تشكل هذه السمات محصلة جهد الفرد في سعيه للاستفادة من إمكاناته وقدراته، والعمل على تنميتها لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي خاصة في ظل ظروف الحياة المعاصرة التي توصف بأنها ظروف منتجة لكافة أشكال الضيق وصيغ الكدر الانفعالي.

ومن هذا المنطلق بدأ يسود مجال البحث في علم النفس تيار جديد ينتمي إلى علم النفس الإيجابي، سرعان ما احتل مكانة بين البحوث في مجال علم النفس، حيث بدأ الباحثون يدرسون موضوعات مثل السعادة والأمل والتفاؤل وجودة الحياة (QL)، مما أحدث نقلة نوعية في مجال الاهتمام البحثي، فلم يعد الأمر قاصراً على مجرد تناول موضوعات من قبيل علم النفس المرضي كالقلق، والخوف والاكتئاب، والأمراض النفسية المعروفة، أو محاولة إصلاح الخلل في الشخصية أياً كانت طبيعته بصورة منفردة عن باقي جوانب الشخصية الأخرى، بل تعداه إلي مجال أوسع حيث السعي نحو إبراز الجوانب الإيجابية في الشخصية والعمل على استخدامها في تحسين باقي جوانب الشخصية التي تعاني من قصور أو اضطراب.

لقد أصبح مفهوم جودة الحياة من أكثر المفاهيم تداولاً في الفترة الأخيرة لما له من دور في تحقيق التوافق والسعادة والرضا عن الحياة لدى أفراد المجتمع، حيث اهتم العديد من الباحثين في مجال علم النفس الايجابي بمفهوم جودة الحياة لدى جميع الشرائح، وفي جميع مجالات الحياة الاجتماعية، كما تناولت الدراسات جودة الحياة لدى الأفراد المصابين بالأمراض المزمنة، كالدراسة التي قام بها العسكري (2002) حول نوعية الحياة المرتبطة بالصحة لدى السعوديين المصابين بالسكري. في حين اهتمت بعض الدراسات الأخرى بدراسة جودة الحياة لدى الطلبة الجامعيين، كدراسة العادلي(2006) التي درست إحساس طلبة كلية التربية بالرستاق

بجودة الحياة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، ودراسة رغداء (2012) بعنوان جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين.

ومن الدراسات التي اهتمت بدراسة جودة حياة العمل لدى المعلمين، دراسة هارت وآخرون (Hart & all ,1993) بعنوان فهم جودة حياة العمل للمعلمين: أنموذج دينا مي للمناخ التنظيمي، والضغط النفسي، والأخلاق، حيث تم تصميم نموذج يمثل العلاقة بين أبعاد المناخ التنظيمي المدرسي والضغط النفسي وجودة حياة العمل للمعلمين، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة قوية بين المناخ التنظيمي السائد بالمدرسة وجودة حياة العمل للمعلمين، والتفاعل المهني بين الزملاء، والنمو المهني، والانسجام بين أهداف المدرسة وأهداف المعلمين.

أما الدراسات التي اهتمت بجودة حياة العمل لدى عمال الشركات دراسة جاد الرب (2008)، التي اهتمت بتحليل جودة حياة العمل في شركات قطاع الأعمال في مصر من خلال عدة معايير تمثلت في: عمليات المشاركة ، والالتزامات الاجتماعية للمنظمة تجاه العاملين، والأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، والاستقرار والأمان ، والرضا الوظيفي، والأداء المالي لقطاع الأعمال، ودعم القيادات الإدارية لجودة حياة العمل، ومن أهم ما خلصت إليه الدراسة انخفاض فاعلية جودة حياة العمل في الشركات محل التطبيق، وأوصت الدراسة بضرورة تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة المدعمة لعمليات تحسين جودة حياة العمل، مع ضرورة المتابعة الدورية لهذه القطاعات من قبل مصالح الدولة.

ونجد دراسات اهتمت بجودة حياة العمل لدى موظفي الإدارة، كدراسة سليمي(2015) التي كان الغرض منها تحديد العلاقات السببية، ونمذجة المعادلات البنائية بين جودة حياة العمل والتمكين النفسي وإنتاجية الموظف لدى الموظفين الإداريين في البلدية، وأظهرت نتائج الدراسة معنوية العلاقة بين كل المتغيرات، حيث أظهرت النتائج المتعلقة بنموذج المعادلات البنائية وجود تأثير إيجابي مباشر لجودة حياة العمل على إنتاجية الموظف، وتأثير إيجابي مباشر لجودة حياة العمل على التمكين النفسي، و وجود تأثير إيجابي

غير مباشر من خلال الإنتاجية كمتغير وسيط بين جودة حياة العمل والتمكين النفسي للموظفين.

وبخصوص الدراسات التي اهتمت بجودة حياة العمل في المستشفيات، دراسة "واي كيوان لين" (Wei-Quan Lin, 2015) ،حول دور جودة الحياة كمتغير وسيط بين الضغوط في منطقة العمل والأداء لدى هيئة التمريض في عدد من المراكز الطبية والاجتماعية التابعة لمقاطعة جوانغتزهو(Guangzhou) و شينتزين(Shenzhen)، باستخدام النمذجة بالمعادلة البنائية لتقدير العلاقات بين المتغيرات الثلاثة، ومن بين نتائج الدراسة وجود علاقة تأثير سلبي بين ضغوط بيئة العمل وجودة الحياة و علاقة تأثير سلبي بين ضغوط بيئة العمل و الأداء ، ومن خلال تحليل المسارات وجدت الدراسة تأثير مباشر ايجابي بين جودة الحياة و الأداء، وتأثير غير مباشر سلبي بين ضغوط بيئة العمل وجودة الحياة، أما بالنسبة للتأثير غير المباشر بين ضغوط بيئة العمل و الأداء فكان سلبيا، وأثبتت هذه الدراسة تنامي هذه الظاهرة في المراكز الطبية والاجتماعية الصينية مما أدى إلى تدهور جودة الحياة لدى هيئة التمريض في هذه المراكز.

يتضح مما سبق أن جل الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل وعلاقتها بمجموعة من المتغيرات لدى العديد من فئات المجتمع، والتي اعتمدت التنظير بالنماذج لم تتناول جودة حياة العمل كمتغير وسط بين ضغوط العمل والأداء حسب اطلاع الباحث. وعلى الرغم من سعي بعض الدراسات إلى الكشف عن طبيعة العلاقات بين الضغوط وجودة حياة العمل والأداء لدى المعلمين. إلا أن معظم هذه الدراسات شابها القصور نتيجة اعتمادها على فروض جزئية تختزل العلاقات بين هذه المتغيرات، مما جعل نتائج هذه الدراسات لا تعكس السلوك الحقيقي لهذه المتغيرات. ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتعرض السلوك الحقيقي لهذه المتغيرات من خلال تصميم نموذج يجمع شتات هذه الفرضيات الجزئية، إضافة إلى الدور الذي يلعبه متغير جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين الأداء وضغوط العمل، مع إبراز دور المتغيرات الشخصية والمتغيرات التنظيمية كمتغيرات

معدلة لهذه العلاقة، وفي ضوء الطرح السابق يمكننا صياغة مشكلة الدراسة الحالية في شكل التساؤلات التالية:

هل يوجد تأثير مباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية ؟

هل يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل على الأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية ؟

هل يوجد تأثير مباشر لضغوط العمل على الأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية ؟

هل يوجد تأثير غير مباشر لضغوط العمل على الأداء في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط لدى معلمي المدارس الابتدائية ؟

هل يوجد تأثير للمتغيرات الشخصية (الجنس، والسن) على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لمعلمي المدارس الابتدائية ؟

هل يوجد تأثير للمتغيرات التنظيمية (منطقة العمل، والأقدمية، والتكوين) على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لمعلمي المدارس الابتدائية ؟

2- الفرضيات:

الفرضية الأولى:

يوجد تأثير مباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

الفرضية الثانية:

يوجد تأثير مباشر لجودة حياة العمل على الأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية.

الفرضية الثالثة:

يوجد تأثير مباشر لضغوط العمل على الأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية.

الفرضية الرابعة:

يوجد تأثير غير مباشر لضغوط العمل على الأداء في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط لدى معلمي المدارس الابتدائية.

الفرضية الخامسة:

يوجد تأثير للمتغيرات الشخصية على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

يوجد تأثير للجنس على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

يوجد تأثير للسن على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

الفرضية السادسة:

يوجد تأثير للمتغيرات التنظيمية على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات التالية:

يوجد تأثير للخبرة على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

يوجد تأثير لمنطقة العمل على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

يوجد تأثير للتكوين على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

3- النموذج النظري للدراسة :

يتضمن بناء النموذج المقترح الخطوات التالية:

تحديد متغيرات النموذج: وتتضمن هذه الخطوة تحديد المتغيرات المستقلة، والمتغيرات التابعة، والمتغيرات الوسيطة، والمتغيرات المعدلة.

المتغير المستقل: يتمثل في ضغوط العمل

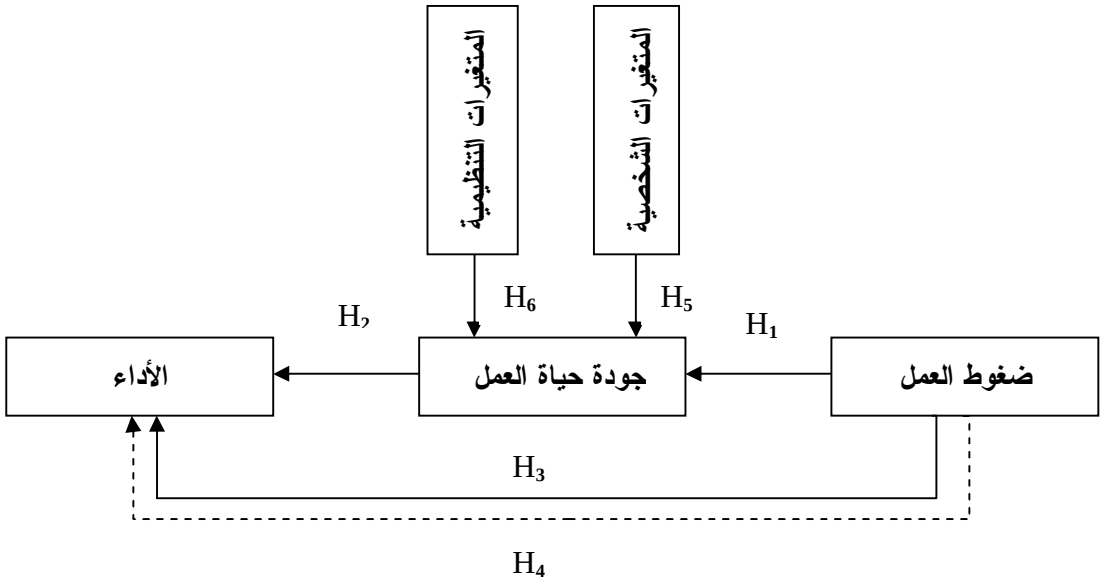
المتغير التابع: يتمثل في الأداء

المتغير الوسيط: يتمثل في جودة حياة العمل

المتغيرات المعدلة: تتمثل في المتغيرات الشخصية(الجنس،السن)، والمتغيرات التنظيمية(الأقدمية، منطقة العمل، التكوين)

اعتمادا على أدبيات البحث من بحوث ودراسات سابقة، والتي أكدت على وجود تأثيرات بين متغيرات الدراسة (ضغوط العمل، جودة حياة العمل والأداء)، و التي لم تتناول هذه التأثيرات بصورة تفاعلية في نموذج واحد

كما سيتم تناوله في هذه الدراسة. وبناء على فرضيات الدراسة تم اقتراح هذا النموذج النظري الذي يمثل العلاقات الموضحة في الشكل (1)، والمتمثلة في التأثير المباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل والذي يرمز له (H_1)، والتأثير المباشر لجودة حياة العمل على الأداء والذي يرمز له (H_2)، والتأثير المباشر لضغوط العمل على الأداء والذي يرمز له (H_3)، والتأثير غير المباشر لضغوط العمل على الأداء والذي يرمز له (H_4)، وتأثير المتغيرات الشخصية على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل والتي يرمز لها في النموذج (H_5)، وتأثير المتغيرات التنظيمية على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل والتي يرمز لها في النموذج (H_6)



الشكل (1) النموذج النظري

المصدر: إعداد الباحث

4- أهدف الدراسة:

إن الهدف الرئيس للدراسة هو اختبار نموذج نظري يمثل العلاقات بين متغيرات الدراسة المتمثلة في ضغوط العمل وجودة حياة العمل والأداء لدى عينة من المعلمين، إضافة إلى مجموعة من الأهداف الثانوية تتمثل في:

- بناء نموذج قياس يحاكي متغيرات الدراسة، واختبار مدى صلاحيته لقياس المفاهيم المرتبطة بالدراسة، وصولا إلى تصميم نموذج قياس يلائم البيئة الجزائرية.
- تصميم نموذج متكامل لدراسة مفهوم جودة حياة العمل كمتغير وسيط بين ضغوط العمل والأداء لمعلمي المدارس الابتدائية في البيئة الجزائرية.
- فحص تماثل النموذج المتكامل على مستوى التباين للمتغيرات الكامنة، وبالنسبة لمعاملات المسار وفقا للمتغيرات الشخصية، والمتغيرات التنظيمية.

5- أهمية الدراسة:

- تساعد الدراسة الحالية على إثارة اهتمام الباحثين بمدى أهمية استخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM) في البحوث والدراسات، من خلال التعامل مع النماذج بأنواعها المختلفة من حيث التصميم وآليات الاختبار.
- حداثة مفهوم جودة حياة العمل في البيئة العربية، و دراسة تأثيراتها المختلفة على الأبعاد السلوكية والتنظيمية بالمؤسسات التربوية ومنظمات العمل المختلفة.
- الانتقال من التنظير بالفرضيات إلى التنظير بالنماذج، والابتعاد عن النمطية المعتمدة في دراسة الظاهرة النفسية الاجتماعية في البحوث والدراسات النفسية و التربوية.
- استخدام المتغيرات الثنائية لدراسة وتحليل الظاهرة النفسية الاجتماعية أصبح أمرا محدودا ونادر الحدوث بين الباحثين قناعة منهم بأن الارتباطات التتابعية البسيطة غير كافية لاختبار النماذج النظرية المعقدة.

6- حدود الدراسة:

أجريت هذه الدراسة في جانبها التطبيقي على مجموعة من المعلمين العاملين بالمدارس الابتدائية التابعة للمقاطعات الإدارية لمديرية التربية لولاية غليزان في الفترة الممتدة بين شهر أكتوبر 2016 إلى شهر مارس 2017.

7- محددات الدراسة:

تتحدد نتائج الدراسة الحالية بعينة الدراسة التي اقتصرت على المعلمين الذين تم اختيارهم من ولاية غليزان، كما تتحدد النتائج بأداة القياس ودلالات صدقها وثباتها، وبجدية المشاركين في الإجابة عن فقرات أداة القياس المستخدمة في الدراسة الحالية.

8- التعاريف الإجرائية لمصطلحات الدراسة :

النمذجة: تمثل النمذجة تقنية أو طريقة أو مدخل أو أسلوب في البحث والتحليل للنماذج النظرية التي تصف وتحدد العلاقات بين المتغيرات التي يتناولها الباحث بالدراسة والمعالجة.

النموذج: تمثيل بياني يعتمد على الأشكال الهندسية كالدوائر والمستطيلات والأسهم يتم من خلالها وصف العلاقات بين المتغيرات بشتى أنواعها.

نموذج القياس: يضم مجموعة من المتغيرات المشاهدة والتي يفترض أنها تقيس متغير كامن وهي نمطان تكويني وانعكاسي، وتسمح هذه النماذج للباحث من تقدير نسبة مساهمة كل متغير ملاحظ في تكوين المتغير الكامن أو ما يسمى بالعامل.

النموذج البنائي: يضم مجموعة من العوامل المرتبطة فيما بينها، والتي توضح بنية المفهوم الذي نريد قياسه.

النموذج المتكامل(النموذج الهجين):

يطلق علية نموذج المعادلة البنائية، ويمثل مزيج من نماذج التحليل العاملي التوكيدي، ونماذج تحليل المسار، ويستخدم لتفسير العلاقات التي تربط بين متغيرات الدراسة، وتعبر عن فرضياتها.

التعريف الإجرائي لجودة حياة العمل لدى المعلم:

يقصد بجودة حياة العمل تلك النشاطات والأعمال التي تقوم بها المؤسسات التربوية من أجل زيادة الكفاءة التنظيمية وزيادة الرضا الوظيفي للمعلمين. و يعبر عن جودة حياة العمل إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها

المعلم/المعلمة من خلال الإجابة على فقرات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة.

التعريف الإجرائي لضغوط العمل:

ضغوط العمل حالة من الشدة النفسية ناتجة عن مواجهة المعلم لأحداث خارجية أو بواعث داخلية مزعجة تؤدي إلى شعور المعلم بالتهديد وعدم الارتياح. ويعبر عن ضغوط العمل إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة من خلال الإجابة على فقرات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة.

التعريف الإجرائي لأداء المعلم:

يقصد بالأداء في هذه الدراسة الأعمال المهنية والبيداغوجية التي يؤديها المعلم في المدارس الابتدائية بغرض تحقيق الأهداف التربوية، ويعبر عن الأداء إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها المعلم/المعلمة من خلال الإجابة على فقرات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة، أثناء إجراء الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني

النمذجة بالمعادلة البنائية

أولا: النموذج

ثانيا: النمذجة بالمعادلة البنائية

ثالثا: الأساليب والاختبارات الإحصائية

رابعا: نماذج المعادلات البنائية

تمهيد:

في هذا الفصل يعرض الباحث تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية بتعريف النماذج من حيث المفهوم والتصنيف والبناء، ويتناول تقنية النمذجة بالمعادلات البنائية بدءا بتعريف نموذج المعادلة البنائية، ثم التطرق إلى أهم أنواع وأنماط هذه النماذج وخاصة النموذج المستخدم في الدراسة وهو النموذج المتكامل حيث يتم عرض افتراضاته، وخطوات وقواعد تصميمه، ثم يتطرق إلى الأساليب والاختبارات الإحصائية التي تستخدم في النمذجة بالمعادلة البنائية، وفي نهاية الفصل يتطرق الباحث إلى أنواع النماذج في النمذجة بالمعادلة البنائية.

أولا: النموذج:

قد تكون النماذج واقعية مادية أو فكرية أو عقلية رياضية.(Walliser,1977). أما النموذج في الدراسات والبحوث فيمثل مجموعة من المفاهيم المترابطة، ويرشد الباحث حول ماهية الأشياء التي يتم قياسها، وطبيعة العلاقات التي يمكن النظر إليها (سعد علي،2011).

يتمتع مصطلح النموذج بمدى واسع من الاستعمال في شتى العلوم، فقد يشير إلى أي شيء يتكون من بناء مادي لحالة على شكل مجموعة مجردة من الأفكار(Achishtaine ,1975).

1. مفهوم النموذج:

يجب أن نشير في البداية إلى أن استعمالنا لمفهوم النموذج يندرج ضمن معنى الصورة المنطبقة في الذهن عن موضوع محدد وتقاس عليها الأشياء الأخرى للحكم على مدى انطباقها عليها أو ابتعادها عنها قصد معرفتها.(فكروني،2018)

النموذج بنية فكرية تصورية، يُجرِّدها العقل الإنساني من كمٍّ هائل من العلاقات والتفاصيل، فيختار بعضها ثم يُرتبها ترتيبًا خاصًّا، أو يُنسقها تنسيقًا خاصًّا؛ بحيث تصبح مترابطة بعضها ببعض، ترابطًا يتميَّز بالاعتماد المتبادل وتشكل وَحدة متماسكة.(أحمد إبراهيم خضر ،2013).

يستخدم النموذج للحصول على رؤية واضحة لمتغيرات الدراسة، ويقدم إطار عام لتحليل البيانات سواء على مستوى الدراسات الاستكشافية أو التحليلية.(Khan,2000).

فالنموذج تمثيل رياضي أو بياني أو تخطيطي لنظام من بيانات واستدلالات للمسلمات الموجودة في النظرية.(Buys ,2007)

فالنموذج ليس موجودا في الواقع وإنما يصاغ نظريا من أجل تقريب الواقع إما لغرض الفهم من خلال خصائص النموذج وأبعاده، أو من أجل تغيير الواقع في محاولة للاقتراب من هذا النموذج المثالي الذي يحمل درجة من الواقعية تجعل تحقيقه ممكنا.(Nieswiadomy,2002).

2. تعريف النموذج:

لا يمثل النموذج إلا الشكل المبسط للظاهرة والذي يأخذ في أغلب الأحيان شكل معادلات أو متباينات أو توابع تمثل العلاقة التي يمكن قياسها كميا لمختلف العوامل التي لها علاقة بالظاهرة لذا فقد وردت مجموعة من التعاريف عن النموذج تشترك جميعها في خاصية واحدة مستندة على الهدف الأساسي لعملية النمذجة.

يذهب "بريتون"(Britton ,2010) في تعريفه للنموذج"على إنه تصميم تجريبي يعتمد على نظرية"

فيما يعرفه"ماسر"(Masser) على إنه "تبسيط مفيد لواقع حال معقد" لذا فالنموذج عنده هو الحالة المثالية الأقل تعقيدا لواقع الحال، وعليه فهو أسهل استعمال لإغراض البحث.

ويعرفه"كولين"(Colin) "بأنه تمثيل للحقيقة يسهل ويستقرئ الحالات ذات الخصائص المهمة لواقع الحال الحقيقي أو إنه فكرة تجريبية من الحقيقة تستخدم لربط المفاهيم الحقيقية لغرض تقليل الخلافات والصعوبات التي تواجه العالم إلى المستوى الذي يمكن من فهم الحالة بصورة واضحة" .

فيما يذهب محمد سالم الصفدي(1999) في تعريفه للنموذج على إنه "تمثيل مبسط للوضع من خلال علاقات رياضية كمية أو بيانية تساعد المهتمين على اتخاذ قراراتهم المثالية ".

بينما يعرفه محمد نور برهان على إنه "صياغة المشكلة بشكل معين يمكن من إيجاد حل لها بالطرق الرياضية ".

و يعرفه "راتكلايف" (J.Ratcliffe) على إنه "إعادة بناء مبسط للوضع الحقيقي الذي يقلل من مستوى التعقيد فيه ليستطيع المخطط إدراكه وبشكل كاف لتذليل المصاعب ".

وتعرفه سامية محمد جابر(2003) من حيث الشكل بأنه "عرض لفظي أو رياضي أو بياني لفكرة أو لجانب أو مظهر من مظاهر العالم الذي نعيش فيه، وهو تركيب اصطناعي يعبر عن منطق معين لحجة ما أو فرض أو قضية محددة".

ويعرفه أحمد زكي بدوي من حيث المضمون بأنه "نمط من العلاقات المتصورة أو الملموسة التي يشاهدها الإنسان في ملاحظته للعالم كأنماط السلوك الاجتماعي".

من خلال هذه التعاريف المترادفة المعنى يمكن الخروج بحصيلة واحدة وبشكل واضح يرتكز على حقيقة واحدة وهي إن النموذج هو صياغة المسائل بمعادلات ومتباينات وتوابع تمثل العلاقة الكمية لمختلف العوامل والظروف المحيطة بالظاهرة بشكل معين يمكننا من إيجاد حل لها بالطرق الرياضية المعروفة.

3. أهمية النموذج:

فالنموذج ما هو إلا تمثيل بياني في شكل رمزي لتقديم العلاقات الكامنة التي يفترض وجودها بين المتغيرات التي تصنع الظاهرة.(Gilles,1996 :11).

وعليه فان النموذج يعكس الواقع الموضوعي بدرجة أعمق واشمل مما يعكسه الإحساس.ونظرا للفجوة الموجودة بين الواقع والنظرية اعتبرت النماذج كجسور تسمح بالعبور على هذه الفجوة أثناء البحث الإجرائي، وتعمل النماذج على التعبير وتصوير المفاهيم المتفاعلة مع الواقع وتمثيله كجزء مبسط للحقيقة تساعد في فهم وضبط أفضل للظواهر المدروسة.

أما أهمية النماذج، فيمكن إدراكها من خلال الفائدة التي تقدمها النماذج، والمتمثلة في:

أ. قدرة النموذج على تعريف المشكلة ووصفها بالشكل الذي يجعلها مبسطة ومستندة في ذلك على نظرية لتسهيل تصوير الوقع الحقيقي

ب.إمكانية النموذج في التعرف على القيود والعوامل التي تحدد مدى الحلول المكونة للمشكلة.

ج. يستطيع النموذج التنبؤ بظروف المستقبل من خلال التعرف على الظواهر الحالية.

4- تصنيف النماذج:

يسمح استخدام النماذج من تحقيق متطلبات مختلفة طبقا إلى المهمة المراد استخدامه فيها، مما يدفعنا إلى التمييز بين أنواع مختلفة لهذه النماذج وبعبارة أخرى يمكن تصنيف النماذج بطرق مختلفة حسب الظاهرة التي يمثلها النموذج والمهمة المسندة له والنظرية التي يستند عليها وعلى هذا الأساس يصنف محمد الفاتح(2017) النماذج إلى:

1.4- التصنيف حسب أغراضها: الذي تنقسم بموجبه النماذج إلى نماذج وصفية ونماذج معيارية(نماذج الأمثلة).

2.4- التصنيف حسب درجة التجريد: الذي بموجبه تقسم النماذج إلى نماذج طبيعية أو مادية ونماذج بيانية أو تخطيطيه ونماذج رياضية.

3.4- التصنيف حسب طبيعتها: الذي بموجبه تقسم النماذج إلى النماذج المؤكدة والنماذج الاحتمالية.

4.4- التصنيف حسب سلوك خصائصها: الذي تنقسم بموجبه إلى نماذج ساكنة ونماذج ديناميكية.

5 - بناء النماذج:

تمثل عملية بناء النموذج جوهر الدراسات والبحوث في مجال العلوم الاجتماعية وعلم النفس، لأنها تصور الظروف والعوامل المحيطة بالظاهرة، في شكل معادلات ومتباينات تمكن الباحث من إيجاد حل لهذه المشاكل بالطرق الرياضية، مما يجعلها تتميز عن بعضها البعض بقدر تمثيلها للحقيقة ودرجة الاستفادة منها في متابعة الظاهرة، وعليه فان تصميم النموذج يحتاج إلى مهارة وعلم، ويذكر مصطفى الكيلاني(1998) عن "بايمول" (Baumol,1998) أنه على باني النموذج أن يتوخى فيه تبسيط الحقائق لكي يسمح بإمكانية التحليل المنظم للظاهرة المدروسة ومنه فان عملية بناء النموذج تتطلب الخطوات التالية:

أ. تحديد المتغيرات الأساسية التي يجب الاعتماد عليها في بناء النموذج
ب. تحديد المتغيرات التي يجب إبعادها من النموذج.
ج. تحديد الفروض التي يجب وضعها لتحكم العلاقات بين المتغيرات.
د. تحديد الصورة التي يصاغ فيها النموذج.

ثانيا: النمذجة بالمعادلة البنائية:

يرجع الفضل في وجود النمذجة بالمعادلة البنائية إلى العديد من الأبحاث التي أجريت في مطلع القرن العشرين، والتي ترتكز على محورين أساسيين، يتمثل الأول في التصور الذي جاء به "سبيرمان" (Spearman ,1904) لمفهوم المتغيرات الكامنة، أما الثاني فيتمثل في تحليل العلاقات البنائية الذي ظهرت على يد "رايت" (Wright,1960)، أما طرق تقدير النماذج البنائية جاءت نتيجة لجهود كل من "جورسكوك" (Jöreskog ,1970)، "و ود" (Wold ,1973).

تعتبر النمذجة بالمعادلة البنائية تقنية متعددة المتغيرات تعمل على تفسير العلاقات بين مجموعة من المتغيرات(Byrne,2010). وتعتمد على مجموعة من الأساليب الإحصائية متعددة المتغيرات مثل تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وتحليل المسار، والتحليل العاملي التوكيدي، وتعتبر من الطرق الناجعة التي تساعد الباحث في تقدير مساهمة المتغير في بناء المفهوم أو النظرية، وتمثل الطريقة الأكثر فاعلية للتحقق من العلاقات بين مجموعة من المتغيرات، ومن ثم تقدير العلاقات بين المتغيرات المستقلة والتابعة، و يستطيع من خلالها الباحث التحقق من النماذج النظرية، التي تسمح له بتصميم نماذج معقدة لبيانات تتعلق بمتغيرات متعددة، وتتميز النمذجة بالمعادلة البنائية بثلاثة خصائص أساسية:

أ. تمثيل نظرية من حيث العلاقات بين المتغيرات.
ب. التعبير عن العلاقات بين المتغيرات باستخدام قواعد الجبر الصريحة .
ج. تشكل مخططًا تقييديًا محددًا على البيانات الفعلية المتوافقة مع النموذج، وبالتالي النظرية (Johen J. McArdle&John R. Nesselroade,2014,p 28) .

أصبحت النمذجة بالمعادلة البنائية من الطرق الفعالة في تحليل المتغيرات المتعددة في العلوم الاجتماعية وذلك بسبب قوة التحليل التي توفرها، وتعتبر طريقة تحليلية دقيقة للإجابة على أسئلة الدراسة، تعتمد النمذجة بالمعادلة البنائية على خطوتين مهمتين، تتمثل الخطوة الأولى في تقييم أو تأكيد صلاحية النموذج، وذلك من خلال تقييم جودة المطابقة لنموذج القياس واختباره من خلال أدلة محددة لصلاحية بناء النموذج، ويتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي لاختبار النظرية التي تحدد سلسلة من العلاقات بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات الملاحظة، و التي من خلالها نفسر كيفية تمثيل المتغيرات الملاحظة للمتغيرات الكامنة، عندما يوفر النموذج مطابقة جيدة ويثبت صلاحية البناء، وهذا يدعم صدق النظرية، أما الخطوة الثانية والمتمثلة في اختبار النماذج البنائية، تتم عن طريق تحليلات المطابقة الإحصائية للنموذج البنائي عن طريق تقييم وتقدير القيم المفردة من اجل اختبار الفرضيات والنماذج النظرية.

تعتبر النمذجة بالمعادلة البنائية تقنية بحثية لاختبار النماذج النظرية كميا، حيث يتم من خلالها النظر إلى المشكلة موضع الدراسة كظاهرة يمكن قياسها وتحديدها كميا من خلال بناء نموذج لقياسها يتضمن مجموعة من المؤشرات الدالة عليه، واختبار مدى ملائمة النموذج النظري للبيانات المستمدة من عينة الدراسة من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المتقدمة (التحليل العاملي التوكيدي، وتحليل المسار، وتحليل الانحدار) وقد تعتمد النمذجة بالمعادلة البنائية على أكثر من نموذج قياس، حيث يكون لكل ظاهرة نموذج مستقل لقياسه، ويبدأ بعملية تحديد العلاقات بين المتغيرات المتعددة وصولا إلى تفسير يحاكي واقع الظاهرة النفسية الاجتماعية، وبناء على ما سبق يمكن إيضاح أهمية النمذجة في الدراسات النفسية والتربوية انطلاقا من طبيعة الظواهر النفسية الاجتماعية التي تقتضي في كثير من الأحيان بناء النماذج المختلفة من أجل تسهيل دراستها والتعامل معها بدقة وموضوعية، وفي هذا الإطار تظهر النمذجة بالمعادلة البنائية كتقنية فعالة في معالجة العديد من الظواهر النفسية الاجتماعية .

1- الأساس الإبستيمولوجي للنمذجة:

تشهد فلسفة العلوم نشاطا مكثفا، يتم من خلاله مراجعة مجموعة من المفاهيم من أجل مراجعة شروط تكون المعرفة العلمية. إن تداول المفاهيم الجديدة والمستحدثة أصبح ضرورة معرفية نظرا لما تعيشه العلوم من تحولات في شتى المجالات المعرفية. (طريف،2014)

إن التساؤل عن الأساس الإبستيمولوجي للنمذجة، يجيب عن الدوافع التي أوجدت فكرة النمذجة، بما هي السمة المميزة للبحث العلمي من ناحية، وعن طبيعة المعرفة العلمية من منظور إفرازات النمذجة.

يبدو أن أزمة الحتمية في العلوم التجريبية، وما تولد عنها من أزمة اليقين العلمي، وتهاوي الأفكار التي ترسخت عن العلم بما هو خطاب تفسيري كلي ومطلق، وتأرجح العلم بين الصورية و الموضوعية، وتأرجح الحقيقة بين المطابقة والصلاحية، و ظهور علوم أخرى أنتجتها التطورات الاجتماعية، أدت إلى مراجعة تصورنا للمعرفة العلمية لتكون بذلك النمذجة الحل الأمثل لتجاوز الشك الذي أصبح يحيط بهذه المعرفة. (الجابري،2002).

إن النظر إلى النمذجة بما هي تجاوز للتمشي المنهجي في العقلانية الكلاسيكية يعني فيما يعنيه تغير نظرتنا للمعرفة العلمية ذاتها في علاقتها بالواقع، إذ تفترض النمذجة تجاوزا للعلاقة التقليدية بين العلم والواقع، وإقامة علاقة جديدة لا يمكن أن تفهم إلا على أساس تحديد منزلة المعرفة. (Armatte ,2005).

تمثل النمذجة المسار الإجرائي الذي يسمح بإنتاج النماذج والتي نعتبرها أدوات ووسائل لعرض المعرفة، حيث تعمل هذه النماذج على تطوير الإطار البنائي للمعرفة، كما تسمح بانتقال المعرفة من جانبها الصوري إلى الجانب الواقعي، فالنماذج ما هي إلا تمثيل جزئي لواقع الظاهرة، نختار منها ما هو أفضل وأنسب، من أجل الحصول على نموذج يطابق الواقع في جزئية كبيرة. (أحمد المتولي،2009)

2- مفهوم النمذجة بالمعادلة البنائية:

تعددت تعريفات النمذجة بالمعادلة البنائية في الأدبيات ومن أبرز هذه التعارف ما يلي:

"مدخل إحصائي شامل لاختبار الفروض عن العلاقات بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات الملاحظة" (Hoyle,1995 :p21).

"مدخل يستخدم لتقدير وتحليل واختبار النماذج التي تحدد العلاقات بين المتغيرات وتعتبر المدخل الإحصائي الشامل لاختبار الفروض عن العلاقات بين المتغيرات الكامنة والمتغيرات المشاهدة". (Maccallum & Austin,2000 :p202).

"جملة طرق أو إستراتيجيات إحصائية متقدمة في تحليل البيانات بهدف اختبار صحة شبكة العلاقات بين المتغيرات التي يفترضها الباحث. " (تيغزة،2012 :115).

يتضح من التعريفات السابقة أن النمذجة بالمعادلة البنائية تمثل منهجية أو طريقة أو مدخل أو أسلوب في البحث والتحليل للنماذج النظرية التي تصف وتحدد العلاقات بين المتغيرات التي يتناولها الباحث بالدراسة والمعالجة.

أما الباحث فيعرف النمذجة بالمعادلة البنائية على أنها تقنية لتحليل العلاقات بين المتغيرات المتعددة، تجمع بين مجموعة من الأساليب الإحصائية متعددة المتغيرات مثل تحليل الانحدار المتعدد والتحليل العاملي التوكيدي وتحليل المسار.

ورغم أن البرامج الحاسوبية هي أهم الركائز الأساسية لاستعمال نماذج المعادلة البنائية إلا أن نظرية البحث وبناء النماذج هما المنطلق الأساسي لمعالجة وبحث المشكلات واختبار النماذج النظرية المختلفة.

وتستخدم النمذجة بالمعادلة البنائية أنماطا مختلفة لتمثيل العلاقات بهدف إجراء الاختبار الكمي للنموذج النظري الذي يفترضه الباحث، وبصورة أكثر تحديدا فإن النماذج النظرية المتنوعة يمكن اختبارها باستخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية التي تحدد كيفية بناء المفاهيم من خلال مجموعة من المتغيرات.

3- أهداف النمذجة بالمعادلة البنائية:

من بين أهداف النمذجة بالمعادلة البنائية هواختبار ما إذا كانت بيانات العينة تؤيد النموذج المستند إلى نظرية ، أي المدى الذي يتم فيه تأييد النموذج النظري بواسطة بيانات العينة، كما تتيح هذه التقنية للباحثين تطوير النماذج النظرية من خلال بناء نماذج أكثر تعقيدا. وتأسيسا على ما سبق يمكن تحديد أهداف النمذجة بالمعادلة البنائية على النحو التالي:

- التحقق من صدق البنية العاملية للمفاهيم.
- دراسة التأثيرات المباشرة والتأثيرات غير المباشرة بين المتغيرات.
- المقارنة بين النماذج.

4- تطور النمذجة بالمعادلة البنائية:

يذكر الهنداوي (2007 :ص 16) نقلا عن شوماخر ولوماكس(Schumacker&Lomax) بأن تطور النمذجة بالمعادلة البنائية جاء نتيجة لتطور الأساليب الإحصائية الثلاثة تحليل الانحدار، وتحليل المسار، والتحليل العاملي. حيث يتضمن الأسلوب الأول الانحدار الخطي الذي يستخدم معامل الارتباط ومحك المربعات الصغرى لحساب الأوزان الانحدارية، وقد ظهرت هذا الأسلوب نتيجة جهود كارل بيرسون لإيجاد معادلة معامل الارتباط والتي قدمت مؤشرا للعلاقة بين متغيرين، وعليه يتيح الانحدار إمكانية التنبؤ بدرجات المتغير التابع المشاهد(ص) بمعلومة الوزن الانحداري لمجموعة من المتغيرات المستقلة (س) التي تقلل مجموع مربعات قيم البواقي.

أحدث "سويل رايت" (Wright ,1921) قفزة نوعية في مجال الإحصاء النظري عندما نشر بحثه حول الارتباط والسببية وتحديده لقيمة معامل المسار الذي يدل على الأثر المباشر للعلاقة بين السبب والنتيجة معتمدا في ذلك على الانحدار الخطي والارتباط الجزئي.

استخدم" تشارلز سبيرمان" (spearman,1904) معامل الارتباط لتحديد العبارات المرتبطة أو التي تتجمع معا وذلك لإيجاد البنية العاملية، وقد كانت فكرته الأساسية هي أنه لو ارتبطت مجموعة مفردات أو تجمعت معا

فإن استجابات الأفراد على هذه المجموعة من العبارات تتجمع لتعبر عن الدرجة التي يمكن أن تقيس أو تحدد أو تتضمن البنية، وبذلك يعتبر سبيرمان أول من استخدم أسلوب التحليل العاملي وذلك عند تحديده لبنية العاملين لنظرية الذكاء.

أثمرت جهود "أندرسون" (Anderson,1956) إلى الوصول لمصطلح التحليل العاملي التوكيدي إلا أن التطور الأكثر اكتمالا لطريقة التحليل العاملي التوكيدي حدث في الستينيات على يد كارل "جورسكوج" (Jöreskog ,1969) الذي نشر أول مقال له عن التحليل العاملي التوكيدي.(الهنداوي،2007: ص16).

فكرة النمذجة بالمعادلة البنائية ظهرت على يد ويلي *Wiley*، و كسنج *Keesing*، وجورسكوج *Jöreskog* في عام 1973 وعرفت هذه المنهجية بالحروف الأولى لأسمائهم (*JKW*) (Stevens ,2009 :p9).

و يذكر الهنداوي (2007: ص17) بأنها أصبحت الآن تعرف باسم العلاقة البنائية الخطية (*LISREL*) مع ظهور أول برنامج كومبيوتر لإجرائها على يد فان تيلو *Van Thillo* الذي عمل على تطوير البرنامج لخدمة الاختبارات التربوية باستخدام لغة الأوامر المصفوفة.

وقد وجد "هرزبرجر (herzberger , 2003 :p 37) بأن عدد المقالات المنشورة في الدوريات قد تزايدت من 150 مقال في سنة 1994 إلى 350 مقال في سنة 2001 ، كما تزايد عدد المجلات المتخصصة في النمذجة وبحوثها، من 100 مجلة في سنة 1994 إلى 200 مجلة في سنة 2001.

5- مجالات استخدام النمذجة بالمعادلة البنائية:

1.5 - النمذجة بالمعادلة البنائية في ميدان علم النفس.

تتعدد وتتنوع مجالات استخدام النمذجة بالمعادلة البنائية في علم النفس ويمكن إيجاز أبرز مجالات الاستخدام على النحو التالي:

أ- يمكن استخدام النمذجة بالمعادلة البنائية في التحقق من صدق بنية المفاهيم النفسية والتربوية التي يتناولها باحثو علم النفس وعلوم التربية بالدراسة والقياس، وذلك من خلال تحديد نموذج قياس البنية واختباره بأحد البرامج المناسبة لإجراء النمذجة.

ب- اختبار النماذج البنائية للظواهر النفسية الاجتماعية، ومما هو جدير بالذكر أن جميع الظواهر النفسية الاجتماعية يمكن معالجتها بشكل أو

بآخر من خلال هذا المدخل شريطة أن يتمكن الباحث من استخدام أدوات دقيقة لقياسها و مؤشرات صادقة لتقديرها حتى يمكن التعامل معها كميا.

ج- تطوير النظريات بناء على نماذج موجودة يتم تطويرها، أو من خلال استحداث نماذج جديدة بناء على اطر نظرية.

2.5 - أهمية تطبيق النمذجة:

يحدد الهنداوي(2007:ص26) العديد من المزايا في استخدام النمذجة بالمعادلة البنائية عموما من أهمها ما يلي:

- تسمح باختبار النماذج بصورة شاملة بدلا من التعامل مع متغيرات النموذج بشكل منفرد.
- تخفيض خطأ القياس من خلال وجود المؤشرات المتعدّدة لكل متغير كامن خاصة مع استخدام التحليل العاملي التوكيدي.
- إمكانية اختبار النماذج التي تتضمن العديد من المتغيرات التابعة، والمتغيرات الوسيطة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

ويمكن تلخيص مزايا استخدام تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية وفقا لما ذكره رياض عيشوش(2016:ص16-17)، و الهنداوي(2007:ص26) بما يلي:

- تحقيق المزيد من الواقعية في معالجة الظواهر من خلال تكميم الظواهر والمتغيرات، والتأكد من صدق قياس هذه الظواهر.
- إمكانية التنبؤ بمستقبل الظواهر من خلال تحديد الأوزان الانحدارية للمتغيرات المؤثرة عليها.
- تطوير النظريات في المجالات المختلفة بناء على النماذج البنائية للمتغيرات في أوضاع مختلفة.

6- المفاهيم الأساسية في منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية:

يذكر الهنداوي(2007:ص26) بأن للنمذجة بالمعادلة البنائية مفاهيم أساسية ينبغي على الباحث الإلمام بها قبل الشروع في استخدام هذه التقنية، فينبغي على الباحث المبتدئ أن يدرك مفهوم النموذج، وطبيعة المتغيرات في النمذجة ومعاني الأسهم والأشكال المستخدمة في رسم النموذج، وأنماط النماذج الأساسية التي تختبرها النمذجة وعلى نحو خاص نماذج الانحدار،

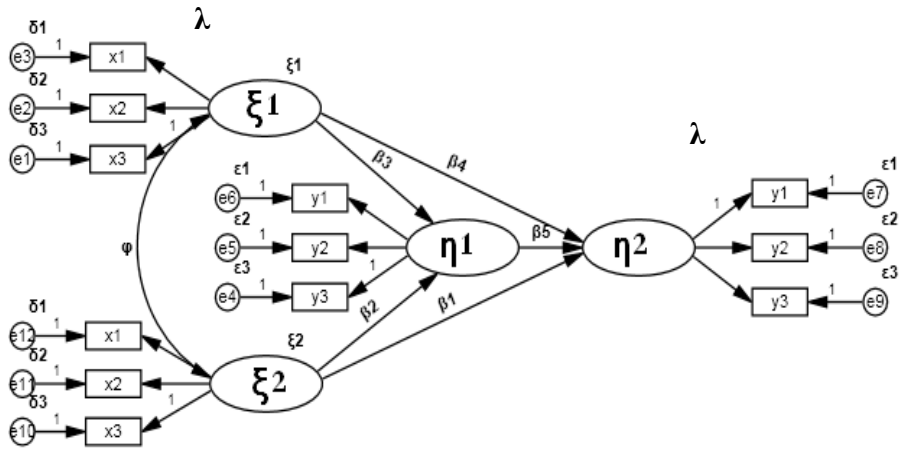
ونماذج المسار، والنماذج العاملية حيث إن هذه الأنماط الثلاث على نحو خاص تمثل أساسا هاما لفهم هذه المنهجية البحثية.

1.6 - الرموز والأشكال في النمذجة بالمعادلة البنائية :

يوجد شبه إجماع على دلالة الأشكال و الرموز المستعملة في الرسوم التخطيطية، وحتى يتسنى للقارئ فهم هذه الأشكال و الرموز، سنعرض نموذج لهذا العرض.

أ - الأشكال:

تدل الأشكال المستطيلة على المتغيرات المقاسة أو الملاحظة أو المؤشرات، وقد تكون المؤشرات، أو المتغيرات المقاسة أو الملاحظة فقرات أو بنود، وتدل الأشكال البيضاوية على المتغيرات الكامنة أو العوامل وتمثل المتغيرات التي لا يتم مشاهدتها أو قياسها مباشرة، أما الأشكال الدائرية فتدل على أخطاء القياس بالنسبة للمتغيرات الملاحظة، وتدل على البواقي بالنسبة للمتغيرات الكامنة، ويدل السهم على اثر المتغير المستقل الذي ينطلق منه السهم على المتغير التابع الذي ينتهي عنده السهم، أما الخط المنحني الذي ينتهي بسهمين فيدل على علاقة الارتباط بين متغيرين.



الشكل(2) الأشكال والرموز المستخدمة في نماذج المعادلة البنائية

ب - الرموز:

ξ متغير خارجي يرمز له بالحرف اللاتيني كسي (Ksi)

η متغير داخلي يرمز له بالحرف اللاتيني إتا (Eta)

x متغير مقاس متعلق بالمتغير الخارجي يرمز له بالحرف(x)

y متغير مقاس متعلق بالمتغير الداخلي يرمز له بالحرف (y)

δ خطأ قياس متعلق بالمتغير المقاس X يرمز له بالحرف اللاتيني دلتا (Delta)

ε خطأ قياس متعلق بالمتغير المقاس Y يرمز له بالحرف اللاتيني إبسلون (epsilon)

ζ خطأ بناء متعلق بالمتغير الداخلي(η) يرمز له بالحرف اللاتيني زيتا (Zeta)

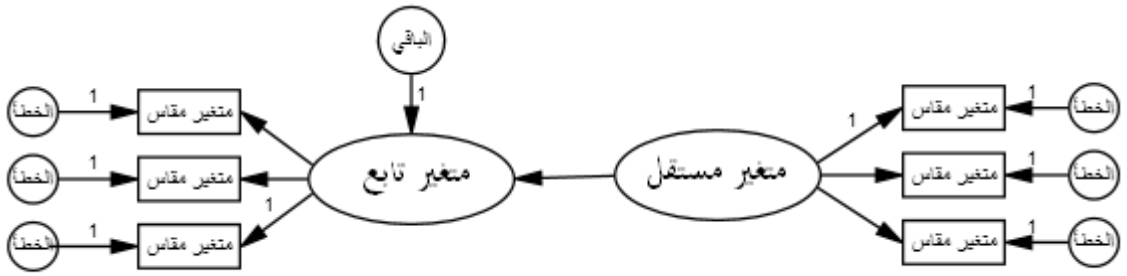
φ معامل التباين بين المتغيرين الخارجيين يرمز له بالحرف اللاتيني فاي (Phi)

β معامل المسار بين متغيرين يرمز له بالحرف اللاتيني بيتا (Beta)

λ تشبع المتغير المقاس على عامله يرمز له بالحرف اللاتيني لامدا (Lambda)

المصدر (Johen J. McArdle&John R. Nesselroade,2014,p 41)

2.6 - المتغيرات في النمذجة بالمعادلة البنائية:



الشكل(3) المتغيرات في النمذجة بالمعادلة البنائية

1.2.6. المتغيرات:

أ- المتغيرات الكامنة:

يذكر الهنداوي(2007: ص19) نقلا عن بولون (Bollon ,2002 :p607) "بأنها هي المتغيرات غير المُقاسة أو العوامل أو المتغيرات غير المشاهدة أو البنى الافتراضية".

يسمي حجاج(2013:ص9) المتغيرات الكامنة بالمتغيرات غير الملاحظة والتي لا يتم قياسها بالطريقة المباشرة ولكن كل متغير منها عبارة عن تجميع بواسطة التحليل العاملي لمجموعة من المتغيرات الملاحظة.

يصفها الهنداوي (2007: ص19)على أنها المتغيرات التي لا يتم مشاهدتها أو قياسها مباشرة ولكن يمكن ملاحظتها وقياسها بشكل غير مباشر حيث يستدل عليها بواسطة مجموعة من المتغيرات المقاسة (المؤشرات) التي يتم إعدادها لقياسها باستخدام الاختبارات والاستبيانات وغيرها من أدوات جمع البيانات.

ب- المتغيرات المقاسة:

يذكر الهنداوي(2007: ص20) نقلا عن هرشبارجر(Herschberger,2003) بأن المتغيرات الكامنة هي مجموعة من المتغيرات التي تستخدم للتحديد أو الاستدلال على البنية أو المتغير الكامن".

يذكر حجاج(2013 :ص9) بأن المتغيرات الملاحظة " هي المتغيرات التي يمكن قياسها مباشرة بواسطة أدوات معدة لذلك، ومن ثم يمكننا التعبير عنها بدرجات كمية، كما يمكن أن نطلق عليها مؤشرات".

وهكذا فإن كل متغير من المتغيرات الظاهرة المشاهدة يمثل مؤشرا واحدا للمتغير الكامن، ولذلك عادة ما يستخدم الباحثون أدوات مختلفة لقياس المتغير الكامن أو مجموع من المتغيرات المشاهدة للاستدلال عليه، لتحقيق قدر أكبر من الدقة في قياسه.

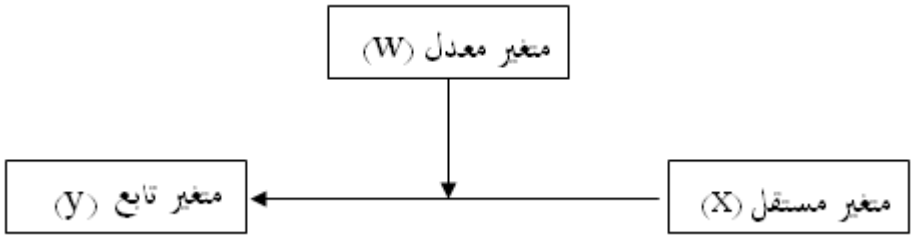
ج- المتغيرات الوسيطة:

وهى تلك المتغيرات التي يمر من خلالها تأثير المتغيرات المستقلة إلى المتغيرات التابعة والمتغيرات الوسيطة بالغة الأهمية في تفسير حدوث الظواهر الاجتماعية إذ قد يغفل عنها الباحثون أو قد ينظرون إليها على أنها متغيرات مستقلة لارتباطها المباشر بالمتغيرات التابعة.

الشكل(4) تأثيرات المتغير الوسيط بارون وكيني (1986)

د- المتغيرات المعدلة:

وهى تلك المتغيرات التي قد تغير في الأثر الذي يتركه المتغير المستقل في المتغير التابع، وهى تقع تحت سيطرة الباحث و يقرر فيما إذا كان من الضروري إدخالها أم لا.



الشكل(5) تأثيرات المتغير المعدل بارون وكيني (1986)

3.6 - الأخطاء:

أ- أخطاء القياس(Measurment Error):

تمثل هذه الأخطاء باقي التباين الذي لم يستطع العامل تفسيره بالنسبة لكل مؤشر، وتتألف هذه الأخطاء من الأخطاء العشوائية والأخطاء المنتظمة.

ب- البواقي(Residuals) :

تمثل قيمة التباين غير المفسر الناتج عن لأخطاء التي يرتكبها الباحث في بناء النموذج عند إغفاله لبعض المتغيرات التي يكون لها تأثير ولا يتم احتواؤها ضمن النموذج وتترك للباحث حرية تمثيلها في النموذج.

7– مقاربات النمذجة بالمعادلة البنائية:

توجد عدة مقاربات في النمذجة بالمعادلة البنائية تتطلب كل واحدة منها توفر شروط معينة، حسب طبيعة البيانات ومن بين هذه المقاربات:

أ- العلاقات البنائية الخطية (Lisrel) :

هي الأكثر استخداما، تم تطويرها على يد كارل جورسكوك (Karl Joreskog)، وتعتمد هذه الطريقة على تحليل بنية التباين المشترك Covariance Structure Analysis باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد والتحليل العاملي للعلاقات بين المتغيرات.

ب- المربعات الصغرى الجزئية(PLS):

قام بتطوير هذه الطريقة ولد(Wold)، والتي تركز على تحليل التباين Analysis of Variance، وتتم عملية التقدير بطريقة المربعات الصغرى الجزئية Partial Least Squares، حيث تقسم معلمات النموذج إلى مجموعات جزئية، وتتم باستخدام الانحدار المتعدد، والأسلوب التكراري في تقدير المجموعات الجزئية، وطريقة التحليل بالمكونات الرئيسة (ACP).

8- برامج النمذجة بالمعادلة البنائية:

رغم أن برنامج لزرل (LISREL) كان أول البرامج الحاسوبية التي ظهرت لمعالجة النمذجة إلا أنه قد تطورت برامج حاسوبية أخرى منذ منتصف الثمانينات، وحاليا توجد برامج عديد متاحة أمام الباحثين، وكل منها يقدم أسلوبا متميزا في التناول والتطبيقات المختلفة للنمذجة، والتي تساعد الباحثين في عملية تقدير واختبار النماذج بل وتوليد النماذج المناسبة التي تنطبق على البيانات البحثية، وعادة توجد نسخة تجريبية لتدريب الباحثين المبتدئين يمكن الحصول عليها من شبكة الانترنت مجانا، ومن أشهر هذه البرامج ما يلي :

بالنسبة لتحليل بنية التباين المشترك (CSA) : LISREL, EQS, AMOS, MPlus

بالنسبة للمربعات الصغرى الجزئية (Pls): PLS-Graph, Smart-Pls, VisualPls

9- إجراءات تطبيق النمذجة:

ترى بيرن (Byrne,1998 :p3) بأن النمذجة بالمعادلة البنائية ترتكز على جانبين هامين من الإجراء:

- تمثيل العلاقات السببية من خلال سلسلة من المعادلات البنائية.
- نمذجة هذه المعادلات بشكل تصويري حتى يمكن التصور الذهني لنظرية البحث.

10- مراحل تطبيق النمذجة بالمعادلة البنائية:

يتطلب تطبيق تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية المرور عبر عدة مراحل نذكر منها:

1.10- إعداد النموذج النظري:

اعتمادا على أدبيات الموضوع من نماذج نظرية ودراسات سابقة يقوم الباحث بتصميم النموذج النظري، وبالاعتماد على تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية يتمكن الباحث من تحديد طبيعة المتغيرات التي تشكل بنية النموذج البحثي الذي يعتمده الباحث في دراسته.

2.10- تحديد النموذج (التوصيف):

يقصد بتحديد النموذج توظيف النظريات، والأطر النظرية، والنماذج التنظيرية المناسبة، من أجل دراسة صلاحية النماذج، أو تطوير النماذج، أو

فحص التماثل البنائي للنماذج، ومن الضروري أن تعزز عملية تحديد النموذج برسم تخطيطي للنموذج، حيث يعمل الرسم التخطيطي على توضيح العلاقات باستعمال الإشكال والرموز.

3.10- تعيين النموذج:

تعيين النموذج يحدد كفاية المعلومات المتوفرة في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد لمعالم النموذج المفترض، فإذا افتقر النموذج إلى التعيين يستحيل تقدير قيمة واحدة ومحددة لكل معلم، والنموذج غير المعين هو النموذج الذي يكون عدد معالمه أكبر من المعلومات المتاحة في بيانات العينة. أما إذا كان حجم المعلومات المتوفر في البيانات مساويا لعدد المعالم فيكون النموذج معين وهناك حالة ثالثة أين يكون فيها حجم المعلومات المتوفرة في البيانات أكبر من عدد المعالم وفي هذه الحالة يدعى النموذج المتعدي التعيين.

4.10- تقدير النموذج:

تتطلب عملية تقدير النماذج التأكد من مدى تأييد بيانات العينة للنموذج النظري المفترض، وبالطبع يُحتمل أن يكون هناك تباين بينهما، لأنه من الصعب أن توجد مطابقة تامة بين التصور النظري والواقع الميداني، وهذا التباين هو ما يعرف اصطلاحًا بالأخطاء، ويتم تقدير النموذج من خلال المرور بمرحلتين:

1.4.10- تقدير نموذج القياس:

يتطلب تقدير نموذج القياس المرور عبر مرحلتين تتمثل الأولى في تقدير ثبات البنية العاملية بطريقتين عن طريق الثبات المركب (CR) أو معامل **رو** لجورسكوك (ρ) لكل متغير كامن، ثم تأتي مرحلة التأكد من صدق البنية العاملية لهذا المتغير عن طريق الصدق العاملي.

1.1.4.10 - ثبات البنية العاملية :

أ. الثبات المركب Composite Reliability:

يعتمد في تقدير الثبات المركب على مساهمات كل متغير مقاس في تفسير عامله مع الأخذ في الحسبان قيم الأخطاء، ويتم حسابه من خلال الصيغة التالية: (Bacon et all,1995 : 96)

$$CR = \frac{(\sum\lambda)^2}{(\sum\lambda)^2 + \sum\varepsilon}$$

حيث: CR الثبات المركب $\sum\lambda$ مجموع التشبعات $\sum\varepsilon$ مجموع أخطاء القياس

يعتبر الثبات المركب مقبول إذا تجاوزت قيمة المعامل $0.7 < CR$

(Anderson & Gerbing ,1988 ; Bagozzi & yi,1988)

ب. معامل اوميجا الموزونة Weighted Omega:

يعتمد في تقدير معامل اوميجا الموزونة على مساهمات كل متغير مقاس في تفسير عامله، ويتم حسابه من خلال الصيغة التالية: (Bacon,1995 : 397)

$$\Omega_w = \frac{\sum(\lambda^2/(1-\lambda^2))}{1-\sum(\lambda^2/(1-\lambda^2))}$$

حيث: Ω_W اوميجا الموزونة

ج. معامل ألفا لكرونباخ:

يمكن تقدير معامل ألفا لكرونباخ عن طريق التشبعات، مع العلم بان معامل ألفا لكرونباخ يتأثر بعدد المتغيرات المقاسة، ويتم حسابه من خلال الصيغة التالية: (Bacon et all,1995 : 396)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1 - \frac{k}{k + (\Sigma\lambda)^2 - \Sigma\lambda^2}\right)$$

حيث: k تمثل عدد المفردات

2.1.4.10- صدق البنية العاملية :

يمثل قدرة المقياس على القياس الدقيق لمتغيرات النموذج، روهايرش (Roehrich،1994: 34) وينضوي تحت هذا الجانب من الصدق، الصدق التقاربي والصدق التمايزي.

أ- الصدق التقاربيconvergent Validity:

يمكننا التحقق من الصدق التقاربي من خلال فحص تشبعات المؤشرات، والتي يجب أن يتجاوز متوسط تشبعاتها 0.708 لأن مربع هذه القيمة يشير إلى أن هذه البنية تفسر أكثر من50 % من التباين. (Hair & all, 2017: 111)

يتم حساب متوسط التباين المستخلص (AVE) باستعمال الصيغة التالية:

$$AVE = \frac{(\sum \lambda^2)}{(\sum \lambda^2) + \sum var(\varepsilon)}$$

حيث: AVE متوسط التباين المستخلص

$\sum var(\varepsilon)$ مجموع تباين أخطاء القياس

(Fornell and Larcker, 1981; Chin and Newsted, 1999)
(Gounaris and Dimitriadis, 2003; Hair & all, 2010)

ب- الصدق التمايزيdiscriminant Validity:

يمكن التأكد من الصدق التمايزي من خلال توفر الشروط التالية:

- أن تكون قيمة متوسط التباين المستخلص لكل عامل أكبر من مربع التباين الأقصى المشترك مع العوامل الأخرى.MSV<AVE ، وأن تكون قيمة متوسط التباين المستخلص لكل عامل أكبر من متوسط مربع التباين المشترك مع العوامل الأخرى. ASV<AVE . (Fornell et Larker ,1981).
- بطريقة التشبعات المتقاطعة (Cross Loadings) ، أن تكون تشبعات المؤشرات على عاملها أكبر منها على العوامل الأخرى. (Fornell et Larker ,1981)
- أن تكون القيم القطرية في مصفوفة الارتباط للعوامل أكبر من القيم الموجودة في الصفوف والأعمدة ذات الصلة بنفس العامل، وهذا مؤشر آخر يؤكد الصدق التمايزي حسب ما ذكره

كل من فورنال ولاركار(Fornell et Larker ,1981)، و "باركلاي" (Barclay&All,1995)، و"هولاند" (Hulland,1999).

- يتم حساب متوسط مربع التباين المشترك (ASV) ومربع التباين الأقصى المشترك (MSV) باستخدام الصيغة التالية:

$$MSV= (\varphi)^2 \qquad ASV= ((\varphi_1)^2+(\varphi_2)^2 + \dots +(\varphi_n)^2)/n$$

متوسط التباين المستخلص (Average Variance Extracted)

متوسط مربع التباين المشترك (Average Shared Square Variance)

مربع التباين الأقصى المشترك (Maximum Shared Squared Variance)

2.4.10 - تقدير النموذج البنائي:

قبل الشروع في تقدير النموذج البنائي على الباحث فحص بعض الافتراضات الإحصائية التي يجب أن تتوفر في البيانات والمتمثلة في:

- معالجة البيانات المفقودة بإحدى الطرق المعتمدة من خلال برنامج Spss
- التخلص من القيم المتطرفة (Outlier) باستخدام Mahalanobis distance أو Cook's distance.
- التوزيع الطبيعي للبيانات من خلال فحص قيم التفلطح والالتواء
- اعتدالية التوزيع المتعدد عن طريق فحص (Mardia's coefficient)

بعد عملية الفحص يتم تقدير النموذج البنائي من خلال خطوتين تتمثل الأولى في تقدير مؤشرات جودة المطابقة، أما الثانية فتتعلق بتقدير المعالم الفردية للنموذج المقترح.

أ. مؤشرات جودة المطابقة:

لا يمكن لأي باحث افتراض نموذج مطابق تماما للواقع، و إنما يمكنه محكاة النموذج الواقعي في المجتمع، وهذا يعني وجود درجة من الخطأ في توصيف النموذج، ويمكن تقدير درجة هذا الخطأ عن طريق المؤشرات بقياس مدى التناقض بين مصفوفة التباين/ التغاير التي يتم إنتاجها من البيانات الملاحظة والمصفوفة المستخلصة من النموذج المقترح.(Gadelrab,2004).

يذكر كل من حجاج غانم(2013 : 99)، ويوسف الشواورة (2016: 105) نقلا عن تيموتي (Timoty ,2006) الى وجود مجموعة من مؤشرات

حسن المطابقة تساعد الباحث في الحكم على تحديد مدى جودة النموذج المقترح، في حين يصنف تيغزة (2012: 229-239) مؤشرات جودة المطابقة إلى ثلاث مجموعات:

1- مؤشرات المطابقة المطلقة:

تمثل هذه المؤشرات دليل القبول المطلق، فهي تحدد مدى القبول، حيث تقوم هذه المؤشرات بمطابقة النموذج بشكل عام. ومن أهمها:

1.1 - مربع كاي (χ^2):

يعتبر من أشهر مؤشرات الملائمة التي تعرضها كل البرامج الإحصائية ويعكس هذا المؤشر مدى التباين بين مصفوفة التغاير الملاحظة من البيانات الفعلية وتلك المصفوفة التي تقترحها العلاقات بين المتغيرات الموجودة في النموذج النظري، ويتميز هذا المؤشر عن غيره من المؤشرات بدلالته الإحصائية، فإذا كان غياب الدلالة الإحصائية مؤشرا على جودة المطابقة، فهو غير كاف للحكم على جودة مطابقة النموذج نظرا لتأثره بحجم العينة (Hair & all ,2010 :644).

ينصح باستعمال مربع كاي مع مؤشرات أخرى لسد مواطن الضعف في استخدام هذا المؤشر كتأثر دلالته الإحصائية بحجم العينة، بحيث أن أي فارق طفيف بين مصفوفة التباين والتغاير للنموذج المفترض ومصفوفة العينة يكون دالا إحصائيا عند اتساع حجم العينة وهذا يتنافى مع استعمال المعادلات البنائية التي تتطلب حجم عينة كبير، كما يؤخذ على مربع كاي قيامه على افتراض وجود مطابقة تامة بين بيانات النموذج المفترض وبيانات العينة، وهو وضع مثالي يستحيل تحقيقه في الواقع، بينما توجد مؤشرات أخرى أكثر واقعية تقوم على افتراض مطابقة تقريبية، وهناك العديد من الدراسات والبحوث التي تستخدم مستوى دلالة مربع كي كمؤشر لجودة المطابقة وهذا مقبول في حالة العينات كبيرة الحجم أو عندما لا نرغب في مقارنة نماذج بنائية مختلفة لنفس البيانات حيث تتأثر هذه القيمة بحجم العينة ولذلك لابد وأن يؤخذ في الاعتبار بعض المؤشرات الأخرى لجودة المطابقة إلى جانب هذا المؤشر.(تيغوة،2011 :ص115).

بالإضافة إلى مربع كاي نجد مؤشرات أخرى أثبتت فعاليتها، منها مؤشر جودة المطابقة (GFI) على أن تتجاوز قيمة هذا المؤشر 0.90 (Byrne, 1998) ، ومؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) ومؤشر جذر متوسط البواقي (RMR) والذي يجب أن تكون قيمة أقل من 0.10 حتى يتم قبول النموذج ويفضل أن تقل عن 0.05 للحصول على نموذج جيد. (Hu & Pentler ,1995).

2- مؤشرات المطابقة المتزايدة:

تسمح هذه المؤشرات بمقارنة النموذج المختبر بالنموذج المعدوم أو النموذج المستقل، والمتمثل في النموذج الذي له عامل واحد مشترك ومقصى من أخطاء القياس ومن بين مؤشرات المطابقة المتزايدة التي أثبتت فعاليتها مؤشر المطابقة المعياري (TLI) و مؤشر المطابقة المقارن (CFI) على أن تتجاوز قيم هذه المؤشرات 0.90 ، (Byrne, 1994) .

3- مؤشرات الافتقار للاقتصاد:

وتقوم على مدى اقتصاد النموذج في عدد المعالم الحرة المستعملة لتمثيل البيانات بدون أن يخل هذا الاقتصاد بقدرة النموذج المفترض على التفسير وبالتالي عند تكافؤ أداء مؤشرات المطابقة لنموذجين نظريين متنافسين، فإن النموذج الذي يقتصد في عدد المعالم الحرة في التفسير يعتبر أكثر مطابقة من النموذج الذي يستعمل عددا أكبر من المعالم الحرة لكونه يفتقر إلى خاصية الاقتصاد في عدد المعالم الحرة الموظفة في النموذج، ومن بين مؤشرات المطابقة المطلقة التي أثبتت فعاليتها :

1.3- مربع كاي المعياري(NC):

وهو اقل حساسية لحجم العينة ويمثل النسبة بين القيمة المحسوبة لمربع كاي مقسمة على درجة الحرية والتي يمكن حسابها بإيجاد الفرق بين عدد المعلومات التي يوفرها النموذج وعدد المعالم التي تحتاج إلى التقدير وإذا كانت أقل من 5 تدل على قبول النموذج (Schumacker & Lomax, 2004) ، ولكن إذا كانت أقل من 2 تدل على أن النموذج مطابق تماماً للبيانات (Kline, 1998) و(Ullman, 2001).

4- محكات المعلومات:

من محكات المعلومات نجد محك المعلومات لأيكيك (AIC)، ومحك المعلومات المتسق لأيكيك (CAIC)، حيث تقوم هذه المحكات على مسلمة تقول بأنه لا يوجد نموذج فريد وإنما توجد نماذج عدة تتسم بصحة أو صدق نسبي.(تيغزة،2011 : 126).

يعتبر النموذج ذو القيمة الصغرى على هذين المؤشرين الأفضل مقارنة بالنماذج الأخرى، حيث يذكر تيغزة (2013 :ص81) نقلا عن (Kline,2011) "استخدام محك المعلومات لأيكيك (AIC) للمفاضلة بين النماذج التي لا تجمعها علاقة احتواء، حيث يعتبر النموذج ذو القيمة الأصغر على مؤشر(AIC) النموذج الأفضل.

5- تقدير المعالم الفردية للنموذج المفترض:

بعد تأكد الباحث من مؤشرات جودة المطابقة ينتقل إلى الخطوة الموالية والمتمثلة في تقويم فعالية المكونات الفردية للنموذج حيث يحدد تيغزة (2012 : 266) مجموعة من الاستراتيجيات تتمثل في:

- فحص قيم المعالم إذا كانت تنطوي على شذوذ في إشارتها أو قيمها
- فحص الدلالة الإحصائية لقيم تقدير المعالم
- هل المعاملات ذات مستوى متوقع؟
- هل اتجاه العلاقات تتوافق مع التنظير أم تناقضه؟
- فحص الدلالة الإحصائية لقيم تقدير المعالم

6 - تعديل النموذج:

يذكر حجاج غانم (2013: 118) قد لا يحظى النموذج بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة، مما يدفع المصمم إلى البحث عن خيارات تعديل النموذج للوصول إلى أفضل نموذج يمكن من خلاله تحقيق أفضل جودة مطابقة، ويذكر كل من شوماخر ولوماكس بأن الخطوة النهائية في النمذجة هي تعديل النموذج، ويتم هذا التعديل باقتراح من برنامج التحليل. (Schumacker & Lomax, 2004)

يذكر صحراوي و بوصلب (2016: 71) نقلا عن بيرن (Byrn ,2010) يرفض النموذج ويعدل في حالة عدم صحة العلاقة المفترضة بين متغيرات النموذج، بسبب عدم وقوع مؤشرات حسن المطابقة في المدى الملائم لكل منها، ويتم قبول النموذج في الحالة العكسية.

ويتم بتعديل النموذج في حالة وجود إختلالات في النموذج نذكر منها :

أ- وجود نقص في بعض المسارات أو العلاقات بين الأخطاء أو بين العامل والمؤشرات المقاسة قد تزيد من قدرة النموذج على التفسير وبالتالي قدرة على المطابقة.

ب- وجود بواقي كبيرة بين مصفوفة البيانات للعينة ومصفوفة البيانات المشتقة من النموذج مما يدل على التباعد بين المصفوفتين في بعض البرامترات.

ج- وجود بعض العلاقات غير الدالة كتباين خطإ المؤشرات الملاحظة، أو التشبعات، وفي بعض الأحيان تكون دالة لكن منخفضة القيم.

1.6- استراتيجيات تعديل النموذج: تختلف استراتيجيات التعديل من حيث طرق تحديد أخطاء التوصيف، ومن حيث كيفية اختيار التعديلات. (محمد حبشي،2018).

أ- التعديل بالرجوع إلى الخلف:

يستخدم هذا النوع من التعديل عندما يكون النموذج مطابقا للبيانات ويرغب الباحث في تبسيط النموذج، من خلال حذف بعض البارامترات.

ب- التعديل بالتقدم إلى الأمام:

يستخدم هذا النوع من التعديل عندما يكون النموذج غير مطابق للبيانات ويرغب الباحث في جعل النموذج مطابقا للبيانات، من خلال تحرير بعض البارامترات المقيدة للحصول على مطابقة جيدة.

2.6- طرق تحديد أخطاء التوصيف:

1.2.6- مؤشرات التعديل(Modification Indices):

هي من أكثر الإستراتيجيات استخداماً، حيث تبين الانخفاض الممكن في مربع كاي في حالة إضافة بعض البارامترات. مع وضع الأولوية في البارامترات التي يتم إضافتها.

2.2.6- اختبار Lagrange Multiplier:

اختبار مدى مساهمة تحرير البارامترات في تحسن مطابقة النموذج.

ثالثا: الأساليب الإحصائية في النمذجة بالمعادلة البنائية:

1- التحليل العاملي:

التحليل العاملى أسلوب إحصائي يساعد الباحث في دراسة المتغيرات المختلفة بقصد إرجاعها إلى أهم العوامل التي أثرت فيها، فمن المعروف أن أي ظاهرة من الظواهر تنتج من عدة عوامل كثيرة ، و تعتبر الظاهرة محصلة لجميع هذه العوامل.(باهى،2006 : 187).

يعرف صلاح أحمد (2011: 492) التحليل العاملي على أنه الطريقة الإحصائية التي تعمل على خفض عدد المتغيرات المرتبطة إلى عدد أقل من العوامل والتي تفسر العلاقات بين المتغيرات.

في حين يرى تيغزة (2012: 17) بأن التحليل العاملي يسعى إلى الكشف عن عدد صغير نسبيا من المتغيرات غير المشاهدة التي تمثل تمثيلا كافيا العلاقات البينية بين عدد كبير من المتغيرات المقاسة.

1.1- استخدامات التحليل العاملي:

للتحليل العاملي عدة استعمالات منها خفض العدد الكبير من المتغيرات أو العوامل إلى عدد أقل، إضافة إلى تقديمه الدليل على صدق البنى العاملية للمفاهيم، فضلا عن أنه يستعمل للبرهنة على صحة النظريات.

2.1-أنواع التحليل العاملي:

هناك نوعان من التحليل العاملي، يهتم الأول باستكشاف البنية العاملية للمفاهيم، في حين يعمل الثاني على التأكد من صحة هذه البنية وتقديم الدليل على صدقها.

يميز تيغزة (2012: 179) بين النوعين، فالاستكشافي يعرفنا بالعوامل الكامنة للمتغيرات المقاسة بعد التحليل، دون تحديد طبيعة العوامل والمتغيرات المقاسة التي تتشبع على كل عامل، أما التوكيدي فيتطلب تحديد النموذج قبل التحليل.

أما حجاج غانم (2013 : 15) فيحدد نوعين من التحليل العاملي أحدهما يسمى التحليل العاملي الاستكشافي، وهو النوع من التحليل الذي يهدف إلى اختزال عدد المتغيرات الملاحظة المكونة للمتغير الرئيسي موضوع البحث، والتوصل إلى عدد أقل من المتغيرات تسمى(العوامل)، والتحليل العاملي التوكيدي الذي يؤكد عوامل تم تحديدها مسبقا.

3.1- التحليل العاملي الاستكشافي:

يعتمد التحليل العاملي على مصفوفة الارتباطات وليس على البيانات الخام، ولا يمكن إجراء التحليل العاملي دون توفر مواصفات معينة رغم توفر البيانات الخام على هذه المواصفات.

يلخص تيغزة (2012: 20) أدوار التحليل العاملي الاستكشافي في وظيفتين تتمثل الأولى في اختزال تعدد المتغيرات المقاسة إلى عدد قليل من المتغيرات الكامنة التي تلخصها، أما الوظيفة الثانية فتتمثل في الكشف عن البنية العاملية الكامنة التي تكمن وراء تعدد المتغيرات المقاسة.

يذكر حجاج غانم (2013: 15) عن ديلون وڤولدشتاين (Dillon&Goldstein ,1984) ."يسمح استخدام التحليل العاملي الاستكشافي لتحليل البيانات التي لا تستند إلى أي فرضيات نظرية مسبقة عند استخدام التحليل العاملي، فهي تهدف إلى البحث عن بنية تحتية تكمن خلف البيانات.

ويشير صفوت فرج (1991:ص 19-20) إلى أن التحليل العاملي أسلوب يتطلب شروطا لاستخدامه ودقة في مراعاة هذه الشروط، حيث يذكر أحمد أبو فايد(2016: 3) باتفاق العديد من الباحثين على مجموعة من الإجراءات التي يجب إتباعها أثناء التحليل العاملي، يذكر من بينها:

أ. نوع النموذج العاملي بما في ذلك عدد العوامل: هل النموذج العاملي أحادي العامل أو ثنائي أو متعدد العوامل بحيث يحدد عدد العوامل التي يفترض أن النموذج يتألف منها.

ب.يحدد المؤشرات التي تقيس كل عامل من العوامل المفترضة، فإذا افترض الباحث نموذجا عامليا يحتوي على عاملين، بمعنى أن الباحث يتصور أن الموضوع الذي ينظر له يتكون من بنية عاملية تحتوي على عاملين،

ج. يجب أن لا يقل عدد المؤشرات التي تقيس كل عامل على ثلاثة مؤشرات، وأن تكون نسبة تشبعها على العامل الأول تقل من نسبة تشبعها على العامل الثاني، وفي المقابل فإن المؤشرات التي تتشبع على العامل الثاني تقل من نسبة تشبعها على العامل الأول، وفي

الغالب فإن بناء النموذج النظري العاملي بناء قبليا، أي قبل إجراء التحليل العاملي كما هو الشأن في التحليل العاملي التوكيدي، نادرا ما يحتوي على تشبعات متقاطعة ويقصد بذلك أن بعض المؤشرات تتشبع على عاملين أو أكثر ولا تتشبع على عامل واحد فقط.

د. يحدد ما إذا كانت العوامل التي حددها مرتبطة فيما بينها أم أنها مستقلة وغالبا ما نجد الباحث يفترض أن العوامل التي حددها مرتبطة فيما بينها.

ه. يحدد أيضا أخطاء القياس وهو باقي التباين الذي لم يقم العامل بتفسيره بالنسبة لكل مؤشر من مؤشراته المقاسة، وتتألف هذه الأخطاء من الأخطاء العشوائية وأيضا الأخطاء المنتظمة التي ولدتها طبيعة الطريقة المستعملة.

1.3.1. طرق استخلاص العوامل:

يقتضي استخلاص العوامل في التحليل العاملي الاستكشافي اختيار الطريقة المناسبة، حيث يتم التمييز بين هذه الطرق على أساس نوع التباين المستخدم، الذي يمكن تصنيفه إلى ثلاثة أنواع:

*التباين الكلي: وينقسم إلى تباين مشترك وتباين فريد.

(تباين كلي= تباين مشترك + تباين فريد).

*التباين المشترك: يمثل نسبة التباين الذي تشترك فيه مجموعة من المتغيرات(الفقرات).

*التباين الفريد: التباين الذي لا يشترك فيه المتغير أو الفقرة مع المتغيرات أو الفقرات الأخرى، ويتقسم إلى تباين خاص وتباين الخطأ.

(تباين فريد= تباين خاص+ تباين الخطأ).

يصنف تيغزة (2012 : ص 34-35) طرق استخلاص العوامل بمايلي:

1- الطريقة التي تستخدم التباين الكلي وهي طريقة المكونات الرئيسية(PCA)

2- الطرق التي تستخدم التباين المشترك ومنها:

- طريقة المحاور الأساسية(PAF).
- طريقة الاحتمال الأقصى(ML).
- طريقة المربعات الصغرى غير الموزونة(ULS).
- طريقة المربعات الصغرى المعممة(GLS).

- طريقة ألفا للتحليل العاملي(AF).
- طريقة التحليل العاملي الانعكاسي(IF).

2.3.1 . محكات استخلاص العوامل:

يذكر صفوت فرج (1991: 238) بعدم وجود قاعدة رياضية مقبولة من طرف الجميع لاستخلاص العوامل، وبالرغم من توفر عدة محكات إلا أنها تؤدى في الغالب إلى نتائج متقاربة. ومن أهم هذه المحكات الآتى :

أ. **محك كايزر**: اقترحه جوتمان (Guttman ,1984)، ويعتمد هذا المحك على مبدأ أن الحد الأدنى للتباين الذي يفسره العامل يتجاوز مقدار التباين الذي يفسره أي متغير مقاس. و بما أن أقصى تباين يمكن للمتغير المقاس تفسيره لا يتعدى الواحد الصحيح في حالة الوحدات المعيارية، فلا يقل التباين الذي يفسره العامل عن الواحد الصحيح. ويعاب على هذه الطريقة بتضخيم أو تقليل عدد العوامل.

ب. محك اختبار المنحدر لكاتل: اقترحه كاتل (Cattell,1966)، ويعتمد هذا المحك على التمثيل البياني لقيم الجذور الكامنة، حيث تظهر الجذور الكامنة على المحور العمودي، وتظهر العوامل على المحور الأفقي. ويتم تحديد عدد النقاط التي تمثل عدد العوامل قبل تباطؤ المنحدر.ويعاب على هذه الطريقة في صعوبة تحديد نقطة القطع التي تمثل بداية تباطؤ المنحنى.

جـ. التحليل الموازي(PA): اقترحه هورن(Horn,1965)، ويعتمد هذا المحك على جانبين، الأول عددي والثاني بياني، يتم في الجانب العددي الاحتفاظ بالعوامل التي تفوق جذورها الكامنة الجذور الكامنة المستخرجة من البيانات العشوائية، ويتم في الجانب البياني الاحتفاظ بالعوامل التي تقع فوق نقطة القطع الناتجة عن تقاطع المنحنى البياني الناتج عن الجذور الكامنة لبيانات العينة الحقيقية والمنحنى البياني الناتج عن الجذور الكامنة لبيانات العينة العشوائية التي تم استخراجها من العينة الحقيقية.

3.3.1- دراسة العامل الكامن المشترك:

نتيجة لأن القياس تم باستخدام أداة واحدة (الاستبيان)، ودرجة قياس واحدة (مقياس لكارت الخماسي). قد يؤدي ذلك إلى ظهور ما يسمى بمشكلة

المتغير الكامن المشترك، مما يؤدي إلى وجود مشكلة على نتائج نموذج القياس. ولمعالجة هذه المشكلة يتم استخدام طريقة التحليل العاملي أحادي العامل لهرمان(*Herman single factor*). وبدون تدوير للمحاور (*Podsakoff&all,2003*). حيث تقترح هذه الطريقة أن لا يتجاوز التباين المفسر لهذا العامل 50 % (Bradford,2014 : 4).

4.1- التحليل العاملي التوكيدي:

تذكر زينة مهلل(2015 :ص 33) نقلا عن "أبو حطب وصادق" بأن بداية التحليل العاملي كانت في جوهرها من النوع التوكيدي وليس الاستكشافي، فالطريقة الإحصائية التي ابتكرها سبيرمان spearman كانت في جوهرها تهدف إلى اختبار فرض العامل الواحد.

يستخدم التحليل العاملي التوكيدي لاختبار الفرض بوجود صلة معينة بين المتغيرات والعوامل الكامنة، ثم يختبر الباحث نظام الصلة المفترض اختبارا إحصائيا. وعليه فإن التحديد المسبق للنموذج العاملي التوكيدي يسمح للمتغيرات بحرية التشبع على عوامل محددة دون غيرها، ثم ينهي تقويم النموذج بطريقة إحصائية لتحديد دقة مطابقته للبيانات المستخدمة.(فهمي،2005،ص 770).

كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي في تقييم قدرة النموذج على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية و المقارنة بين عدة نماذج، ويتطلب التحليل العاملي التوكيدي تحديد النموذج النظري اعتمادا على تصور نظري لموضوع الدراسة ويتطلب هذا الإجراء إتباع الخطوات التالية :

نوع النموذج العاملي بما في ذلك عدد العوامل: هل النموذج أحادي العامل أو ثنائي أو متعدد العوامل بحيث يحدد عدد العوامل التي يفترض أن النموذج يتألف منها.

يحدد المتغيرات المقاسة أو المؤشرات التي تقيس كل عامل من العوامل المفترضة، فإذا افترض الباحث نموذجا قياسيا يحتوي على عاملين بحيث أن كل عامل يحتوي على أربع مؤشرات (متغيرات مقاسة)، فمعنى ذلك أن الباحث يتصور أن الموضوع الذي ينظر له يتكون من بنية عاملية تحتوي على عاملين، بمعنى لا يتلخص في عامل واحد أو يتلخص في أكثر من عاملين.

يحدد ما إذا كانت العوامل التي حددها مرتبطة فيما بينها أم أنها مستقلة. وغالبا ما نجد الباحث يفترض أن العوامل التي حددها مرتبطة فيما بينها.

يحدد أيضا أخطاء القياس وهو باقي التباين الذي لم يقم العامل بتفسير بالنسبة لكل مؤشر من مؤشراته المقاسة. وتتألف هذه الأخطاء من الأخطاء العشوائية و الأخطاء المنتظمة التي ولدتها طبيعة الطريقة المستعملة.

تخضع البيانات عند استعمال التحليل العاملي التوكيدي إلى تحديد طبيعة العوامل، ونوع العبارات أو المتغيرات المقاصة التي تتشبع على كل عامل، انطلاقا من تصور نظري محدد للنموذج الذي يريد الباحث اختبار صحته.

2- تحليل المسار:

يذكر صلاح الدين محمود علام (1985: 718) نقلا عن رايت (Wright)" أننا لا نهدف من تحليل المسارات إلى استنباط علاقة علية أو سببية بين مجموعة من المتغيرات باستخدام قيم معاملات الارتباط ، وإنما نهدف إلى تطبيق هذا الأسلوب من أساليب تحليل البيانات على نموذج سببي نفترضه على أساس نظري معين ".

يعتمد تحليل المسار على نموذج توضيحي للعلاقات بين المتغيرات المختلفة، بناء على البحوث السابقة والنظريات المتعلقة بظاهرة معينة. لكنه لا يدل على السببية المؤكدة مثل التحكم في متغير مستقل تجريبيا ويبحث أثره على متغير تابع، بل هو يتوسط السببية الناتجة عن الدراسات التجريبية والسببية الناتجة عن الإرتباط. (صلاح أحمد،2011 : 465)

يعرف تيغزة (2011: 41) "تحليل المسار انه نموذج ينضوي على شبكة من العلاقات الخطية ذات الاتجاه الواحد بحيث تدل على تأثير متغيرات مقاسة على متغيرات مقاسة أخرى في اتجاه واحد، حيث إن كل علاقة تأثير يرمز لها بسهم وحيد الاتجاه يدعى المسار".

1.2-معامل المسار:

يقيس الأثر المباشر لمتغير على متغير آخر بجزء الانحراف المعياري للمتغير الثاني الذي يرجع إلى المتغير الأول هو نفس التباين الملاحظ في العينة موضع البحث بعد تثبيت العوامل الأخرى، ومن هنا يتبين أن مربع معامل المسار يقيس جزءا من تباين المتغير التابع الذي يرجع إلى المتغير الذي يؤثر فيه تأثيرا مباشرا شأنه شأن معامل التحديد في تحليل الانحدار.(علام،2000: 723).

يمكن التعبير عن معاملات المسار بصورة غير معيارية وعندئذ تسمى معاملات المسار غير المعيارية ويرمز لها بالحرف P ، أما معاملات المسار المعيارية فيرمز لها بالرمز بيتا (β). (علام،2000: 724).

رابعا: اختبار العلاقات في النمذجة بالمعادلة البنائية:

نتيجة للتطورات المستمرة في مجال الدراسات و البحوث في علم النفس، تزايد الاهتمام بتقدير أثار المتغيرات الوسيطة والمتغيرات المعدلة في نماذج البحث، ورغم وجود العديد من الأبحاث والدراسات التي أنجزت في هذا المجال كدراسة كيني وجود (Kenny & Judd,1984) ، وبارون وكيني (Baron & Kenny,1986) ، وبينغ (Ping,1995)، الا أن هذه الطرق لم ترتقي إلى المستوى المطلوب نتيجة لاحتوائها على مجموعة من العيوب.

1 - اختبار العلاقات الوسيطة:

تعد طريقة الخطوات السببية شائعة الاستعمال في تقدير واختبار متغيرات الوساطة منذ عام 1950 حيث استخدمها الكثير من الباحثين، ونذكر منهم بارون وكيني (Baron&Kenny) اللذين استخدما هذه الطريقة حتى أصبحت تدعى باسميهما.

عرف كل من برات وجامس (Brett&James ,1984 : 35) الوساطة على أنها إطار سببي ينقل تأثير المتغير المستقل إلى المتغير التابع وحدد شرطين لهذه الوساطة:

- أن تكون العلاقات المرتبطة بالوساطة غير خطية وغير متكررة.
- أن تكون إجراءات اختبار الوساطة متجددة لأن هذه الإجراءات تستلزم التفاعل بين العلاقات الارتباطات والتحليلات السببية.

اقترح كل من "بور وآخرون"(Bauer&all,2006) إجراءات جديدة لتقدير التأثيرات المباشرة وغير المباشرة ، بتقديم عدة صيغ لحساب المتوسط والتباين للآثار غير المباشرة، ومن خلال التطبيق عن طريق المحاكاة للوساطة في عدة نماذج، توصلوا إلى أن التقديرات تكون غير متحيزة وبحدود ثقة تستند إلى التوزيع الطبيعي عندما تتوزع التأثيرات توزيعا طبيعيا.

قدم كل من ميدي و فيتريانتو(Midi&Fitrianto,2013) دراسة اعتمدا فيها على معاملات المسار المعيارية، مبررين ذالك بأنها أكثر وضوحا من معاملات المسار غير المعيارية.

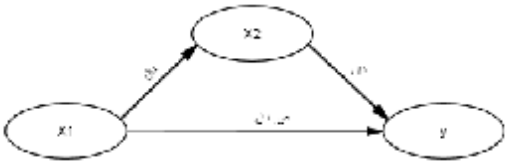
1.1- أنماط الوساطة : يذكر (Zainudin,2012) بوجود ثلاثة أنماط من الوساطة وهي الوساطة الكامل، والوساطة الجزئي ، و اللاوساطة.

الحالة الأولى : وساطة كاملة

معامل المسار(B_c) لتأثير X_1 على Y غير دال

معامل المسار(B_a) لتأثير X_1 على X_2 دال

معامل المسار(B_b) لتأثير X_2 على Y دال



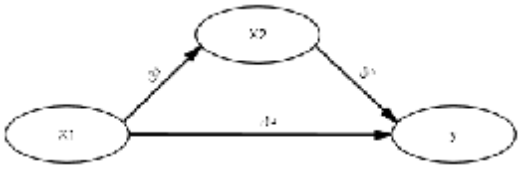
الشكل(6) تأثير كامل

الحالة الثانية : وساطة جزئية

معامل المسار(B_c) لتأثير X_1 على Y دال

معامل المسار(B_a) لتأثير X_1 على X_2 دال

معامل المسار(B_c) لتأثير X_2 على Y دال



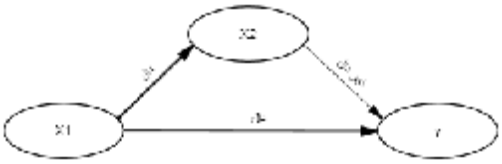
الشكل(7) تأثير جزئي

الحالة الثالثة : لا يوجد وساطة

معامل المسار(B_a) لتأثير X_1 على X_2 دال

معامل المسار(B_c) لتأثير X_1 على Y دال

معامل المسار(B_b) لتأثير X_2 علىYغير دال



الشكل(8) لا يوجد تأثير

2.1- طرق اختبار العلاقة الوسيطة:

حسب هولمبيك (Holmbeck ,2002) اختبار العلاقة الوسيطة يساعد الباحث على التأويل الصحيح لنتائج العلاقات الوسيطة بين متغيرات النموذج، حتى يتجنب الباحث الاعتماد على نتيجة انخفاض معاملات المسارات في وجود العلاقة الوسيطة، والتي في الغالب تؤدي إلى استنتاجات غير صحيحة حول العلاقات الوسيطة للنموذج، ولكشف الدلالة الإحصائية واختبارها ورسم حدود الثقة للعلاقة الوسيطة بمستوى ثقة 90 أو 95 بالمائة، هناك عدة طرق نذكر منها:

أ. **الطريقة الكلاسيكية** :

والتي تعتمد على دلالة المسارين a ،b ، فإذا كان المسار a دالا والمسار b دالا فإن المسار c سيكون دالا، وهذا الطرح لا يأتي بنتيجة في جميع الأحوال، خاصة في حالة وجود تأثيرات معززة.

ب. **طريقة بارون -كيني (Baron-Kenny)**:

القائمة أساسا على تحليل الانحدار المتعدد، والكثيرة الاستعمال في البحوث النفسية والتربوية، رغم عدم توفرها على محك يستطيع من خلاله الباحث الحكم على دلالة الانخفاض في معامل المسار للعلاقة المباشرة بوجود العلاقة غير المباشرة.

ج.**اختبار سوبل (Sobel):**

جاء هذا الاختبار لسد النقض الذي ظهر في طريقة بارون-كيني بوضع محك يتم من خلاله اختبار الدلالة الإحصائية في تقدير الانخفاض في معامل المسار للعلاقة المباشرة في وجود العلاقة الوسيطة، ويعاب على هذا الاختبار اعتماده على افتراضات التوزيع الطبيعي رغم أن العلاقة الوسيطة التي تحسب بضرب قيمتي معاملي المسارين غالبا ما يكون توزيعها غير طبيعي.

د. طريقة المعاينة المتكررة (Boostrapping):

تعد هذه الطريقة من أساليب إعادة المعاينة لأنها طريقة تكرارية تهدف إلى معالجة دقة التقديرات في العينات، حيث تقوم على مبدأ إيجاد تقديرات غير متحيزة من مجموعة من التقديرات المتحيزة، وذلك لتوليد مجموعة كبيرة من العينات المسحوبة من العينة بشكل عشوائي من بيانات العينة نفسها مع الإرجاع وبحجم العينة الأصلي.(سعد جاسم،2016 : 456).

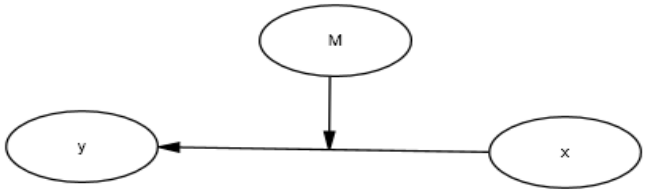
يرجع الفضل في هذه الطريقة إلى إفرون (Efron ,1979)، وتعتبر هذه الطريقة من أهم الطرق المستحدثة في الاستدلال الإحصائي، حيث تتيح لنا توليد عدة عينات عشوائية من العينة العشوائية الأصلية، مع استخدام بيانات هذه العينة لتقدير معالم معينة للنموذج، ولا تتطلب هذه الطريقة التوزيع الطبيعي على تقديرات معالم النموذج، بل تعتمد على توزيع العينة المسحوبة. (MacKinnon&all,2004).

3.1. اختبار الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشرة:

التوزيع الناتج عن طريق المعاينة المتكررة يكون غير متماثل، وهذا يفرض علينا استخراج حدود الثقة، ومن خلاله نتمكن من اختبار الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشر.

2 - اختبار العلاقات المعدلة:

عدة دراسات أكدت دور المتغيرات المعدلة التي تمثل التأثير غير الخطي على العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة حيث تحدث هذه التأثيرات تغيرات في شكل وقوة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، وهناك عدة طرق لاختبار هذه التأثيرات، نذكر منها طريقة تحليل التباين، وطريقة المجموعات، وطريقة الانحدار المتعدد .



الشكل (10) نموذج العلاقة المعدلة

يقترح كل من أيكان و وست (Aiken & West,1991) مجموعة من الأساليب التي يمكن من خلالها اختبار العلاقات المعدلة حسب الجدول التالي:

1.2- طريقة التحليل المتعدد المجموعات:

التحليل متعدد المجموعات يشكل جزء مهما من التحليل المتقدم، ويسمح بتحديد دلالة وحجم تأثير المتغير المعدل للعلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع، للتحقق من تشابه أو اختلاف النماذج خاصة فيما يتعلق بتحليل الفرق في التباين بين هذه المجموعات.

2.2- طرق اختبار الدلالة الإحصائية للعلاقات المعدلة:

لاختبار طبيعة ودلالة التأثير المعدل في النماذج قام (Sauer & all,1993) بإتباع إجراءات حددت في ثلاثة مراحل:

1. تعيين النموذج الخاضع للاختبار مع تحديد عدد المتغيرات لكل مجموعة.

2. تحديد نوعين من النماذج:

أ-النموذج الحر: ويطلق عليه اسم النموذج غير المقيد Unconstraind Model ويتم اختباره بشكل متزامن عبر مجموعات المقارنة لمعرفة مدى مطابقة النموذج لبيانات الدراسة، والحصول على تقديرات حرة للبارامترات مختلفة بالنسبة لمجموعات المقارنة.

ب-النموذج المقيد: Constraind Model يتم من خلال هذا النموذج تثبيت مجموعة من البرامترات بالنسبة لمجموعات المقارنة، ويتم مقارنتها بمثيلاتها في النموذج الحر للتأكد من تكافؤ قيمها.

3. تكافؤ قيم البارامترات: يمكن اعتبار وجود تكافؤ في قيم برامترات النماذج في الحالة التي تكون فيها الفروق في مربع كاي ($\Delta\chi^2$) بين النموذج المقيد والنموذج الحر غير دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 استنادا إلى الفرق في درجات الحرية (Δdf) بين النموذجين. (Byrne ;2010)

بالإضافة إلى وجود فروق في بعض المؤشرات المقارنة تقل عن 0.01 (Cheung&Rensvold ,2002).

أما في حالة وجود تعارض بين دلالة فروق مربع كاي و دلالة مؤشرات المقارنة، فالقرار يرجع إلى الباحث في تأكيد أو نفي تكافؤ البارامترات موضوع المقارنة.(Byrne,2010).

خامسا: تصنيف نماذج المعادلة البنائية:

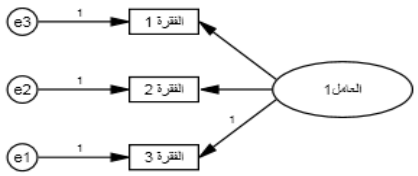
تستخدم النمذجة بالمعادلة البنائية أنماطا مختلفة من النماذج لتحديد البنى النظرية، وتمثيل العلاقات بين المتغيرات سواء كانت متغيرات مقاسة أو متغيرات كامنة، بهدف أساسي هو إجراء الاختبار الكمي للنموذج النظري الذي يفترضه الباحث، ونتيجة لوجود العديد من التصنيفات (Jakobowicz,2007)،(Barbara.M.B ,2009)، (Hair&all ,2010)، (Kline ,2011)، (تيغزة،2011). (صلاح،2011). يمكن تصنيف هذه النماذج إلى ثلاثة أنماط. حسب الغرض إلى نماذج قياس، ونماذج بناء، وحسب البنية إلى نماذج انعكاسية ونماذج تكوينية، وحسب التصميم إلى نماذج أحادية و ثنائية ومتعددة.

1- من حيث الغرض:

1.1- نموذج قياس (Measurement Model):

يتكون نموذج القياس من نوعين من المتغيرات، المتغيرات الكامنة والمتغيرات الملاحظة (المؤشرات)، وهكذا فإن كل متغير من المتغيرات الملاحظة يمثل مؤشرا واحدا

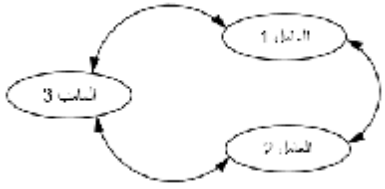
للمتغير الكامن، ولذلك عادة ما يستخدم الباحثون أدوات مختلفة لقياس المتغير الكامن أو مجموعة من المتغيرات المشاهدة للاستدلال عليه.



الشكل(11) نموذج قياس

2.1 – نموذج بنائي (Structural Model):

هو نموذج يتكون من مجموعة من المتغيرات الكامنة، تربطها علاقات متكاملة لتشكيل مفهوم أو متغير، وهذه المتغيرات نظرية افتراضية لا يمكن ملاحظتها بصورة مباشرة أو هي المتغيرات غير المُقاسة أو العوامل أو المتغيرات غير المشاهدة أو البنى الافتراضية بمعنى آخر هي المتغيرات التي لا يتم مشاهدتها أو قياسها مباشرة ولكن يمكن ملاحظتها وقياسها بشكل غير مباشر حيث يستدل عليها بواسطة مجموعة من المؤشرات.



الشكل(12) نموذج عاملي

3.1- نماذج تحليل المسار(Path Analysis Models):

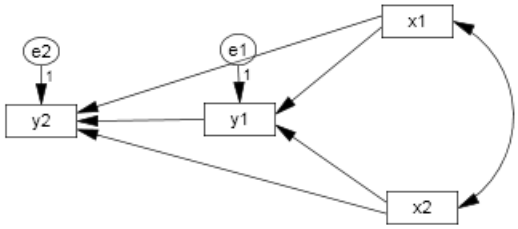
يحـــدد تيغـــوة (2011 : 41 - 42)، الاخـــتلاف بـــين نمـــاذج تحليـــل المســـار والنماذج البنائية في الجوانب التالية:

- نموذج تحليل المسار يعني فقط بالعلاقات بين المتغيرات المقاسة. بينما بعني النموذج البنائي بالعلاقات بين المتغيرات الكامنة.
- يقوم نموذج تحليل المسار على افتراض أن المتغيرات المقاسة خالية من الأخطاء، بينما ينضوي النموذج البنائي على أخطاء قياس للمؤشرات التي تدخل في تقدير المتغير الكامن. ويشتركان في خلوهما من أخطاء التعيين.

حدد صلاح أحمد (2011: 466) أربعة أنواع من نماذج تحليل المسار النموذج الأحادي الاتجاه، والنموذج الجماعي، والنموذج الجماعي أحادي الاتجاه، والنموذج التبادلي.

1.3.1- النموذج أحادى الاتجاه:

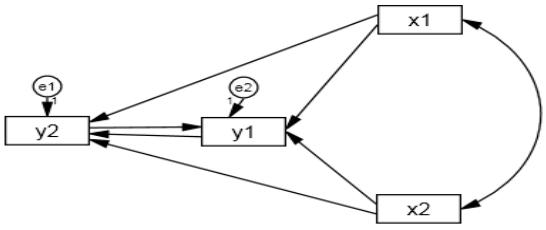
يتضمن هذا النموذج اتجاها واحدا للمسارات من المتغيرات الخارجية إلى المتغيرات الداخلية ، ويقصد بالمسار الخط الواصل بين متغير خارجي ومتغير داخلي، ويتحدد المسار باتجاه معين وقيمة محددة تسمى معامل المسار ، ولذلك فالمسار أحادى الاتجاه يعنى اتجاه السهم من المتغير الخارجي إلى المتغير الداخلي والمؤثر على متغير داخلي آخر.



الشكل (13) نموذج بنائي أحادي الاتجاه

2.3.1- النموذج ثنائي الاتجاه:

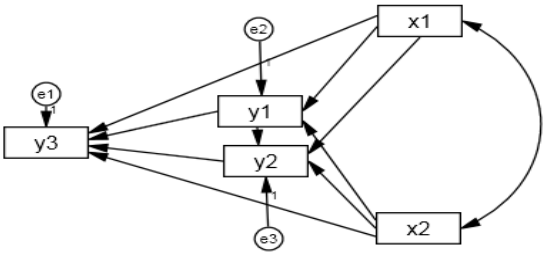
يتضمن هذا النموذج اتجاها ثنائيا للمسارات بين المتغيرات الداخلية ، ويقصد بالمسار الثنائي بالخط المزدوج الاتجاه الواصل بين متغيرين داخليين، ويتحدد كل مسار باتجاه معين وقيمة محددة تسمى معامل المسار ، ولذلك فالمسار ثنائي الاتجاه يعنى اتجاه السهم من المتغير الداخلي الأول إلى المتغير الداخلي الثاني وفي نفس الوقت يتجه سهم آخر من المتغير الداخلي الثاني إلى المتغير الداخلي الأول.



الشكل (14) نموذج بنائي ثنائي الاتجاه.

3.3.1- النموذج الجماعي أحادى الاتجاه:

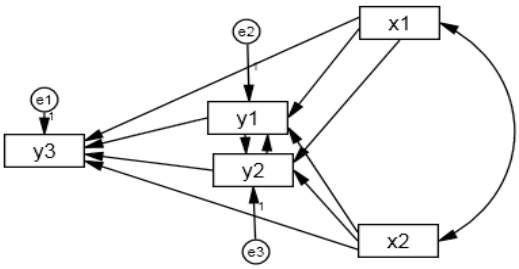
يتضمن عدة متغيرات داخلية مرتبطة بنفس مجموعة المتغيرات الخارجية وهو يسمح بمقارنة معامل المسار الجزئي مع معامل المسار البسيط لمعرفة حجم التأثير المباشر للمعامل البسيط وحجم التأثير المشترك ، كما أنه يستخدم لمعرفة مدى تأثير المتغيرات الخارجية على معاملات الارتباط بين المتغيرات الداخلية عن طريق مقارنة الارتباطات البسيطة مع ارتباطات بواقي المتغيرات الداخلية .



الشكل (15) النموذج البنائي الجماعي أحادى الاتجاه

4.3.1- النموذج الجماعي ثنائي الاتجاه:

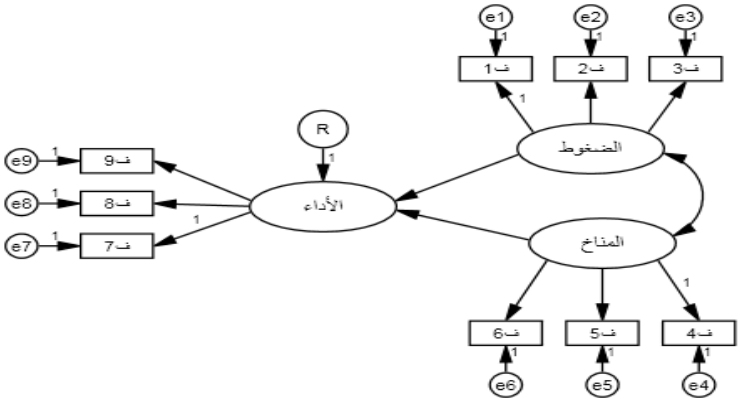
ويضم النموذجين ثنائي الاتجاه والجماعي معاً في نموذج واحد حيث يسمح بتقدير شبكة من الآثار المباشرة ، من خلال تقدير مدى إسهام المتغيرات الداخلية في علاقاتها مع المتغيرات الخارجية لها والتالية بعدها ، وتقدير مدى إسهام المتغيرات الخارجية على الارتباطات بين المتغيرات التالية، وقد يختبر الباحث تغيرات البواقي ، وأخيراً قد يقدر الباحث مدى تأثر العلاقات البسيطة بين مجموعة متغيرات معينة ومجموعة المتغيرات التالية لها بمجموعة متغيرات ثالثة .



الشكل (16) النموذج البنائي الجماعي ثنائي الاتجاه

4.1- النموذج المتكامل(Full SEM Model):

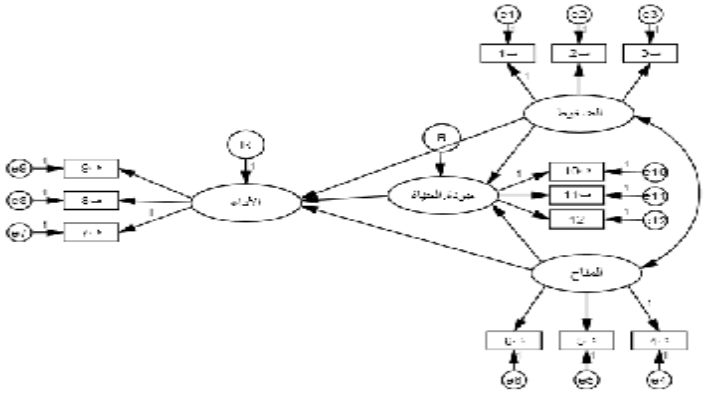
يتكون النموذج المتكامل من النموذج البنائي ونموذج القياس ، بحيث يتعلق الأول بفرضيات العلاقات الخطية بين المتغيرات الكامنة التي ترتكز على أساس نظري ، ويتألف الثاني من المؤشرات التي تقيس هذه المتغيرات.



الشكل (17) النموذج المتكامل

1.4.1- النموذج المتكامل بمتغير وسيط:

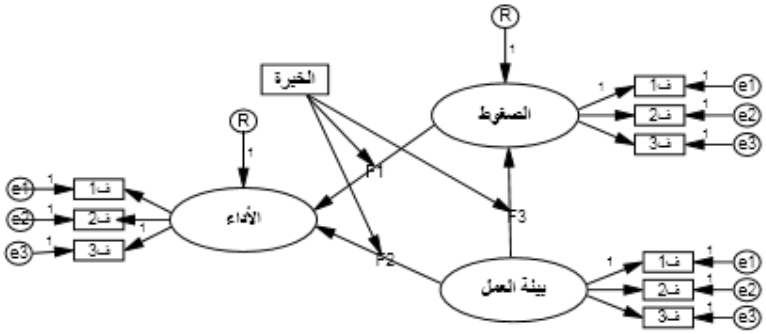
وهو النموذج الذي يضم زيادة على المتغير المستقل والمتغير التابع متغيرا وسيطا يعمل على تحويل تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع ويتأثر بالمتغير المستقل ويؤثر على المتغير التابع فيتأثر المتغير التابع بطريقة غير مباشرة بالمتغير المستقل عن طريق المتغير الوسيط بالإضافة إلى تأثره المباشر بالمتغير المستقل.



الشكل (18) النموذج المتكامل بمتغير وسيط

2.4.1- النموذج المتكامل بمتغير معدل:

وهو النموذج الذي يضم زيادة على المتغير المستقل والمتغير التابع متغيرا مؤثرا ويكون حافزا للعلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع و لا يتأثر بالمتغير المستقل ولا يؤثر على المتغير التابع فيرتفع أو ينخفض تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع بوجود المتغير المؤثر.

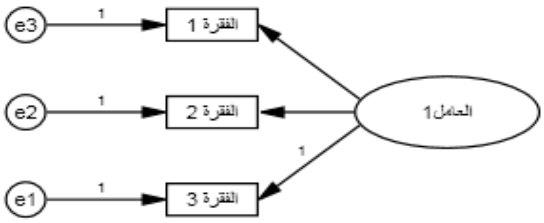


الشكل (19) النموذج المتكامل بمتغير معدل

2 - من حيث البنية:

1.2- نماذج انعكاسية (Reflective Models):

هي نماذج قياس تمثل انعكاس تقريبي لأبعاد المكون الافتراضي للمفهوم المراد قياسه. لكنها لا تشكل جميع الإبعاد لقياس هذا المكون، فإذا كانت عناصر المكون أربعة وقرر الباحث الاقتصار على قياس ثلاثة عناصر بدلا من أربعة فإن النتائج لن تختلف كثيرا.
(Jakobowicz,2007 : 58)

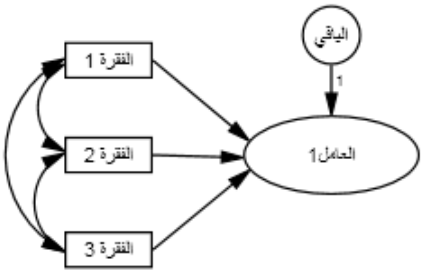


الشكل(20) نموذج انعكاسي

2.2- نماذج تكوينية (Formative Models):

هي نماذج قياس يفترض لها تمثيل جميع عناصر المكون الافتراضي المراد قياسه، أي أن الباحث بحاجه إلى افتراض أن العناصر

المحـــددة لقيـــاس المكـــون الافتراضـــي تمثـــل جميـــع الاحتمـــالات الممكنـــة. فهـــذه العناصـــر مجتمعـــة تعمـــل علـــى بنـــاء المكـــون الافتراضـــي، ولا يمكـــن إســـقاط أو إغفال احـــد العناصـــر لأنـــه يـــؤدي إلـــى خلـــل فـــي النتـــائج.
(Jakobowicz,2007 : 58)

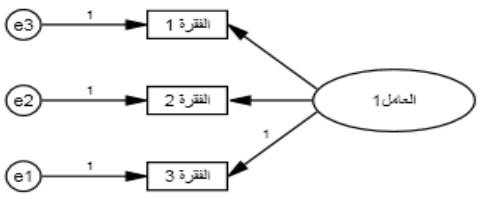


الشكل (21) نموذج تكويني

3-من حيث التصميم:

1.3- النموذج الأحادي(Unidimensional Model):

وفيه يفترض الباحث أن المفهوم يتشكل من عامل واحد تتشبع عليه مجموعة من المؤشرات أو المتغيرات الملاحظة، بحيث تشترك هذه المؤشرات بقدر كاف في هذا المفهوم، أي أن العامل يمثل القاسم المشترك بين هذه المؤشرات أو المتغيرات الملاحظة، فمساحة العلاقة المشتركة بين المؤشرات أو المتغيرات المقاسة، تمثل الدلالة النظرية للمفهوم، وبما أن المؤشرات أو المتغيرات الملاحظة تلتقي عند مفهوم واحد، لذلك يسمى بمفهوم أحادي البعد.(تيغزة،2012 : 159)

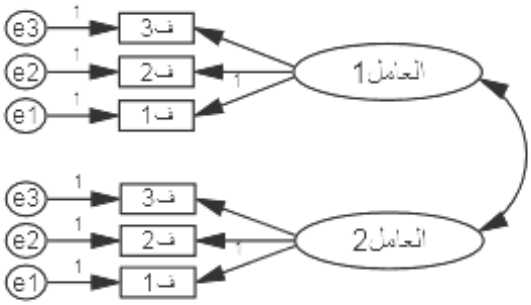


الشكل (22) النموذج الأحادي

من خلال النموذج يظهر المتغير الكامن أو العامل داخل الشكل البيضاوي، الذي يشكل القاسم المشترك للمؤشرات أو المتغيرات المقاسة التي تمثل بالمستطيلات، أما الأسهم التي تنطلق من المتغير أو العامل الكامن إلى المؤشرات أو المتغيرات الملاحظة فتدل على الأوزان الانحدارية.

2.3- النموذج متعدد الأبعاد(Multidimensional Model):

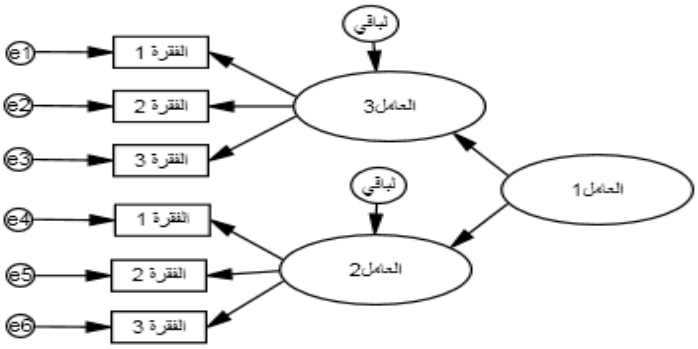
يقوم هذا النموذج على خلاف النموذج الأحادي البعد على افتراض وجود أكثر من بعد (بعدين أو أكثر)، مع وجود ارتباطات أو علاقـــات تغاير بين العوامل، لتمثيل بنية المفهوم موضوع الدراسة أو التحليل وهو الأكثر استعمالا في البحوث.



الشكل (23) النموذج متعدد الأبعاد

3.3- النموذج من الدرجة الثانية (Second Order Model):

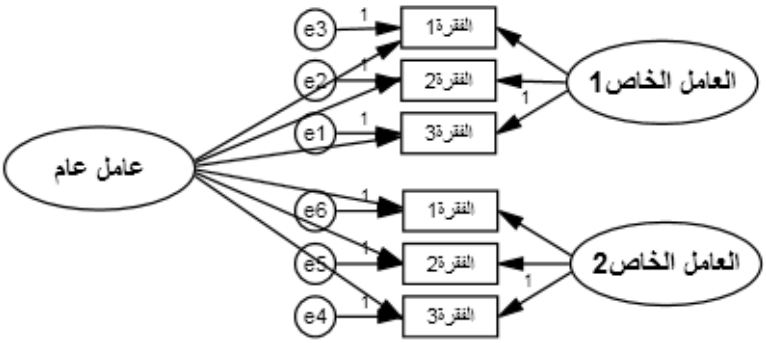
يعتبر افتراض النموذج من الدرجة الثانية مرحلة متقدمة في التنظير لتصور وجود بنية هرمية بين العوامل، بافتراض وجود عامل جامع (عامل من الدرجة الثانية) وعوامل فرعية له (عوامل من الدرجة الأولى)، مع عـــدم وجود ارتباطات أو علاقـــات تغاير بين عوامل الدرجة الأولى، وإنما يتعدى ذلك إلى تفسير مصدر العلاقات بين العوامل الثلاث وإرجاعها إلى تأثير متغير عام.



الشكل (24) النموذج من الدرجة الثانية

4.3- النموذج الثنائي(Bifactor Model):

النموذج الثنائي يفترض وجود عامل عام تتشبع عليه جميع المفردات ويعمل على تفسير الارتباطات بين هذه المفردات، وعوامل خاصة تجميعية تتوزع وتتشبع عليها مفردات المقياس، مع عــدم وجود ارتباطات أو علاقــات تغاير بين العوامل الخاصة.
.(Reise, S. P. 2012 : 677)



الشكل (25) النموذج الثنائي

الملخص:

تم في هذا الفصل التنظير للنمذجة بالمعادلة البنائية، من خلال مجموعة من المفاهيم الأساسية، والتي ينبغي على المستخدمين الإلمام بها قبل الشروع في استخدام هذه التقنية، فعلى المستعمل إدراك معمى النموذج، وطبيعة المتغيرات، ومعاني الرموز والأسهم والأشكال المستخدمة في الرسومات البيانية، وأنواع النماذج التي يتم اختبارها باستخدام هذه التقنية. وصولا إلى مراحل وخطوات واستراتيجيات التطبيق.

الفصل الثالث

متغيرات الدراسة

أولا: جودة حياة العمل

ثانيا: ضغوط العمل

ثالثا: الأداء الوظيفي

التمهيد:

نتناول في هذا الفصل متغيرات الدراسة والمتمثلة في جودة حياة العمل، والضغوط المهنية، والأداء، حيث يتم التطرق إلى مفهوم وأبعاد جودة حياة العمل وتوضيح بعض النماذج المفسرة لهذه البنية، ونتناول في هذا الفصل ماهية الضغوط النفسية، وصولا إلى ضغوط العمل من خلال التطرق إلى الضغوط المهنية، و مصادر هذه الضغوط التي يتعرض لها المعلمون، موضحين الآثار السلبية الناتجة عن هذه الضغوط لدى المعلمين، وفي الختام نتطرق إلى مفهوم الأداء، وتوضيح العوامل المؤثرة على أداء المعلم، وطرق قياس الأداء .

أولا: جودة حياة العمل

1- جودة الحياة وعلم النفس الإيجابي:

تعد جودة الحياة من المصطلحات الحديثة في مجال علم النفس الإيجابي ، الذي بدأ كحركة من التفكير الايجابي تطورت على يد مارتن سيلغمان إلى علم نفس ايجابي، فهذا الفرع لا يهتم بدراسة المرض والضعف، بل يهتم بدراسة مكامن القوة لدى الإنسان، فهذا الفرع من علم النفس لم يعد ينتظر وقوع الفرد في الحالة المرضية من أجل مساعدته في التغلب عليها بل تعدى ذلك إلى دراسة كل ما من شأنه أن يؤدي إلى تحسين الأداء النفسي الوظيفي للكائن البشري بما يتجاوز نطاق أو حدود الصحة النفسية العادية، والتفكير في الكيفية التي يمكن من خلالها جعل الفرد يعيش سعيداً في حياته معتمدا على ما يمتلكه من قدرات عقلية وبدنية، إن الإحساس بالسعادة هو عنصر أساسي وضروري لحياة صحية، وحاجة الإنسان لهذا العنصر، كحاجته للماء والغذاء وغيرها من متطلبات الحياة، فلقد أثبتت لأبحاث والدراسات التي أجريت في هذا الموضوع إلى أن الأشخاص السعداء أقل عرضة للمشكلات النفسية والاجتماعية وبالتالي فهم أكثر قابلية ليعيشوا حياة فعالة.

2- جودة الحياة (QL):

ظهر هذا المفهوم خلال العقدين الأخيرين من القرن الماضي وسرعان ما حظي بالتبني الواسع على حد تعبير عادل عز الدين الأشول(2005) سواء على مستوى الاستخدام العلمي أو الاستخدام العملي،

ومن أبرز التعريفات التي قدمت لمفهوم جودة الحياة تعريف بونومي وآخرون (Bonomi et al ,2000) حيث يرى أن جودة الحياة:" تمثل مفهوماً واسعاً يتأثر بجوانب متداخلة من النواحي الذاتية والموضوعية، مرتبطة بالحالة الصحية والحالة النفسية للفرد، ومدى الاستقلال الذي يتمتع به، والعلاقات الاجتماعية التي يكونها، فضلاً عن علاقته بالبيئة التي يعيش فيها". كما يرى كذلك أن جودة الحياة تتمثل في درجة رقي مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، وإدراك هؤلاء الأفراد لقدرة الخدمات التي تقدم لهم على إشباع حاجاتهم المختلفة. ولا يمكن أن يدرك الفرد جودة الخدمات التي تقدم له بمعزل عن الأفراد الذين يتفاعل معهم (أصدقاء وزملاء وأشقاء وأقارب)؛ أي أن جودة الحياة ترتبط بالبيئة المادية والبيئة النفسية الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد.

يشير دينر(Diener,1995) إلى أن جودة الحياة "ببساطة تمثل تقويم الشخص لرد فعله للحياة، سواء تجسد في الرضا عن الحياة(التقويمات المعرفية) أو الوجدان(رد الفعل الانفعالي المستمر) بظروف الحياة ولمدى توافر فرص إشباع وتحقيق الاحتياجات".

فشعور الفرد بالرضا والسعادة وقدرته على إشباع حاجاته من خلال ثراء البيئة ورقي الخدمات التي تقدم له في المجالات الصحية والاجتماعية والتعليمية والنفسية مع حسن إدارته للوقت والاستفادة منه والرفاه الاجتماعي والرخاء الاجتماعي ومستوي المعيشة كُل هذه معايير تستخدم لوصف تباين حالة أوضاع مجموعة من البشر في أي مجتمع ، من حيث الدرجة التي يستمتع بها الشخص في حياته ، وفهم النتائج التي تحدث من التفاعل بين الحالة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية التي تؤثر علي الإنسان.

3- مفهوم جودة الحياة:

يعد مفهوم جودة الحياة من المفاهيم الحديثة نسبيا في التراث النفسي، حيث ظهر مصطلح جودة الحياة كأحد الموضوعات في مجال علم النفس الإيجابي، وهو مجال معاصر يهتم بدراسة الخصائص الإيجابية ونواحي القوة لدى الإنسان بغرض مساعدة الأفراد على إصدار السلوكيات المنتجة،

والإسهام في النمو الشخصي والمجتمعي، والصحة النفسية، ولا يرتبط مفهوم جودة الحياة بمجال محدد من مجالات الحياة أو بفرع من فروع العلم، إنما هو مفهوم موزع بين العلماء والباحثين بمختلف اختصاصاتهم. (كاظم والبهدلي،2006)

يرى طلعت منصور (2005) أن جودة الحياة هي قضية الإنماء في الأساس، أي إنماء الإنسان وفقا لمستويات ومعايير الصحة النفسية الإيجابية، وترُجم المصطلح في بعض البحوث والدراسات العربية إلى نوعية الحياة ويبدو أن الدراسات العربية قد استقرت على استخدام مصطلح جودة الحياة في مقابل هذا المصطلح الأجنبي، وقد تناوله الباحثون في المجالات العلمية المختلفة كل من وجهة نظره المتخصصة، ولعل القضية الأساسية هي كيف ينبغي تعريف وفهم هذا المصطلح، والفرق بين جودة الحياة بوجه عام، وجودة الحياة المرتبطة بالصحة.

لقد قدمت منظمة الصحة العالمية عام 1948 تعريفا للصحة باعتبارها حالة الكفاءة التامة الجسدية والعقلية والاجتماعية، وليست مجرد عدم وجود مرض أو نقص أو عجز. وقد دفع تضمين مصطلح الكفاءة في تعريف منظمة الصحة العالمية إلى التركيز على الكفاية أو الحالة النفسية كما يدركها الفرد ــ ويقررها ــ عن نفسه باعتبارها المظهر الجوهري لجودة الحياة، وكان التعريف الذي قدمته منظمة الصحة العالمية للصحة نقطة بداية للجهود التي بذلت للتوصل إلى تعريف شامل ومتكامل لجودة الحياة؛ حيث قدمت مجموعة جودة الحياة في منظمة الصحة العالمية تعريفا شاملا لجودة الحياة على أنها (إدراكات الفرد لمكانته في الحياة في سياق الثقافة ومنظومة القيم التي يعيش فيها، في علاقتها بأهدافه وتوقعاته ومستواه واهتماماته.

4- جودة حياة العمل(QWL):

أشار العنزي (1998) بأن التركيز على مصطلح جودة حياة العمل ظهر لأول مرة في عام 1972 أثناء مؤتمر العلاقات العمالية الدولية. (Hian and Einstein, 1990)

وأشار جاد الرب(2008) إلى ما ذكره Anderson إلى أن ظهور مصطلح جودة حياة العمل في الولايات المتحدة الأمريكية في نهاية الستينات، جاء نتيجة لزيادة بروز سلوكيات غير ايجابية في بيئة العمل الأمريكية، تتمثل في زيادة معدلات الغياب، وزيادة الشعور السلبي من العاملين تجاه رؤسائهم، إضافة إلى التسرب الوظيفي.

يقول عبد الكريم بن خالد (2015) بأن جذور جودة حياة العمل تعود إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو (Mayo,1933) والتي عرفت رواجا كبيرا مع مدرسة علم السلوك لـ (Mcgregor,1960).

وأشار أحمد الدليمي(2016) عن Easton بأن الاهتمام الكبير بموضوع جودة حياة العمل أدى إلى عقد مؤتمر في الولايات المتحدة الأمريكية في عام 1972 تم على إثره تأسيس المجلس الدولي لجودة حياة العمل.

ومنذ ذلك التاريخ زاد الاهتمام بدراسة وتحليل وتطبيق جودة حياة العمل، فتعددت الدراسات والبحوث، حيث قام مركز الجودة الأمريكي بدراسة مسألة جودة حياة العمل وكيفية تحسينها واهتم بتحليل علاقاتها بالإنتاجية والعديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى. حتى أصبحت في السنوات الأخيرة كمؤشر يتعلق بوظيفة واستدامة منظمات الأعمال (Koonmee & All , 2010).

تمثل جودة حياة العمل مجالا واسعا، من المجالات التي اهتمت بها الدراسات التنظيمية والسلوكية في الفترة الأخيرة، ويتفرع هذا المجال إلى مجموعة من الأبعاد والعوامل المتعددة التي يجب السعي لتوفيرها للموظف من أجل ترشيد أداء الموارد البشرية ونجاح المنظمات.

لقد ركز البعض عند دراسته جودة حياة العمل على تنمية علاقات تنظيمية جيدة بين العاملين، في حين اهتم آخرون بالعوامل التي تنمي مجال العلاقات العمالية تلك التي ترتبط بمواجهة مشكلات العمال والتعاون مع النقابات في هذا الصدد، وفي ظل توجهات إدارة الجودة الشاملة، زاد الاهتمام بجوانب متعددة من حياة العمل تلك التي تهتم بتمكين العاملين ، والسعي لتحقيق انخراطهم وانغماسهم في الوظيفة .

1.4. مفهوم جودة حياة العمل:

جاء مفهوم جودة حياة العمل لتفعيل قوى العامل في اتجاه الإبداع في الوظيفة والتحسين على المستوى الصحي، والنجاح في العلاقات الاجتماعية، وتقدير كفاءة الموظف ودوافعه، وقدراته، بحيث ينتقل من الاهتمام والتركيز على علاج الأمور السيئة إلى الاهتمام ببناء الأقدمية الإيجابية وتنمية خصائص الشخصية الإيجابية، ليواكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي تسود الموظفين خوفاً من الاستغناء

عـــنهم، أو تخفيضـــا للخـــدمات والمزايـــا الاجتماعيـــة المقدمـــة لهـــم ، أو تخفيضـــا لمعـــدلات أجـــورهم، بالإضـــافة إلـــى حـــرص المنظمـــات علـــى تحقيـــق الرضـــا الـــوظيفي لموظفيهـــا، ومـــن ثـــم تعظـــيم أهميـــة اســـتخدام وترشـــيد أداء المـــوارد البشـــرية واعتبارهـــا أحـــد الاســـتراتيجيات الفعالـــة فـــي إنتـــاج جـــودة الخدمـــة ودعـــم التنافس بين المنظمات.

2.4. تعريف جودة حياة العمل:

لقد تعددت تعاريف جودة حياة العمل بالنسبة للباحثين الذين درسوا هذا الموضوع في منظمات الأعمال، حيث أشار داونينج (Downing, 1995) إلى أنّ جودة حياة العمل هي "مدى قيام إدارة المنظمة وقدرتها بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي".

أمّا روز (Rose, 2006) فيعرّفها بأنها "فلسفة ومجموعة المبادئ التي ترى أنّ الأفراد هم أهمّ مورد في المنظمة باعتبارهم جديرون بالثقة وقادرين على خلق وتقديم إسهامات قيمّة للمنظمة، وينبغي بالتالي التعامل معهم بكرامة واحترام من خلال بناء شامل يتضمن الرفاهية والمكافآت والخلو من الإجهاد وغيرها من العواقب السلبية الشخصية ".

ويعرفهـــا هـــافلوفيتش(Havlovic ,1991) بأنهـــا تعبـــر عـــن تـــوفير العوامـــل البيئيـــة المرضـــية والمحببـــة والآمنـــة بمنطقـــة العمـــل بمـــا يـــدعم رضـــاء العـــاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة.

ويشير ماير (Mayers , 1992) إلى أن جودة حياة العمل تبدو في الممارسات التي تبادر بها الإدارة من خلال الأنشطة الإدارية المتعددة لتحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين، وفي نفس الاتجاه يعرفها كل من لوفيس وآخرون (Lewis & All , 1995) بأنها مجموعة الأنشطة التي تمارسها المنظمات بغية تنمية وتطوير الحياة أثناء العمل بما ينعكس إيجابياً على إنتاجية المنظمة.

ويتفق بعض الباحثين أمثال "شرمان وبوهلاندر وسمال" (Sherman & All , 1996) على أن جودة حياة العمل تمثل الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة حياة العمل مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغوط لدى العاملين. في حين ينظر "هونت" (Hunt, 1992) إلى مكونات جودة حياة العمل كمدخل يمكن من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والسلطة والمكافآت التي تنمي

الأداء وتمنح التعويض بشكل عادل مع الحفاظ على استقرار الأفراد وكرامتهم، مما يدعم ويقوى الثقافة التنظيمية للمنظمة.

وركز البعض على اشتراك جهات أخرى مع إدارة المنظمة فيذكر "ميتشال وآخرون"(Mitchell & all ,1992) أن جودة حياة العمل تتمثل في الجهود التي يبذلها ممثلو النقابات وإدارة المنظمة لدفع الأفراد للمشاركة في اتخاذ القرارات اليومية في بيئة العمل.

ويشير "روبنس" (Robbins,1989) إلى أن جودة حياة العمل تبدو من خلال استجابة المنظمة لحاجات ومتطلبات العاملين بها بتوفير نظم وآليات تتيح للأفراد حرية المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم الأبعاد الوظيفية لبيئة العمل.

كما أشار "جاد الرب"(2008) إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها.

من خلال التعريفات السابقة تعني جودة حياة العمل ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومرتبات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ، وعلاقات عمل جيدة، ومشاركة في اتخاذ القرارات وإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.

3.4. جودة حياة العمل لدى المعلم:

لقد عرف إدواردز وآخرون (Edwards et all,2007) جودة حياة العمل لدى المعلم بادراك المعلمين لبيئة العمل المدرسية المادية والمعنوية ، القادرة على إشباع حاجاتهم الوظيفية والوجدانية، وتمكنهم من انجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح. في حين عبر هيرت وآخرون(Hurt et all,1993) عن جودة حياة المعلم بالانطباع العام الذي يسود المعلمين عن أعمالهم، دون التركيز على الجوانب الإيجابية أو السلبية منها، من خلال خبرات يعيشونها

في مدارسهم ، تسهم في تكوين درجة من الرضا عن مهنتهم (هدى أحمد، 2017: 26).

4.4.أهمية جودة حياة العمل:

يرجع العنزي وصالح (2009: 43) أهمية جودة حياة العمل إلى النجاح الكبير الذي حققته الكثير من المنظمات، نتيجة لتحقيق الكثير من أهداف المنظمة بفضل تحقيق آمال العمال من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم الوظيفية والنفسية. أما خليل إسماعيل ماضي(2014 : 67) لخص أهمية جودة حياة العمل في النقاط التالية:

- زيادة ولاء العاملين وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.
- استمرار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المنظمة.
- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة.
- انخفاض معدلات الغياب.
- زيادة درجة الرضا الوظيفي.
- تدني معدل دوران العمل في منظمات العمل.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.

5.4. أبعاد جودة حياة العمل:

تعددت أراء الباحثين والدارسين لمفهوم جودة حياة العمل حول أبعاد هذا المفهوم باختلاف أهداف وطبيعة كل دراسة. فقد أورد "وا لطون" (Walton, 1973) بان جودة حياة العمل تشتمل على ثمانية أبعاد تتمثل في عدالة وكفاية الأجور، ظروف عمل آمنة وصحية، الفرصة المتاحة لاستخدام و تطوير القدرات البشرية، الفرصة المتاحة لاستمرار النمو والأمن الوظيفي، التكامل الاجتماعي في المنظمة، المسؤولية الاجتماعية، التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية، الأهمية الاجتماعية لحياة العمل. في حين ركز "إدفاردسون وغوستافسون" (Edvardsson & Gustavsson,2003) على الأبعاد التالية لتحقيق جودة حياة العمل والمتمثلة في القدرة على السيطرة في موقف العمل والمشاركة في عملية صنع واتخاذ القرار وبيئة عمل مادية آمنة والقدرة على تطوير وتنمية العلاقات الاجتماعية عبر العمل. ويرى "دانفورد وآخرون" (Danford&all.2008) أنها مجموعة من الأبعاد وهي مشاركة الموظفين، الأمن الوظيفي،الأجور والمكافآت،السلوك الإشرافي. بينما يرى "هايرول" (Hayrol;2010) أن أبعاد

جودة حياة العمل تتمثل في توازن الحياة الوظيفية والشخصية، نظم الاتصالات التنظيمية، العلاقات مع الزملاء، بيئة العمل المادية، الأمان الوظيفي، السلامة المهنية، نظم التعويض، السياسات التنظيمية، نمط الإشراف. في حين يجد "سنها "(Sinha,2012) أن أبعاد جودة حياة العمل تتمحور حول كل من الرضا الوظيفي، ثقافة الاستجابة لمتطلبات الأسرة، تحفيز الموظفين، الدعم التنظيمي، التعويض، المرونة في ساعات العمل، السلوك الإشرافي والعاطفي، المكافآت والأجور، الاتصال والتواصل، الالتزام التنظيمي، تطوير السيرة المهنية،

6.4- أبعاد جودة حياة العمل لدى المعلم:

من خلال هذا السرد لأراء الباحثين والدارسين لأبعاد جودة حياة العمل بصفة عامة، وحسب أهداف الدراسة وطبيعة الموضوع يمكن للباحث تحديد هذه الأبعاد وهي:

- البعد التنظيمي ويضم (الإدارة المدرسية، ظروف العمل).
- البعد الوظيفي ويضم (طبيعة العمل، نظام الحوافز).
- البعد النفسي الاجتماعي و يضم (العلاقات الإنسانية، الحياة داخل وخارج العمل).

1.6.4. المجال التنظيمي:

أ- ظروف العمل:

تعتبر ظروف العمل من مكونات بيئة العمل المدرسي، فهي تميزها عن غيرها من البيئات الأخرى، فإذا كانت ضرورة ملائمة المعلم لطبيعة عمله وفهمه لأهداف وطريقة أداء الأعمال شرط من شروط النجاح في العملية التعليمية وتحقيق النجاح والأداء الفعال، فإن هناك أيضا ظروف العمل أو العناصر المادية لبيئة العمل المدرسية المناسبة، تساعد المعلم على أداء مهامه وتيسره له وتجذبه إليه وترضيه عنه، وإذا كانت هذه العناصر ايجابية فإنها ستؤثر في الأداء بالإيجاب والعكس صحيح.

ب- الإدارة المدرسية:

يعرفها صلاح مصطفى(1999) على أنها "جملة عمليات وظيفية تمارس بغرض تنفيذ مهام بواسطة آخرين عن طريق تخطيط وتنظيم وتنسيق ورقابة لتحقيق أهداف المدرسة ".

إن بيئة العمل المدرسي تتضمن عناصر إدارية تكفل عملية تنظيمها وتسييرها، إلا أن هذه العناصر قد تؤثر بشكل ايجابي على أداء المعلم إذا

كانت في المستوى، وتؤثر بشكل سلبي إذا أسيئت طريقة تسييرها ومن بين هذه العناصر الإدارة المدرسية التي "تعتبر أهم جزء في الإدارة التربوية تقود أصغر وحدة تنظيمية في النظام التربوي وهي المدرسة، لارتباطها الوثيق بالمدخلات الإنسانية الرئيسية وهي فاعلة في قيادة وتوجيه الجهود والقوى التي تعمل لتحقيق الأهداف المرجوة للمدرسة".(حسن أحمد الطعاني،2005).

2.6.4. المجال النفسي الاجتماعي:

أ- العلاقات الإنسانية:

يقصد بالعلاقات الإنسانية تلك العلاقات التي تنطوي على ايجاد صورة من الثقة والاحترام المتبادل بين أصحاب العمل والعمال، كما تهدف الى رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة الإنتاج.(أحمد زكي،1993 : 202).

تعتبر المدرسة مؤسسة كباقي المؤسسات يطغى عليها الطابع الاجتماعي والإنساني، ويظهر ما يسمى بالعلاقات فمنها ما هو رسمي مثل تلك العلاقات التي تنشأ بطريقة رسمية ومحددة من خلال توصيف الوظائف ومنها ما هو غير رسمي و التي تتم بين الأفراد داخل المدرسة تنشأ نتيجة التفاعلات الاجتماعية بين مكونات النسيج الاجتماعي داخل المدرسة من إدارة ومعلمين وتلاميذ.

ب- الحياة داخل وخارج العمل:

أشار "ريجلستير"(Ruglstter,2011) الى ظروف الموازنة بين الحياة داخل و خارج العمل، لأنها تقلل من الغيابات، وضغوط العمل، وتزيد من الرضا الوظيفي ، والأداء الوظيفي.

في حين عبر "هاي "(Hye,2014) عن الحياة داخل وخارج العمل بقدرة الفرد على مواجهة الالتزامات المهنية والاحتياجات الأسرية .

أما صفاء (2015) ذكرت وجوب وجود توازن بين إنجازات الحياة المهنية، كزيادة الإنتاج، والإشباع الشخصي، كالأسرة، والأصدقاء، والمجتمع.

3.6.4. المجال الوظيفي ويضم :

أ- طبيعة العمل:

مهنة التعليم مهنة شريفة وراقية، وهي مهنة الأنبياء والرسل، وتعتبر مهنة التعليم من بين المهن التي مارسها الإنسان منذ فجر التاريخ، وهي بذلك رافقت تطور الإنسان منذ العصور الأولى، حيث لم يكن هناك مدرسة بالمعنى المعروف حاليا، إلى آخر ما وصلت إليه وسائل التعليم الحديثة وأصبحت تنافس المعلم في مهامه، وتعالت أصوات تنادي بالاستغناء عن المعلم، والاعتماد على التعلم الذاتي، والتصحيح الآلي كما هو معروف في التعليم المبرمج.

تتميز مهنة التعليم بأنها ذات طابع إنساني تتخذ من الإنسان ميدانا لعملها، حيث يعالج الإنسان حل مشكلات الحياة وصعوباتها بالاستعانة بالمعارف والعادات والتقاليد والمهارات والكفايات والتي تشكل مادة التعليم والتعلم، وتؤهل المتعلم للحياة المستقبلية.

تتطلب مهنة التعليم التجلد والصبر والتضحية، لاعتبارها من المهن الشاقة، لأنها لا تقتصر على نشر العلم والمعرفة فحسب، بل تتعداهما إلى مخاطبة الجوانب الوجدانية للإنسان، وهذا ما يميزها عن باقي المهن الأخرى.

تنضوي مهنة التعليم على جانبين: يتمثل الجانب الأول في النشاط البيداغوجي الذي يشمل مجموعة الأساليب، واستعمال الوسائل، وطرق التدريس، واختيارا لمعرفة، أما الجانب الثاني فهو تربوي ويتمثل في ضبط القسم، وجذب انتباه التلاميذ، وتهيئة المواقف التعليمية، وتنظيم العلاقات داخل القسم.

ب- نظام الحوافز:

تعمل الحوافز المادية والمعنوية. كالمكفآت، والإجازات، والعطل على دفع العامل إلى تحسين الأداء.

يرى محمود عوض (1976) أن العديد من الأبحاث في مجال العلوم الاجتماعية والنفسية لا تؤيد نظرية الأجور كحافز اقتصادي ، ويري أن

الإنسان يعمل ليشبع حاجات في نفسه، وان العائد المادي لا يأتي في المرتبة الأولى، حيث أن البعض يفضل المعاملة الحسنة وظروف العمل الجيدة على النقود.

- **الأجور**:

وهو ما يحصل عليه الفرد من مقابل مادي نتيجة قيامه بعمله في المنظمة، ويعتبر الأجر المادي هو المنشط والمثير للسلوك، وهو الذي يحافظ على دافعية العاملين، وهو المحقق للشعور بالعدالة.(مصطفى،1999: 135)

- **الترقية**:

يصف "وايت"(Whight) الترقية على أنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية، ويصاحب هذا التغيير زيادة في المسؤوليات، وفي الأجر، وهذا التغيير في اللقب الوظيفي.

تعتبر الترقية من أهم العوامل التي تزيد من الأداء، وتحقق مزايا مادية، ومعنوية، فهي تمكن العامل من الوصول إلى أعلى المناصب، وتتم الترقية عن طريق الاقدمية بزيادة الدرجات، أو عن طريق المسابقة والتأهيل، للانتقال إلى رتبة أعلى.

ثالثا - ضغوط العمل:

1- مفهوم الضغوط النفسية:

تعد الضغوط النفسية من أهم سمات العصر الراهن، نظرا للتطورات التي تشهدها المجتمعات والتغيرات السريعة في جميع مجالات الحياة، حيث أصبحت هذه الضغوط تشكل جانبا مهما من حياة الفرد نظرا لكثرة التحديات التي يواجهها في هذا العصر، فهي كثيرة الانتشار في مختلف المجالات الحيوية خاصة في المجالات التي تتطلب من العاملين فيها التفاعل المباشر مع العنصر البشري مثل المعلمين، حيث يري راشد محمد لطفي (1992) أن للضغط جانبين، الجانب الأول إيجابي ولا يلحق ضررا بالفرد بل يعتبر مفيدا، حيث يكون عامل حفز للفرد لبذل الجهد نحو النمو والتقدم وحسن الأداء، أما الجانب الثاني سلبي، ويتمثل في الألم الذي يعاني منه الفرد، وعندما يذكر الضغط غالبا ما ينصرف معناه إلى هذا الجانب الذي يشير إلى الجانب السلبي.

2- تعريف الضغوط النفسية:

يعرف "ماك جراف" (McGraph, 1970) الضغوط بأنها إدراك الفرد لعدم قدرته على إحداث استجابة مناسبة لمطلب أو مهام، ويصاحب هذا الإدراك انفعالات سلبية كالغضب، والقلق، والاكتئاب، وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيهي للضغوط التي يتعرض لها الفرد.

ويذكر "سيلي" (Selye, 1959) بأن الضغط هو "استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه"، ويعرف "دالي"(Daley, 1979) الضغوط بأنها الحالة الناتجة عن عدم توازن بين مطالب الموقف وقدرة استجابة الفرد لهذا الموقف.

ويشير كل من طلعت منصور وآخرون (1989) إلى أن الضغوط ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يخبرها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب منه توافقا أو إعادة توافق مع البيئة، ويقولون بأن الضغوط المهنية قد تمثل عاملا هاما يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

ويري شاكر قنديل(1993) أن مفهوم الضغوط يشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد وبدرجة تحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه.

أما صالح أبو حطب(2006) فيري أن الضغوط النفسية تتجلي في إطار كلي متفاعل، يتضمن الجوانب النفسية، والجسمية، والاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، ويتجلى ذلك التفاعل من خلال ردود فعل نفسية، انفعالية، فسيولوجية، لذلك فإن جميع الضغوط تعتبر ضغوطا نفسية.

يتضح من خلال التعريفات السابقة للضغوط النفسية، أن هناك شبه اتفاق فيما بينها على أن الضغوط تتمثل بوجود مثيرات بيئية وعوامل خارجية وصراعات وأحداث متباينة يخبرها الفرد في مواقف وأوقات مختلفة وتسبب له جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا وتحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته أو قد تفقده قدرته على التوازن وتسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

3- ضغوط العمل:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع ضغوط العمل وانتشار هذا المصطلح بشكل واسع هذه الأيام، إلا أن مفهومه يتباين من شخص لآخر، حيث يعرف كوبر(Cooper ,1976) على أنه مجموعة من العوامل السلبية والمتمثلة في غموض الدور، صراع الدور، أحوال العمل السيئة، والأعباء الزائدة والتي لها علاقة بأعمال معينة.

في حين يعرفه لوفاسور(Levasseur,1987) على أنه استجابة الجسم للعوامل الفيزيولوجية والنفسية التي تنشأ عن محيط العمل الذي ينشط فيه الفرد.

أما "بير ونيومان" (Beer & Newman, 1978) فيعرف ضغط العمل على أنه حالة تنشأ عن التفاعل بين الناس وأعمالهم، وتتسم بإحداث تغييرات في داخلهم وتدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي.

ويري "بارون" (Baron, 1993) بأن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغط العمل على النحو التالي:

الاتجاه الأول: يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة ويحدث تأثيره على الفرد.

الاتجاه الثاني: ويرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط).

أما الاتجاه الثالث فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصريين، مسببات الضغط والاستجابات نحوها،

من خلال التعريفات السابقة يتضح أن ضغوط العمل كمفهوم إنما يدل على الموقف الذي تكون فيه ظروف ومتطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية للعامل، وتفوق إمكاناته الخاصة على التأقلم والتعامل معها، وتؤدي إلى إحداث تغييرات في داخله وتسبب له الانزعاج والضيق والتوتر والألم وتدفعه إلى الانحراف عن أدائه الطبيعي فلا يستطيع أداء العمل المطلوب منه وتحمل مسؤولياته على الوجه الأكمل، فيشعر بالضغط.

4- ضغوط العمل المدرسي:

اعتبر عباس إبراهيم (2000) أن ضغوط العمل المدرسي هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهنته، والتي تشكل تهديداً لذاته لأنها تكون أكبر من إمكاناته الذاتية، وتؤدى إلى استجابات انفعالية حادة ومستمرة لديه ويصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم وحالته النفسية والسلوكية، فإن عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006) يعتبران الضغوط المدرسية بأنها استجابة المعلم لمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي يمكن أن ينشأ عنها تأثيرات نفسية وجسمية وسلوكية، ويدركها المعلم ويقيمها كمواقف غير سارة وتؤثر سلباً على أدائه لعمله كمعلم في المدرسة، كما يؤكد "أدامسون" (Adamson, 1975) أن المسؤوليات المتزايدة والعبء الوظيفي أحد الأسباب التي تؤدي إلى ضغوط العمل عند المعلمين في المؤسسات التعليمية، أما نضال عواد(2003) ينظر إلى ضغوط العمل في البيئة المدرسية على أنها: مجموع الخبرات والحوادث التي تسود بيئة العمل وتسبب للمعلم انزعاجاً وتنعكس عليه نفسياً وسلوكياً.

مصادر ضغوط العمل المدرسي:

تتنوع الضغوط النفسية، فبعضها يرتبط بظروف الحياة اليومية كالمطالب الاجتماعية، وبعضها الآخر يرتبط بظروف العمل ومتطلباته. وتعد الضغوط المرتبطة بظروف العمل من أكثر الضغوط تأثيرا في حياة الأفراد والمجتمعات نظرا لآثارها السلبية على الصحة النفسية للفرد وعلاقاته بالآخرين، وتدني مستوى أدائها لإنتاجي.(خليفات والزغلول،2003).

ويرى "برايد" (McBride, 1983) أن مصادر الضغوط متعددة وأهمها كثافة المدرسة والفصول و المسؤوليات الإضافية، وراتب غير كاف، والعلاقة المتعارضة مع الموجه، فكلما زاد حجم المنظمة كلما إنعدمت الروابط الشخصية واتسعت الفجوة بين الإدارة و العاملين وبعضهم البعض، كما تتضاعف مشاكل التنسيق والرقابة ، ويزداد العبء على قنوات الاتصال، وتصعب عملية اتخاذ القرار،

و يرى بسطا(1988) بأن أهم ثلاثة أبعاد لمصادر ضغوط العمل المدرسي، كما يدركها المعلمون تتمثل في كثافة الفصول، وحالة الحجرات الدراسية، ومشكلات النمو المهني للمعلم.

في حين حدد السمادوني(1994) مصدرين لضغوط العمل يتعلق الأول بالمصادر المهنية الضاغطة والمتمثلة في صراع الدور وغموضه، وعدم المشاركة في صنع القرار، والوضعية المهنة، والعلاقات. أما الثاني فيتعلق بالمصادر الفردية والمتمثلة في عدم الرضا عن العمل، وعدم الرضا عن الحياة.

حدد الطواب وآخرون(2002) أربعة مجالات لمصادر ضغوط العمل المدرسي، تتمثل في الاتجاه نحو مهنة التدريس،الصراع الذاتي، العبء المهني للمعلم،التقدير الاجتماعي لمهنة التدريس.

1.1- أبعاد ضغوط العمل لدى المعلم:

نتيجة للاختلاف في أهداف وطبيعة الدراسات التي تناولت ضغوط العمل، هناك العديد من الآراء حول أبعاد ضغوط العمل. ونظرا لتداخل بعض أبعاد ضغوط العمل مع أبعاد جودة الحياة، وحتى لا تتشعب دراستنا ارتأينا أن نقتصر على أربعة أبعاد لضغوط العمل لدى المعلم.

1.1.4- صراع الدور:

يذكر كل من عبد القادر و المير (1996) بأن صراع الدور يحصل عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد تقع على العامل، سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو المرؤوسين، بحيث أن مسايرة العامل لمجموعة من التوقعات ذات الصلة بالعمل تتعارض مع مسايرة مجموعة أخرى من التوقعات مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة للعامل.

يمارس المعلم أدوارا مختلفة في وظيفته، فعليه الموافقة بين متطلبات المدير من جهة، ومتطلبات التلاميذ من جهة أخرى، والتي نجدها في الغالب متعارضة، أما فيما يخص القرارات، فعلى المعلم اتخاذ قرارات صارمة لمواجهة سلوك التلاميذ، وفي نفس الوقت علية التعامل مع هذه التصرفات

بحنكة واحترافية لمعالجتها، وهذا التعارض في الأدوار يجعل المعلم يواجه صعوبات في التعامل مع هذه الأدوار.

2.1.4- غموض الدور:

يذكر الهنداوي (1994) بأن غموض الدور يشير إلى افتقار الفرد للمعلومات اللازمة له لأداء أعمال وظيفته المحددة له، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطاته ومسؤولياته، وأهداف وسياسات وقواعد وإجراءات العمل في المنظمة.

هناك اختلاط لدى المعلم في الأدوار نتيجة كثرة هذه الأدوار والمتمثلة في نقل المعرفة، و رعاية النمو الشامل للتلاميذ، و دوره في مسؤولية الانضباط وحفظ النظام داخل القسم، و مسؤوليته عن مستوى تحصيل التلاميذ وتقويمه، ودور المعلم كمرشد نفسي، و دور المعلم كعضو في مهنته و كعضو في المجتمع، بالإضافة إلى عدم وضوح الأدوار التي ينتظر منها أن ترفع من مستوى أدائه، إلى جانب تلك الأدوار التي لا تتوفر على المعلومات الكافية لإنجازها، بالإضافة إلى احتمالية تغيير بعض هذه الأدوار دون إشعار المعلم مما يسبب ظهور الضغط لدى المعلم.

3.1.4- عبء العمل:

قام "كابلان" (Caplan, 1978) بدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين عبء العمل ومستوى الضغط وقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطيه طردية بين هذين المتغيرين، حيث وجد بأن زيادة حجم الأعباء الموكول لفرد عن المعدل المقبول تتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط.

ويقصد بعبء العمل الذي يتضمن حالتين: تتمثل الأولى في الزيادةً في عبء العمل كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد من قبل إدارته، أو التكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف، أما الثانية فتتمثل في انخفاض عبء العمل كأن يكون للموظف عمل قليل غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته موازاة مع الإمكانات التي يمتلكها، وتسبب كلتا الحالتين شعور الفرد بعدم الارتياح والملل.

4.1.4- الإشراف:

الإشراف في مفهومه الحديث يتضمن مجموعة من المهام تعمل على تطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره، ولتحقيق أهدافه وبلوغ غاياته، وهو نوعان:

الإشراف الإداري:

يمثل الإشراف الإداري سقف العملية الإدارية المكونة من التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم ، ويدرك مدير المدرسة الأهداف الإستراتيجية ، ويسعى لتحفيز المعلمين ويهيئ البيئة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية وفق خطة مدروسة بعناية ويقيم بشكل دوري مدى ما تحقق من إنجاز ويسعى للتحسين المستمر للمنظومة الإدارية.

الإشراف التربوي:

تعددت مسميات الإشراف التربوي فمن الإشراف الفني، إلى التفتيش إلى الإشراف التربوي. ومهما تعددت الأسماء فالمهمة واحدة، حيث يعمل الإشراف التربوي على مساعدة المعلم على تطوير أساليبه ووسائله، وتطوير الموقف التعليمي بجميع جوانبه وعناصره، ولتحقيق أهداف وغايات الإشراف التربوي، يعمل المشرف التربوي على الارتقاء بمستوى أداء المعلمين بإطلاعهم على ما يستجد من معارف في وسائل وطرق التدريس من خلال عقد ندوات ودورات تدريبية.

ثالثا: الأداء:

1- مفهوم الأداء:

تطلق كلمة الأداء على عدة عبارات منها ما يشير إلى التزام الموظف بواجبات وظيفته وقيامه بالمهام المسندة إليه من خلال أدائه لمهام وظيفته وتحمله للأعباء والمسؤوليات الوظيفية والالتزام بالأخلاق والآداب الحميدة داخل المنظمة التي يعمل فيها والالتزام بمواعيد العمل الرسمي في الحضور والانصراف (الزهراني،1999)

2-تعريف الأداء:

يعرف المير (1995) الأداء الوظيفي بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة.

ويرى هلال (1996) أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد ، وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه ، وأن الأداء لا يظهر إلا نتيجة لضغوط أو قوى نابعة من داخل الفرد نفسه فقط وأن هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به مما يؤدي إلى ظهور الأداء.

أما زيدان (1984) فيرى أن أداء الأفراد لا يعتمد فقط على قدراتهم وإنما يعتمد في نفس الوقت على ما لديهم من دافعيه وهذه الدافعية لا تعتمد بصفة عامة إلا بنسبة بسيطة على ظروف العمل المادية ، وإنما تعتمد على الظروف الاجتماعية في التفاعل مع حاجات الأفراد فالحاجات المشبعة لا تدفع السلوك.

ونستنتج من التعريفات السابقة أن هناك تقارب واضح بين الباحثين في تعريفهم للأداء، وعلى الرغم من ذلك يبدو أنه من الصعب الوصول إلى تعريف محدد ومتفق عليه لمفهوم الأداء، ومن جهة أخرى أن موضوع الأداء يعد من المواضيع الأكثر تشعبًا وغموضًا وأكثرها تعقيدًا بالنسبة للمنظمات لاختلاف نتائج الدراسات في هذا المجال بالإضافة إلى وجود عوامل متعدد وعدم وضوح دور و علاقة كل عامل من هذه العوامل بمستوى الأداء.

3- أداء المعلم:

يدرك كل من يتابع الشأن التعليمي أن مهام المعلم تتغير باستمرار، إذ تتشكل تلك المهام في إطار الانفجار المعرفي الذي يُعايشه المعلم والمتعلم، ومن هذا المنطلق يصبح تقييم أداء المعلم أمراً في غاية الأهمية. لأنه من خلال التقييم يمكن الكشف عن مدى إلمام المعلم بمهامه، و مستوى إتقانه لعمله.

يبين نضال عبد الطيف(2005: 11) مجموعة من المهام الموكلة للمعلم تتمثل في توفير المناخ العاطفي والاجتماعي، تنظيم بيئة العلم، توفير الخبرات التعليمية، حفظ النظام، ملاحظة الطلاب ومتابعتهم وتقويمهم.

1.3- تقييم الأداء:

اختلف الباحثون في أفضلية استخدام المرادف الأصح لقياس أداء الموظف. ففضل بعضهم استخدام كلمة تقييم، في حين كان توجه بعضهم

الآخر إلى كلمة تقويم، وقد برر أصحاب الاتجاه الأول إلى أن التقييم يسبق التقويم لأنه قائم على إعطاء قيمة للعمل المبذول.(العمري اليافي،2017: 67).

تقييم الأداء لتحديد مستوي أداء الموظفين للأعمال الموكلة إليهم ومدي التزامهم بنظام و قواعد العمل، أما تقويم الأداء هو عبارة عن عمل مقارنة بين الأداء الفعلي و الأداء المطلوب و تحديد أسباب الاختلاف وإبلاغ الموظف لتعديل أدائه ليتناسب مع الأداء المطلوب منه.

2.3- تقييم أداء المعلم:

تساعد عملية تقييم أداء المعلم المؤسسات التعليمية على تحقيق مجموعة من الأهداف من بينها قياس مدى تقدم المعلم أو تخلفه في عمله بمعايير أو أوزان ملموسة، و كذلك في الحكم على تحقيق التوازن الضروري بين متطلبات العمل ومؤهلاته العلمية وخصائصه" (حلمي وآخرون، 1993).

يُعرف الأغا (2004) تقييم أداء المعلم بأنه العملية التي يتم فيها إصدار حكم حول أداء المعلم من الناحية المهنية، ويقوم بإجراء هذه العملية كل من المديرين والمعلمين والموجهين للتأكد من النمو المهني المستمر لديه.

أما سكر وآخرون (2005) فيعرفونه بأنه الحكم على مستوى امتلاك المعلمين لبعض كفايات الأداء بهدف رفع ذلك المستوى من خلال تجاوز أسباب وعوامل ضعف أدائهم وتعزيز أسباب وعوامل قوتهم.

3.3- مجالات تقييم أداء المعلم:

يعدد حلمي وآخرون (1991) مجالات تقييم أداء المعلم نتيجة لتعدد المهارات الأساسية التي يجب أن تتوفر لديه وهذه المهارات هي:

أ- المهارات المعرفية: وهي حصيلة ما كونه المعلم من معلومات وأفكار من خلال سنوات تأهيله كمعلم أو من خلال سنوات عمله بالتدريس، وهذه الحصيلة تتصل بخصائص المدرسة التي يعمل فيها وأهدافها، ووسائل الاتصال وقنواته، ونظام المعلومات والحقائق المتعلقة بكيفية تسيير العمل وتطويره وتقويمه.

ب- المهارات الإنسانية: وهي تلك المهارات التي تتصل بفهم كيفية التعامل مع أنماط العلاقات الإنسانية المختلفة، فالمدرسة تمثل نسيجا اجتماعيا

بما تضمه من الزملاء، و التلاميذ وعائلاتهم التي تنتمي بدورها إلى شرائح متعددة من المجتمع، بالإضافة إلى علاقات التلاميذ مع بعضهم البعض، وكل هذا يمثل الوسط المدرسي.

ج -المهارات الفنية: وهي تلك الأقدمية التي يمتلكها المعلم وتبدو فيما يقوم به من أداء تدريسي داخل الفصل مثل مهارات التخطيط السليم للدرس، الاستخدام الأمثل للوسائل التعليمية، التنظيم الجيد للأنشطة المدرسية وغيرها.

أما حجي (2004) فيرى أن مجالات تقييم أداء المعلم هي:

إعداده وتنميته المهنية وكفاياته، وأداؤه التعليمي وإسهامه في العمل الإداري المدرسي، واتصاله بأولياء الأمور، وعلاقاته داخل المدرسة وخارجها والتزامه بعمله ودوره القيادي والريادي.''

أما مجالات المهارة المعرفية والمهارة الفنية التي يمكن أن يُقوم فيها المعلم فهي الآتي:

المعرفة المتعلقة بالمادة العلمية وأساليب تدريسها.

- المعرفة بعملية التعلم وخصائص المتعلمين.
- المعرفة بإجراءات تصميم وتخطيط وتنفيذ وتقويم الدرس.
- المعرفة المتعلقة بالنمو المهني لدى المعلم.
- المعرفة المتعلقة بعلاقة المدرسة بالمجتمع.

وهذه المهارات يمكن أن تقيم نظريا، وهذا ما اتفقت الدراسات على أنه تقييم لامتلاك المهارة، وقد تقيم أدائيا وهذا تقييم للممارسة (رمضان، 2004).

4.3-أبعاد الأداء:

ويلخص نموذج "بورتر ولولر" (Porter & Lawler) محددات الأداء في ثلاثة عوامل رئيسة:

- الجهد المبذول، وهو الذي يعكس درجة حماس الفرد لأداء العمل.
- قدرات الفرد وخبراته السابقة، وهي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.
- إدراك الفرد لدوره الوظيفي وتصوراته وانطباعاته عن السلوك والنشاطات التي يتكون منها عمله والكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة.

5.3- أبعاد أداء المعلم:

حددت وزارة التربية الوطنية في الجزائر مهام المعلم في القرار الوزاري رقم 831 المؤرخ في 1991/11/13، وتتمثل هذه المهام في:

1.5.3- النشاطات البيداغوجي:

يقوم المعلم بمنح التلاميذ المعارف و المعلومات التي يتضمنها البرنامج الرسمي المخصص لهم ضمن المواقيت الرسمية الواجب التقيد بها بصفة قانونية و كاملة .

يتولى المعلم اختيار مواضيع الفروض و الاختبارات و تصحيحها، و هو المعني بها مباشرة إلا في حالات خاصة تقررها مجالس التعليم أو مجالس الأقسام .

يتولي المعلم كذلك حساب المعدلات و كذا تسجيل العلامات التي يتحصل عليها التلاميذ في فروض المراقبة المستمرة و الاختبارات والملاحظات على الوثائق و الكشوف المتداولة .

يلزم المعلم بالمشاركة في عمليات التكوين و تحسين المستوى وتحديد المعلومات التي تنظمها وزارة التربية. سواء كمستفيد أو كمؤطر بما في ذلك العمليات التي تبرمج أثناء العطل المدرسية .

2.5.3- النشاطات التربوية:

يساهم المعلم بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية في تربية التلاميذ و إعطاء المثل بما يأتي :

يكون المعلم مسؤولا عن جميع التلاميذ الحاضرين لموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدرس الذي يكلف بإلقائه في إطار التنظيم العام للمؤسسة و حدود التوقيت الرسمي .

يكون المعلم مسؤولا عن انضباط التلاميذ الموكلين إليه و على أمنهم و يلتزم بالتكفل بهم من بداية الحصة إلى نهايتها.

لا يمكن للمعلم أن يتكفل بقسم غير منصوص عليه في جدول خدماته أو أن يشغل قاعة أخرى غير القاعة التي عينت له إلا بعد موافقة مدير المؤسسة.

3.5.3- الانضباط في العمل:

من مظاهر انضباط المعلم التقيد بأوقات العمل، إلى جانب تطبيق اللوائح المدرسية، حيث يعتبر الغياب والتأخرات من أخطر المشكلات التي تدل على غياب قيمة الأمانة لدى المعلم، بالإضافة إلى خروج المعلمين أثناء أوقات العمل لقضاء حوائجهم الخاصة، وكذلك إضاعة الوقت بالأحاديث الجانبية.

الملخص:

بناء على ما سبق، تم تحليل وتحديد مفاهيم الدراسة، والمتمثلة في جودة حياة العمل التي تمثل جانبين أساسيين، أولاهما استخدام المنظمات كل الإمكانات لغرض زيادة الإنتاجية، والثانية يتمثل في سعي العاملين إلى إشباع حاجتهم في العمل. أما مفهوم ضغوط العمل الذي يدل على الموقف الذي تكون فيه ظروف ومتطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية للعامل، وتفوق إمكاناته الخاصة على التأقلم والتعامل معها، وتؤدي إلى إحداث تغييرات في داخله وتسبب له الانزعاج والضيق والتوتر والألم وتدفعه إلى الانحراف عن أدائه الطبيعي فلا يستطيع أداء العمل الذي يمثل الوسيلة الهادفة للوصول إلى هدف معين ومحدد، وذلك لكونه عبارة عن نشاط يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، ويرتبط بالمخرجات التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها.

الفصل الرابع

منهجية الدراسة وإجراءاتها

أولا :منهجية الدراسة الاستطلاعية

ثانيا: أداة الدراسة وطرق التحقق من صلاحيتها

ثالثا: البنية العاملية لمقاييس الدراسة

رابعا: منهجية الدراسة الأساسية.

خامسا: اختبار استقرار البنية العاملية لنماذج القياس

سادسا : تصميم النموذج و اختبار بنيته

سابعا: اختبار علاقات النموذج المتكامل

التمهيد:

تعتبر هذه الخطوة من الخطوات الإجرائية التي من خلالها نوضح منهج الدراسة، مجتمعها، طريقة اختيار عينة الدراسة، خطوات الدراسة وأساليبها الإحصائية، مع إعطاء توضيحات حول أدوات البحث المستخدمة في الدراسة من حيث بناء الأداة أو تطويرها من طرف الباحث أو من قبل آخرين مع ذكر عدد العبارات والأبعاد الممثلة لها، وكذا وصف طرق التأكد من صلاحيتها.

أولا: منهجية الدراسة الاستطلاعية:

قصد الاحتكاك بميدان الدراسة، والإحاطة بكل ظروفها، وتحديدا لإجراءات وخطوات الدراسة، وكذا الأدوات والأساليب المناسبة لموضوع الدراسة. قام الباحث بزيارات ميدانية لبعض المدارس الابتدائية الواقعة في النطاق الجغرافي للباحث، خلال الفصل الأول من السنة الدراسية 2017/2016، حيث سمحت هذه الخطوة بإجراء مقابلات مع المدرين والمدرسين قصد التعرف على ظروف عمل المعلمين عن قرب، ومحاولة تقصي مختلف الأسباب والعوامل التي تقف وراء معاناتهم، من عراقيل وصعبات تواجههم وبشكل مستمر في ممارستهم مهامهم، وتعيق السير الحسن للدراسة وتقلل من الأداء الوظيفي للمعلم، وكذا الوقوف على انشغالات المربين في ضل الإصلاحات المتتالية، والشيء الملاحظ من هذه المقابلات مشاعر القلق والضغط النفسي الذي يعيشه المعلمون تجاه مهنتهم، والغموض الذي يسود الأسرة التربوية فيما يخص الإصلاحات الجديدة والمتعلقة بإصلاحات الجيل الثاني.

1. مجتمع وعينة الدراسة الاستطلاعية:

1.1. مجتمع الدراسة الاستطلاعية:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات الذين يعملون في المدارس الابتدائية التابعة للمقاطعات الإدارية التابعة لدائرة وادي رهيو والبالغ عددهم 345 معلما ومعلمة وفقا لسجلات هذه المقاطعات للسنة الدراسية 2016/2015.

2.1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

لا تزال مشكلة تحديد حجم العينة في الدراسات التي تعتمد على تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية قائمة إلى حد الساعة، وفي الغالب تكون العينة ذات الحجم الكبير هي الأكثر تمثيلا للمجتمع، والسؤال يبقى مطروح حول حدود حجم هذه العينة، فلقد حصرها "بريكلر" (Breckler,1990) في حدود 200 حالة من خلال تفحصه لمجموعة من الدراسات بلغ عددها 72 دراسة تم نشرها في مجلة الشخصية وعلم النفس الاجتماعي واستعملت فيها تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية، أما "هار وآخرون" (Hair & all,1998) فذكر أربعة عناصر مهمة لتحديد حجم العينة الضروري لمعالجة نموذج المعادلة البنائية وهي مستوى تعيين النموذج، وحجم النموذج المختبر، وتوزيع البيانات، وترتيبات تقدير النموذج النظري، أما "بارات" (Barrett,2001) فيتحدث عن عدم قبول المجلات المتخصصة في مجالات عدة لنشر أي دراسة تستخدم تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية تقل فيها العينة عن 200 فرد، ويتفق أغلب الباحثين في هذا المجال على أن لا يقل الحد الأدنى لحجم العينة عن 200 فرد.

وتأسيسا لما سبق، وحرصا من الباحث على توفير الشروط اللازمة لإجراء الدراسة الاستطلاعية، اختيرت عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 250 فردا، اختيروا من ثلاثة مقاطعات إدارية تابعة لدائرة وادي رهيو، ويبين الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب المقاطعة و الجنس بعد انتقاء الاستجابات الصالحة للتحليل.

الجدول(1) توزيع المعلمين والمعلمات حسب المقاطعة و الجنس

	ذكور	اناث	المجموع
المقاطعة الأولى	42	43	85
المقاطعة الثانية	33	37	70
المقاطعة الثالثة	33	51	84
المجموع	108	131	239

1.2.1.خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

أ.المتغيرات الشخصية:

الجدول (2) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس والسن

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	105	43.93
	الإناث	134	56.07
المجموع		239	100
السن	اقل من 30 سنة	34	14.2
	من 30 إلى 40 سنة	97	40.6
	من 41 إلى 50 سنة	57	23.8
	أكثر من 50 سنة	51	21.3
المجموع		239	100

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور حيث بلغت 56.07 % وبلغت نسبة المعلمين 43.93 و هذا دليل على أن أكبر عدد من ممارسي التعليم هم من النساء، أما فيما يخص سن المعلمين فقد بلغت النسبة 54.80 % لأقل من 41 سنة وهذا دليل على وجود عدد كبيرة من الشباب يزاولون مهنة التعليم.

ب.المتغيرات التنظيمية:

الجدول (3) توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية ومنطقة العمل والتكوين

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الأقدمية	اقل من 5 سنوات	56	23.43
	من 5 إلى 15 سنة	78	32.64
	من 16 إلى 25 سنة	83	34.73
	أكثر من 25 سنة	22	9.21
منطقة العمل	حضري	103	43.10
	شبه حضري	82	34.30
	ريفي	54	22.60
التكوين	المدرسة العليا للأساتذة	25	10.50
	الجامعة	130	54.40
	المعهد التكنولوجي للتربية	84	35.10

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ نسبة المعلمين ذوي الأقدمية الأقل من 15 سنة بلغت 56 % في حين بلغت هذه النسبة لذوي الأقدمية التي تتجاوز 15 سنة 44 % و هذا دليل على أن أكبر نسبة من المعلمين هم من ذوي الأقدمية المتوسطة، أما فيما يخص منطقة العمل فنجد أن أغلبية المعلمين يدرسون في المناطق الحضرية والشبه حضرية حيث بلغت النسبة 43.10 % بالنسبة للمناطق الحضرية و 34.30 % بالنسبة للمناطق الشبه حضرية و 22.6 % بالنسبة للمناطق الريفية، أما فيما يخص التكوين فنجد أن نسبة 54.40 % من المعلمين هم من خريجي الجامعات وهي نسبة كبيرة بالمقارنة مع المعلمين الذين اختاروا التعليم كتخصص سواء في المعاهد قديما أو في المدارس العليا للأساتذة حديثا.

2. أداة الدراسة وطرق التحقق من صلاحيتها:

1.2. الإطلاع على أدبيات البحث:

كان لزاما على الباحث إيجاد الإطار النظري لما جاءت به الدراسة الاستطلاعية من متغيرات و الاستناد على الأساس النظري الذي يفسرها بالتطرق إلى مختلف الدراسات والأطر النظرية التي عالجت هذا الموضوع من دراسات وكتب ومجلات ونشريات، مما يسمح للباحث بالإحاطة بجميع جوانب الموضوع من خلال الأطر النظرية التي تناولت هذه المتغيرات.

2.2. الإطلاع على المقاييس :

اطلع الباحث على مجموعة من المقاييس التي أعدت لقياس هذه المتغيرات في الدراسات السابقة ومن بين المقاييس التي تم الإطلاع عليها والاستفادة منها في بناء الاستبيان المتعلق بهذه الدراسة ما يلي:

أ- مقياس جودة حياة العمل من إعداد العنزي سعد (2007)، و مقياس جودة حياة العمل من إعداد خليل إسماعيل ماضي (2014)، ومقياس جودة حياة العمل من إعداد (محمد أحمد خدام(2015)، و مقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد حسني الدحدوح (2015).

ب- مقياس ضغوط مهنة التدريس من إعداد محمد الدسوقي الشافعي (1998)، ومقياس مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين من إعداد عويد سلطان

المشعان (2000)، ومقياس مصادر الضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان من إعداد وسام بريك (2001)، ومقياس ضغوط العمل عند المعلمين من إعداد عبيد بن عبدالله العمري (2003) ومقياس الضغوط المدرسية لدى المعلمين من إعداد عماد الكحلوت ونصر الكحلوت (2006).

ج- مراجعة بعض المعايير العربية والأجنبية في تقويم الأداء الوظيفي للمعلم، ونذكر على سبيل المثال: المعايير المهنية للمعلم التي قدمها قسم التربية في ولاية أريزونا بالولايات المتحدة الأمريكية في عام (1996)، ومن المعايير العربية الجزائرية التي حددتها وزارة التربية الوطنية في القرار الوزاري رقم 831 المؤرخ في 1991/11/13 في مواده العشرين والتي تحدد مهام معلم المدرسة الأساسية، والمعايير التي حددتها وزارة التربية والتعليم في مصر في عام (2003)، والمتمثلة في خمسة مجالات انبثق عنها ثمانية عشر معيارًا، و المعايير التي تم إقرارها في المؤتمر الوطني لتنمية المعلمين مهنيا في الأردن(2006) والمتمثلة في سبعة مجالات وهي التربية والتعليم في الأردن، المعرفة الأكاديمية والبيداغوجية، التخطيط للتدريس، تنفيذ التدريس، وتقييم تعلم الطلبة، والتطوير الذاتي، وأخلاقية مهنة التدريس.

3.2. تصميم أداة الدراسة:

نتيجة لأختلاف طبيعة وأهداف البحوث والدراسات السابقة، لجأ الباحث إلى بناء أداة قياس تلاءم الدراسة الحالية. حيث تم استخدام الاستبيان(الملحق1) كأداة أساسية لجمع البيانات، وأساساً لمعرفة آراء واتجاهات عينة الدراسة، حيث يعتبر الاستبيان من الأدوات المهمة والأساسية لجمع البيانات في الدراسة الميدانية، ويعود ذلك إلى إمكانية تحكم الباحث في الأسئلة والحقائق المراد جمعها من مجتمع الدراسة، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين كالتالي:

القسم الأول: يخص المتغيرات الشخصية والمتمثلة في الجنس والسن، والمتغيرات التنظيمية و المتمثلة في منطقة العمل، الأقدمية، التكوين الأكاديمي.

القسم الثاني: يتكون هذا القسم في صورته الأولية من (68) فقرةً، موزعةً على ثلاثة محاور:

المحور الأول: يتناول العبارات المعبرة عن جودة حياة العمل والتي أمكن صياغتها في الأبعاد التالية: الإدارة المدرسية، ظروف العمل، العلاقات، الحياة داخل وخارج العمل، الحوافز، طبيعة العمل

المحور الثاني: يتناول العبارات المعبرة عن ضغوط العمل لدى المعلم والتي أمكن صياغتها في الأبعاد التالية: عبء العمل، غموض الدور، صراع الدور، الإشراف التربوي

المحور الثالث: يتناول العبارات المعبرة عن الأداء والتي أمكن صياغتها في الأبعاد التالية : المجال البيداغوجي، المجال التربوي، الانضباط

وكانت الإجابات في القسم الثاني ذات إجابات مغلقة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق تماما ، موافق، لا أدري، غير موافق ، غير موافق إطلاقاً).وقد راعى الباحث في صياغته لعبارات الاستبيان البساطة والسهولة قدر المستطاع بحيث تكون مفهومة لعامة المبحوثين.

4.2. التحقق من صلاحية الأداة:

للتحقق من صلاحية الأداة، قام الباحث بعرض الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين(الملحق2) من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عبد الحميد بن باديس، وأساتذة من خارج الجامعة، وقد تفضلوا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول مفردات الأداة، وعلى ضوء هذه الاقتراحات قام الباحث بحذف بعض العبارات وإجراء التعديلات التي أوصى بها المحكمون،

3. الأساليب الإحصائية:

في ضوء فروض الدراسة، وأهدافها، ووفقاً لطبيعة البيانات التي تم تجميعها ميدانياً، اعتمد الباحث على الأساليب الإحصائية التالية:

1.3. اختبار كولمجروف سميرنوف(Kolmogorov-Smirnov):

للتأكد من أن بيانات عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي

2.3. اختبار كايز ماير أكلين KMO :

للتأكد من كفاية حجم العينة، بإيجاد قيمة KMO والتي يجب أن تكون قيمته أكبر من (0.50) حتى تكون العينة كافية وهذا شرط أساسي يجب تحقيقه. (Hair et all,2006 ; 102)

3.3. اختبار بارتليت Bartlett :

التأكد بأن مصفوفة التباين لا تمثل مصفوفة الوحدة، على أن يكون مستوى الدلالة لهذا المؤشر أقل من (0.05) (Hair et all,2006 ; 103).

4.3. التحليل العاملي الاستكشافي:

استخدم الباحث هذا الأسلوب لاستخلاص العوامل ومعرفة مساهمة الفقرات في تشكيل هذه العوامل، بالإضافة إلى إمكانية التخلص من الفقرات التي يقل تشبعها عن 0.50. (Hair & All ,2010 ; :666)

5.3. التحليل الموازي:

استخدم هذا الأسلوب لمقارنة عدد العوامل التي تم الحصول عليها من التحليل المتوازي، مع العوامل التي تم الحصول عليها بطريقة الجذر الكامن.

6.3. التحليل العاملي التوكيدي:

استخدم الباحث هذا الأسلوب لاختبار العلاقات الإرتباطية بين العوامل المستخرجة لكل مفهوم، والتأكد من صدق وثبات البنية العاملية لمتغيرات الدراسة.

ثانيا: البنية العاملية لمقاييس الدراسة:

إن اختبار مدى تأييد البيانات للنموذج العاملي يعتبر من الأدلة القوية على تحقيق صدق المفهوم، وتتطلب هذه الخطوة المفاضلة بين عدة نماذج عاملية لبنية المفهوم، يتم من خلالها اختيار النموذج الأفضل ملائمة للبيانات. ويعتبر أفضل نموذج، النموذج الذي يحقق الحد الأدنى لمؤشرات جودة المطابقة من بين النماذج المنافسة.

1. البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل:

1.1. التأكد من شروط إجراء التحليل العاملي:

أ. اعتدالية التوزيع:

لمعرفة طبيعة توزيع البيانات التي تم الحصول عليها من عينة الدراسة استخدم الباحث اختبار كولمجوروف – سميرنوف وجاءت النتائج كما يظهره الجدول التالي:

الجدول (4) التوزيع الطبيعي لمتغير جودة حياة العمل

	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الاحتمالية (Sig)
كولمجوروف – سميرنوف	0.780	239	0.577

من خلال الجدول رقم (4) نجد أن قيمة الاحتمالية (Sig =0.577)، وهي قيمة أكبر من 0.025 للاختبار من الطرفين بالنسبة لاختبار كولمجوروف، لذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري القائل بأن جودة حياة العمل لها التوزيع الطبيعي.

ب. فحص مصفوفة الارتباط:

من خلال معاينة مخرجات برنامج Spss نلاحظ خلو مصفوفة الارتباط لمتغير جودة حياة العمل من أي معامل ارتباط يتجاوز 0.90 أو يقل عن 0.30 أو يساوي الصفر أو وجود ارتباط تام.

ج. الازدواج الخطي:

لقد بلغت قيمة محدد المصفوفة (Determinant = 8.778E-005)، وهي أكبر من القيمة المحددة 0.00001 وهذا يعني عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي بين المتغيرات.

د. كفاية حجم العينة:

الجدول (5) كايزر ماير اولكين واختيار بارتليت

كايزر ماير اولكين لكفاية حجم العينة		0.787
اختبار بارتليت	كاي تربيع	2121.881
	درجة الحرية	435
	الدلالة	.000

من خلال الجدول رقم (5) يتبين بأن قيمة KMO = 0.79 وهي أكبر من 0.50 بما يعبر عن كفاية لحجم العينة لإجراء التحليل العاملي. أما فيما

يخص اختبار بارتلت فهو دال عند مستوى 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وهذا دليل على أن هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة الوحدة.

2.1. التحليل العاملي الاستكشافي:

للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة النظرية لمفهوم جودة حياة العمل، استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بتوظيف طريقة المحاور الأساسية (PAF)، واستخدام التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس (Varimax)، معتمدين في استخراج عدد العوامل على محك كايزر الذي يعتمد في قبوله للعامل على أن تكون قيمة الجذر الكامن أكبر أو تساوي الواحد. والتحليل الموازي للتأكد من عدد العوامل المستخرجة، وتم إقصاء الفقرات التي لها اشتراكية أقل من 0.50. (Hair & All ,2010 ; :666)

1.2.1. استخلاص العوامل:

من خلال استقراء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد ستة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 64.55 % من التباين الكلي للمصفوفة العاملية، وهذه النسبة تجاوزت 60 % (Hair et all,2006 ; 107). حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول 5.966 وتفسر 19.89 % من التباين الكلي في حين بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني 4.202 وتفسر 14.01 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث 3.256 وتفسر 10.86 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع 2.415 وتفسر 8.05 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الخامس 2.024 وتفسر 6.75 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل السادس 1.504 وتفسر 5.01 % من التباين الكلي، وهذا ما يؤكده الجدول (6) :

الجدول (6) توزيع الجذور الكامنة ونسب التباين المفسر للعوامل المستخلصة بعد التدوير

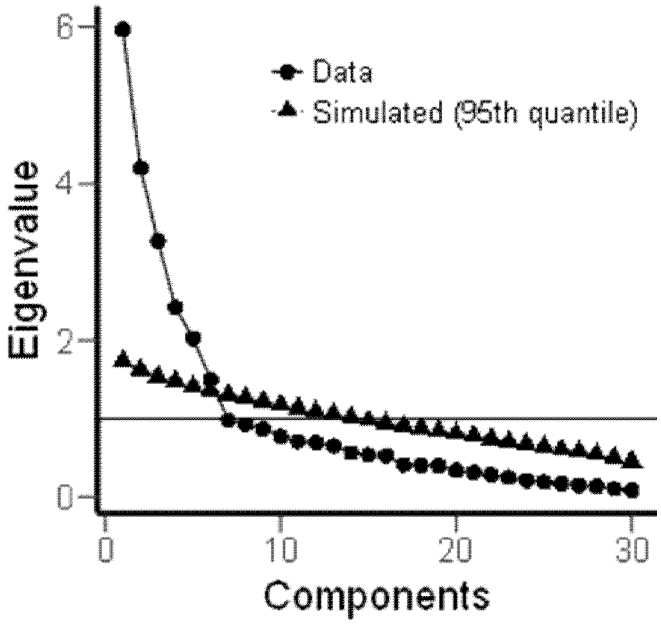
العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي المفسر
1	5.966	19.887	19.887
2	4.202	14.006	33.892
3	3.256	10.855	44.747
4	2.415	8.049	52.797
5	2.024	6.745	59.542
6	1.504	5.014	64.555

2.2.1. دراسة العامل الكامن المشترك:

لمعالجة هذه المشكلة تم استخدام طريقة التحليل العاملي أحادي العامل لهرمان(*Herman single factor*). ومن خلال معاينة نتائج التحليل العاملي أحادي العامل تبين بأن هذا العامل يفسر نسبة 19.887 % من التباين وهي أقل من 50 % . (Bradford,2014 : 4)

3.2.1- التأكد من عدد العوامل:

حتى يتأكد الباحث من عدد العوامل المستخرجة باعتماد محك كايزر، استخدم طريقة التحليل الموازي "لهورن" (Horn,1965)، الشكل (26)، الذي يقوم بحساب الجذور الكامنة من مصفوفة البيانات الأصلية، ومن البيانات العشوائية، حيث يتم الاحتفاظ بالعوامل التي تكون جذورها الكامنة في البيانات الأصلية أكبر من الجذور الكامنة للعوامل في البيانات العشوائية.(Brown ,2006)



الشكل (26) العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي

المصدر: برنامج JASP

نلاحظ من خلال الشكل(26) وجود ستة عوامل جذورها الكامنة في البيانات الأصلية تتجاوز نقطة القطع بين المنحنيين، ونفس الشيء بالنسبة للجذور البيانات العشوائية.

4.2.1. مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:

يعرض الجدول (7) تشبعات العبارات على العوامل الستة، بعد إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل بالتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس، وحذف أربع عبارات يقل تشبعها عن(0.50). وهي: " يتعاون المعلمون على حل المشاكل التي تواجههم في المدرسة"،" اشعر بالرضا عن الإنجاز الذي أحققه "،" أشعر بالإنهاك في نهاية اليوم الدراسي"،" تعمل الإدارة على فض الخلافات بين المعلمين".

الجدول(7) قيم تشبع فقرات مقياس جودة حياة العمل على العوامل المستخلصة بعد التدوير

العوامل / الفقرات	العامل1	العامل2	العامل3	العامل4	العامل5	العامل6
ف7	0.828					
ف13	0.823					
ف24	0.806					
ف19	0.804					
ف1	0.750					
ف28	0.682					
ف27		0.876				
ف 18		0.816				
ف12		0.772				
ف23		0.719				
ف6		0.709				
ف30		0.685				
ف4			0.889			
ف10			0.882			
ف21			0.809			
ف26			0.774			
ف16			0.763			
ف29			0.736			
ف2				0.871		
ف8				0.857		
ف14				0.742		
ف20				0.731		
ف25				0.696		
ف5					0.885	
ف11					0.790	
ف17					0.771	
ف22					0.730	
ف3						0.856
ف9						0.844
ف15						0.818

5.2.1. تسمية العوامل:

اعتمادا على أدبيات البحث و بناء على مصفوفة العوامل التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد باستعمال طريقة الفاريماكس ومن خلال الإطلاع على محتوى العبارات التي تتشبع على العامل من المقياس يمكن تسمية العوامل الستة المستخرجة كالتالي:

يتضمن العامل الأول الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف1، ف7، ف13، ف19، ف24، ف28) والذي نسميه عامل ظروف العمل، يتضمن العامل الثاني الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف6، ف12، ف18، ف23، ف27، ف30) والذي نسميه عامل الإدارة المدرسية، ويتضمن العامل الثالث الفقرات التي تشبعت عليه وهي(ف4، ف10، ف16، ف21، ف26، ف29) والذي نسميه عامل الحوافز، و يتضمن العامل الرابع الفقرات التي تشبعت عليه وهي(ف2، ف8، ف14، ف20، ف25) والذي نسميه عامل الحياة داخل وخارج العمل، ويتضمن العامل الخامس الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف5، ف11، ف17، ف22) والذي نسميه عامل طبيعة العمل، و يتضمن العامل السادس الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف3، ف9، ف15) والذي نسميه عامل العلاقات .

3.1 . التحليل العاملي التوكيدي:

1.3.1. تصميم النموذج العاملي:

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و بالاعتماد على أدبيات الموضوع توصل الباحث إلى تصميم نموذج عاملي من الرتبة الأولى يضم ستة عوامل، ظروف العمل، الحوافز، طبيعة العمل، العلاقات، الحياة داخل وخارج العمل، الإدارة المدرسية.

2.3.1. تقدير المعالم الفردية للنموذج:

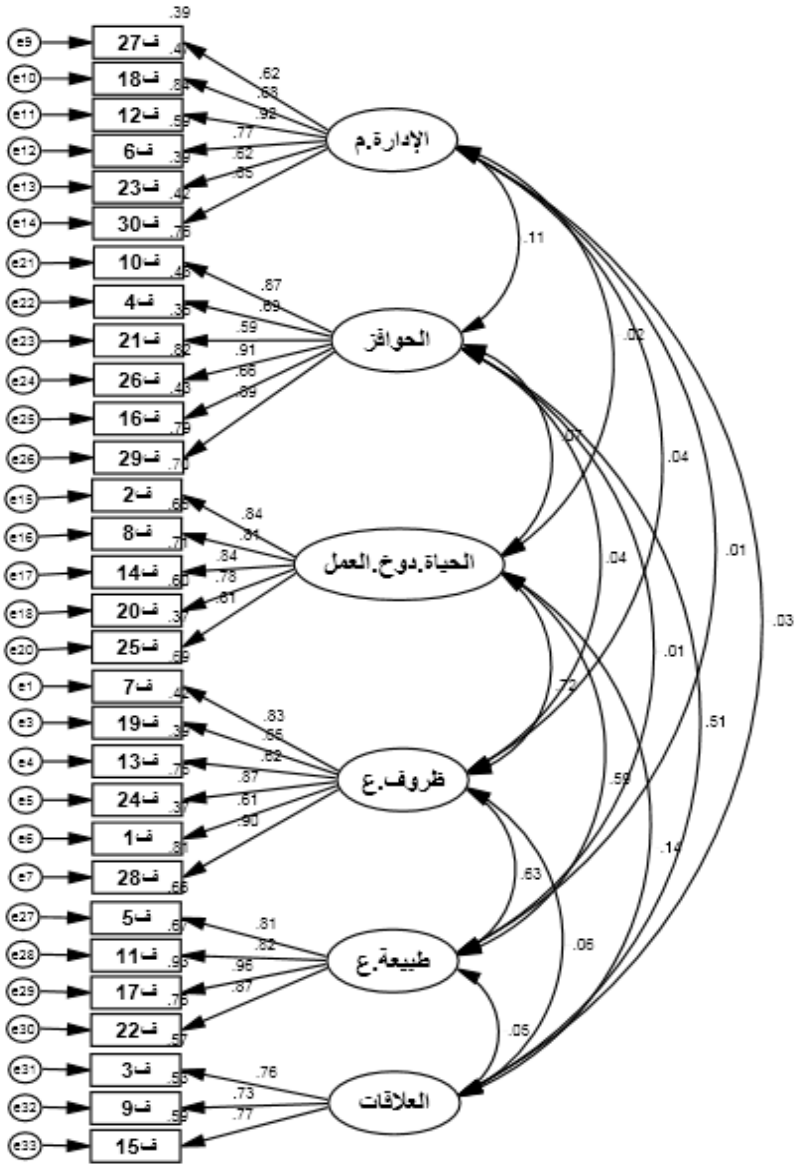
لتقدير المعالم الفردية للنموذج استخدمنا برنامج Amos ،باختيار طريقة الأرجحة العظمى (ML).

أ- التأكد من دلالة الأوزان الانحدارية:

جاءت الأوزان الانحدارية للمؤشرات(المفردات) على عواملها دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 .(الملحق3-2).

ب- التأكد من مستوى الأوزان الانحدارية رغم دلالتها:

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الشكل (27) نلاحظ بان قيم تشبعات المؤشرات لكل بعد من أبعاد جودة حياة العمل ترقى إلى المستوى المتوقع، حيث تجاوزت القيمة 0.50، وهذا دليل على أن البيانات الخاصة بعينة الدراسة تؤيد النموذج السداسي من الدرجة الأولى لجودة حياة العمل صالحة.



Chi-square = 525.795 (390 df) : (p = .000) : GFI = .875 : TLI = .964 : CFI = .968
RMR = .040 : RMSEA = .038

الشكل (27) النموذج العاملي السداسي لجودة حياة العمل

المصدر: برنامج AMOS

3.3.1. ثبات البنية العاملية للنموذج:

أ. الثبات المركب: قام الباحث بحساب الثبات المركب (CR) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية لجودة حياة العمل وجاءت النتائج حسب الجدول (8) .

الجدول(8) معامل الثبات المركب لأبعاد جودة حياة العمل

	CR
الحياة.داخل.وخارج.العمل	0.883
طبيعة.العمل	0.924
العلاقات	0.795
الحوافز	0.893
الإدارة.المدرسية	0.855
ظروف.العمل	0.886

من خلال معاينة نتائج الجدول تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تجاوزت قيمة معامل الثبات المركب(CR) لكل بعد 0.70 وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج .

ب. معامل اوميجا الموزونة:

قام الباحث بحساب معامل اوميجا الموزونة (Ω_w) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية لجودة حياة العمل وجاءت النتائج حسب الجدول (9) .

الجدول(9) معامل الثبات أوميجا لأبعاد جودة حياة العمل

	Ω_w
الحياة.داخل.وخارج.العمل	0.897
طبيعة.العمل	0.951
العلاقات	0.797
الحوافز	0.933
الإدارة.المدرسية	0.926
ظروف.العمل	0.920

ج. معامل الاتساق الداخلي:

اعتمد الباحث علي ألفا لكرونباخ كمؤشر على الاتساق الداخلي لجودة حياة العمل وجاءت النتائج حسب الجدول التالي.

جدول رقم (10) معاملات الثبات لأبعاد جودة حياة العمل

	α	CR	Ω_w
الحياة.داخل.وخارج.العمل	0.881	0.883	0.897
طبيعة.العمل	0.925	0.924	0.951
العلاقات	0.795	0.795	0.797
الحوافز	0.886	0.893	0.933
الإدارة.المدرسية	0.850	0.855	0.926
ظروف.العمل	0.881	0.886	0.920

من خلال المقارنات لنتائج الجدول (10) يتضح بأن قيم الثبات المركب(CR) ، وقيم اوميجا الموزونة (Ω_w) مقبولة لجميع الأبعاد حيث تجاوزت قيم معامل ألفا لكرونباخ (α) لكل بعد من أبعاد جودة حياة العمل.

4.3.1. صدق البنية العاملية للنموذج:

تم التأكد من صدق البناء عن طريق دلالات الصدق العاملي من خلال مؤشرات الصدق التقاربي و الصدق التمايزي، حيث تم توصيف النموذج الموضح في الشكل (27) باستخدام برنامج Amos الإصدار 20 ، وللتحقق من ملائمة البيانات للنموذج تم تقدير البارامترات بطريقة الأرجحية العظمى(ML) باستخدام مؤشرات الملائمة الأكثر استخداما في مجال النمذجة (Hu & Bentler, 1998) وكذالك تلك المؤشرات التي أثبتت الدراسات التقويمية جدارتها (McDonald & Ho,2002).

أ. الصدق التقاربي:

قام الباحث بقياس متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل من عوامل جودة حياة العمل وجاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول (11):

الجدول(11) الثبات المركب ومتوسط التباين المستخلص لأبعاد جودة حياة العمل

	AVE	CR
الحياة.داخل.وخارج.العمل	0.603	0.883
طبيعة.العمل	0.753	0.924
العلاقات	0.564	0.795
الحوافز	0.590	0.893
الإدارة.المدرسية	0.503	0.855
ظروف.العمل	0.571	0.886

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول (11) تأكدنا من تمتع عوامل النموذج بالصدق التقاربي لأن قيم متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد تجاوز القيمة 0.50، وهو أصغر من الثبات المركب(CR).

ب. الصدق التمايزي:

قام الباحث بقياس مربع التباين لأقصى المشترك بين العوامل (MSV) و متوسط مربع التباين المشترك (ASV) وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول(12) مؤشرات الصدق البنائي لنموذج جودة حياة العمل

	ASV	MSV	AVE
الحياة.داخل.وخارج.العمل	0.181	0.530	0.603
طبيعة.العمل	0.150	0.396	0.753
العلاقات	0.055	0.250	0.564
الحوافز	0.053	0.250	0.590
الإدارة.المدرسية	0.003	0.010	0.503
ظروف.العمل	0.187	0.530	0.571

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول(12) جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) أصغر من قيم متوسط التباين المستخلص (AVE)، و قيم متوسط مربع التباين المشترك (ASV) اصغر من قيم مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) لكل عوامل النموذج. وهذا المؤشر يدل على تمتع النموذج بالصدق التمايزي.

التشبعات المتقاطعة (Cross Loadings):

من خلال معاينة التشبعات في الجدول 2 (الملحق3-1) نلاحظ بأن كل المؤشرات تتشبع على عواملها أكثر مما تتشبع على العوامل الأخرى.

محك Fornell-Larcker :

الجدول(13) مصفوفة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص للعوامل

	الحياة دخ.ع	طبيعة.ع	العلاقات	الحوافز	الإدارة.م	ظروف.ع
الحياة.داخل.وخارج.العمل	0.777					
طبيعة.العمل	0.594	0.868				
العلاقات	0.135	0.050	0.751			
الحوافز	0.062	0.011	0.500	0.768		
الإدارة.المدرسية	0.022	0.008	0.041	0.101	0.709	
ظروف.العمل	0.728	0.629	0.064	0.040	0.048	0.755

تمثل القيم القطرية في الجدول (13) الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن القيم القطرية لكل عامل أكبر من القيم الموجودة في الصفوف والأعمدة ذات الصلة بنفس العامل، وهذا مؤشر آخر يؤكد الصدق التمايزي حسب ما ذكره كل من "باركلاي" (Barclay&All,1995) و"هولاند" (Hulland,1999).

5.3.1. اختبار جودة المطابقة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على درجات القطع لمؤشرات جودة المطابقة (CFI،TLI،RMSEA،SRMR) التي حددها هر وآخرون. (Hair&all,2010:647) والتي تعتمد على معايير حجم عينة أقل من 250 وعدد المؤشرات أكبر أو يساوي 30.

الجدول(14) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي السداسي لجودة حياة العمل

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.348 P = 0.000	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.87	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.04	$0.07 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.96	$0.92 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.97	$0.92 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 675.795 النموذج المستقل 4726.004	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج 2.839 النموذج المستقل 19.847	النموذج < النموذج المستقل

بلغت قيمة مربع كاي 525.795 وهي دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية p = 0.000 ، وبلغت قيمة مربع كاي المعياري 1.348 وهي أقل من 2 مما يدل على قبول النموذج المفترض، في حين بلغ محك المعلومات لأيكيك للنموذج الحر 675.795 وهي اصغر من نظيرتها للنموذج المشبع، وفي المقابل نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة وقعت ضمن المدى المثالي لكل مؤشر، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.04، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) والتي تدل القيمة التي تزيد عن 0.07 على هذا المؤشر على سوء المطابقة، فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.04، بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.96، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.97، باستثناء مؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.87 وهي أقل من المدى المحدد، ومن خلال هذه النتائج يمكن القيام بالتعديلات التي اقترحها البرنامج.

6.3.1- تعديل النموذج:

الجدول(15) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المعدل لجودة حياة العمل

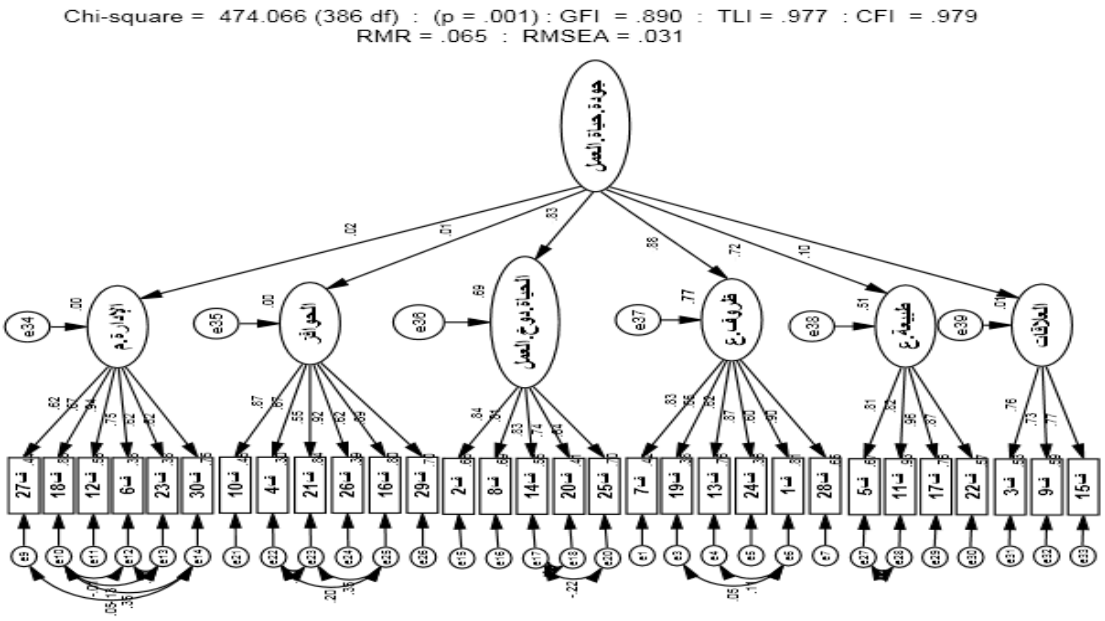
المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.105 P = 0.079	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.90	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.02	$0.07 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.98	$0.92 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.99	$0.92 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 592.498 النموذج المستقل 4726.004	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج 2.489 النموذج المستقل 19.847	النموذج < النموذج المستقل

حظي النموذج في شكله المعدل بمؤشرات جودة مقبولة، حيث بلغت قيمة مربع كاي 416.498 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية p = 0.079 ، وبلغت قيمة مربع كاي المعياري 1.105 وهي أقل من 2 مما يدل على قبول النموذج المفترض، في حين بلغ محك المعلومات لأيكيك للنموذج الحر 592.498 وهي اصغر من نظيرتها للنموذج المشبع، وفي المقابل نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة وقعت ضمن المدى المثالي لكل مؤشر، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.04، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) والتي تدل القيمة التي تزيد عن 0.07 على هذا المؤشر على سوء المطابقة، فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.04، بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.98، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.99، و مؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.90 وهذه القيم ضمن المدى المثالي، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن النموذج يتمتع بحسن جودة المطابقة.

4.1.النماذج المنافسة:

1.4.1.النموذج الهرمي:

قام الباحث بتصميم نموذج هرمي من الدرجة الثانية يتألف من ستة عوامل من الدرجة الأولى، تنضوي تحت عامل من الدرجة الثانية. حسب الشكل(28).

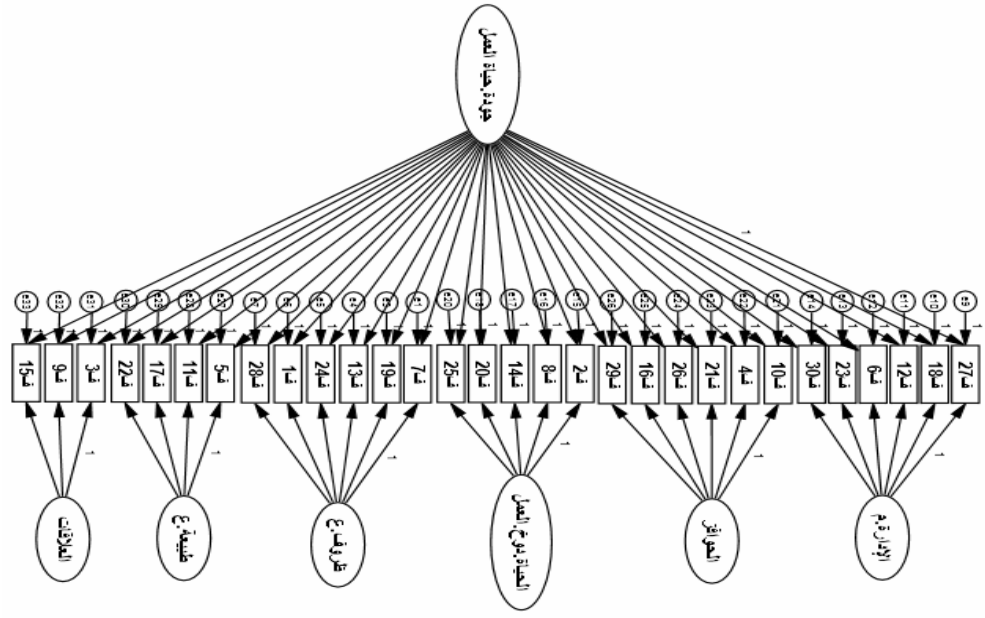


الشكل(28) النموذج العاملي الهرمي من الدرجة الثانية لجودة حياة العمل

جاءت الأوزان الانحدارية للعوامل من الدرجة الأولى والمتمثلة في (الإدارة المدرسية، والعلاقات) على العامل من الدرجة الثانية غير دالة إحصائيا عند مستوى 0.05، (الملحق3-4) وعليه لا يمثل هذا النموذج البنية العاملية من الدرجة الثانية لجودة حياة العمل.

2.4.1.النموذج الثنائي:

قام الباحث بتصميم نموذج ثنائي يتألف من ستة عوامل خاصة، وعامل عام. حسب الشكل(29).



الشكل(29) النموذج الثنائي لجودة حياة العمل

جاءت الأوزان الانحدارية المؤشرات(المفردات) على العامل العام غير دالة إحصائيا عند مستوى 0.05، (الملحق3-5) وعليه لا يمثل هذا النموذج البنية العاملية الثنائية لجودة حياة العمل.

النتيجة:

تم الكشف عن البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وللتأكد من صدق البنية العاملية لهذا النموذج تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي. ومن خلال دلالات الصدق التقاربي والصدق التمايزي تم التأكد من صدق البنية العاملية لهذا النموذج.

أما ثبات البنية العاملية للنموذج فقد تم التحقق منها عن طريق الثبات المركب و اوميجا الموزونة، حيث تجاوزه قيمة الثبات المركب 0.79 ، وتجاوزت قيم اوميجا الموزونة 0.79 لجميع الأبعاد، وهي أحسن من قيم الثبات المركب، و أكبر من قيمة معامل ألفا لكرونباخ الذي اتخذه الباحث كمؤشر على تمتع البنية باتساق داخلي.

كما جاءت مؤشرات جودة المطابقة في حدود المجال المسموح به بعد تعديل النموذج، أما بخصوص وجود نموذج منافس، فلم تثبت التحليلات وجود نموذج منافس. ومن هنا يمكن اعتبار النموذج العاملي السداسي من الدرجة الأولى مقبولا بنائيا طبقا لمؤشرات جودة المطابقة، وهو ذو خصائص بنائية مقبولة طبقا لمؤشرات الصدق والثبات التي تميزه. وعلى هذا الأساس تم اعتماد هذا النموذج في هذه الدراسة.

2. البنية العاملية لمقياس ضغوط العمل:

1.2. التأكد من شروط إجراء التحليل العاملي:

أ. اعتدالية التوزيع:

للتحقق من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي استخدم الباحث اختبار كولمجوروف – سميرنوف وجاءت النتائج كما يظهره الجدول التالي:

الجدول (16) التوزيع الطبيعي لمتغير ضغوط العمل

	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الاحتمالية(Sig)
كولمجوروف – سميرنوف	1.010	239	0.260

من خلال الجدول رقم (4) نجد أن قيمة الاحتمالية (Sig =0.260)، وهي قيمة أكبر من 0.025 للاختبار من الطرفين بالنسبة لاختبار كولمجوروف، لذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري القائل بأن متغير ضغوط العمل له التوزيع الطبيعي.

ب. فحص مصفوفة الارتباط:

من خلال معاينة مخرجات برنامج Spss نلاحظ خلو مصفوفة الارتباط لمتغير ضغوط العمل من أي معامل ارتباط يتجاوز 0.90 أو يقل عن 0.30 أو يساوي الصفر أو وجود ارتباط تام.

ج. الازدواج الخطي:

لقد بلغت قيمة محدد المصفوفة (Determinant = 0.001) وهي أكبر من القيمة المحددة 0.00001 وهذا يعني عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي بين المتغيرات.

د. كفاية حجم العينة:

الجدول (17) كايزر ماير اولكين واختيار بارتليت

كايزر ماير اولكين لكفاية حجم العينة		.836
اختبار بارتليت	كاي تربيع	1592.458
	درجة الحرية	120
	الدلالة	.000

من خلال الجدول (17) يتبين بأن قيمة KMO = 0.84 وهي أكبر من 0.50 بما يعبر عن كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، أما فيما يخص اختبار بارتلت فهو دال عند مستوى 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وهذا دليل على أن هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة الوحدة، وفي ضوء نتائج التحليل تأكد الباحث من توفر شروط استخدام التحليل العاملي.

2.2. التحليل العاملي الاستكشافي:

للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة النظرية لمفهوم ضغوط العمل، استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بتوظيف طريقة المحاور الأساسية (PAF)، واستخدام التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس(Varimax)، معتمدين في استخراج عدد العوامل على محك كايزر و التحليل المتوازي للتأكد من عدد العوامل المستخرجة، وإقصاء الفقرات التي لها اشتراكية أقل من 0.50 . (Hair & All ,2010 ; :666)

1.2.2. استخلاص العوامل:

من استقراء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد أربعة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 69.64 % من التباين الكلي للمصفوفة العاملية، وهذه النسبة تجاوزت 60 % (Hair et all,2006). حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول 5.215 وتفسر 32.596 % من التباين الكلي في حين بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني 2.969 وتفسر 18.56 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث 1.729 وتفسر 10.80 % من التباين الكلي، و بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الرابع 1.230 وتفسر 7.69 % من التباين الكلي، وهذا ما يؤكده الجدول(18).

الجدول (18) توزيع الجذور الكامنة ونسب التباين المفسر للعوامل المستخلصة بعد التدوير

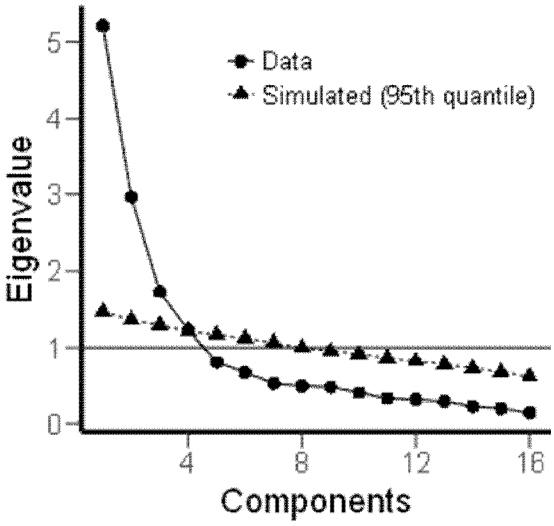
العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي المفسر
1	5.215	32.596	32.596
2	2.969	18.558	51.153
3	1.729	10.804	61.957
4	1.230	7.687	69.644

2.2.2.دراسة العامل الكامن المشترك:

لمعالجة هذه المشكلة تم استخدام طريقة التحليل العاملي أحادي العامل لهرمان(*Herman single factor*). ومن خلال معاينة نتائج التحليل العاملي أحادي العامل تبين بأن هذا العامل يفسر نسبة 32.596 % من التباين وهي أقل من 50 % . (Bradford,2014 : 4)

3.2.2.التأكد من عدد العوامل:

حتى يتأكد الباحث من عدد العوامل المستخرجة باعتماد محك كايزر، استخدم طريقة التحليل الموازي "لهورن" (Horn,1965)، التي يتم من خلالها حساب الجذور الكامنة من مصفوفة البيانات الأصلية، ومن مصفوفة البيانات العشوائية المولدة من بيانات الدراسة، حيث يتم الاحتفاظ بالعوامل التي تكون جذورها الكامنة في البيانات الأصلية أكبر من الجذور الكامنة للعوامل في البيانات العشوائية.



الشكل (30) العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي

نلاحظ من خلال الشكل(30) وجود أربعة عوامل جذورها الكامنة في البيانات الأصلية تتجاوز نقطة القطع بين المنحنيين، ونفس الشيء بالنسبة للجذور البيانات العشوائية.

4.2.2. مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:

يعرض الجدول (19) تشبعات العبارات على العوامل الأربعة، بعد إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل بالتدوير المتعامد بطريقة

الفاريماكس، وحذف عبارتين يقل تشبعها عن (0.50) وهما: "كثيراً ما أشعر بأن عملي متداخل مع حياتي العائلية"،"أشعر أن هناك ضغوطاً تمارس علي لتحسين نوعية عملي"

الجدول(19) قيم تشبع فقرات مقياس ضغوط العمل على العوامل المستخلصة بعد التدوير

العوامل / الفقرات	العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4
ف9	.716			
ف1	.870			
ف5	.823			
ف13	.649			
ف16	.778			
ف3		.825		
ف10		.619		
ف14		.655		
ف17		.751		
ف2		.656		
ف4			.839	
ف7			.881	
ف11			.621	
ف8				.761
ف12				.716
ف15				.595

5.2.2. تسمية العوامل:

اعتمادا على أدبيات البحث و بناء على مصفوفة العوامل التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد باستعمال طريقة الفاريماكس ومن خلال الإطلاع على محتوى العبارات التي تتشبع على العامل من المقياس يمكن تسمية العوامل الأربعة المستخرجة:

يتضمن العامل الأول الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف1، ف5، ف9، ف13، ف16) والذي نسميه غموض الدور، ويتضمن العامل الثاني الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف2، ف3، ف10، ف14، ف17) والذي نسميه عبء العمل، ويتضمن العامل الثالث الفقرات التي تشبعت عليه وهي (ف4،

ف7، ف11) والـــذي نســـميه الإشـــراف، ويتضـــمن العامـــل الرابـــع الفقـــرات التـــي تشبعت عليه وهي (ف8، ف12، ف15) والذي نسميه صراع الدور.

3.2. التحليل العاملي التوكيدي:

1.3.2. تصميم النموذج العاملي:

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و بالاعتماد على أدبيات الموضوع توصل الباحث إلى تصميم نموذج عاملي من الرتبة الأولى يضم أربعة عوامل، صراع الدور، عبء العمل، الإشراف التربوي، غموض الدور.

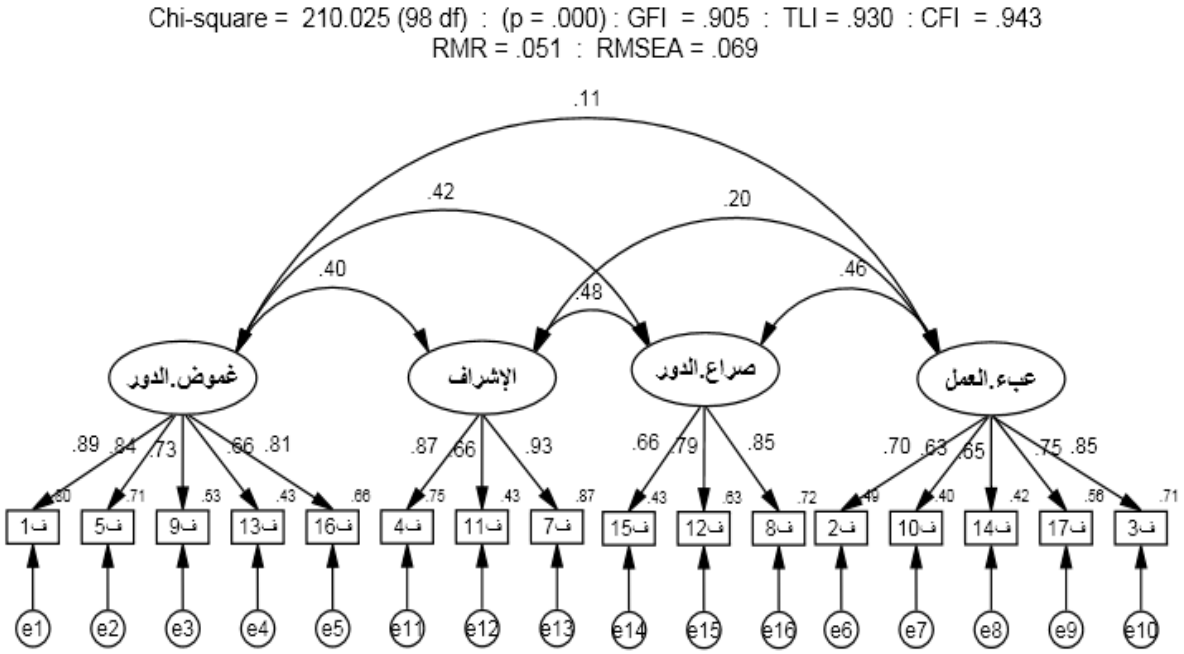
2.3.2. تقدير المعالم الفردية للنموذج:

لتقدير المعالم الفردية للنموذج استخدمنا برنامج Amos ،باختيار طريقة الأرجحة العظمى (ML).

أ- التأكد من دلالة الأوزان الانحدارية:

جاءت الأوزان الانحدارية للمؤشرات(المفردات) على عواملها دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 .(الملحق4-3).

ب- التأكد من مستوى الأوزان الانحدارية رغم دلالتها:



الشكل (31) النموذج العاملي الرباعي لضغوط العمل

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الشكل (31) نلاحظ بان قيم تشبعات المؤشرات لكل بعد من أبعاد ضغوط العمل ترقى إلى المستوى المتوقع، حيث تجاوزت القيمة 0.50 .

3.3.2 . ثبات البنية العاملية للنموذج :

أ. الثبات المركب:

قام الباحث بحساب الثبات المركب (CR) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية ضغوط العمل وجاءت النتائج حسب الجدول (20) .

الجدول(20) معامل الثبات المركب لأبعاد ضغوط العمل

	CR
عبء.العمل	0.842
غموض.الدور	0.892
الإشراف	0.866
صراع.الدور	0.812

من خلال معاينة نتائج الجدول تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تجاوزت قيمة معامل الثبات المركب(CR) لكل بعد 0.70 وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج .

ب. معامل اوميجا الموزونة:

قام الباحث بحساب معامل اوميجا الموزونة (Ω_w) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية لضغوط العمل وجاءت النتائج حسب الجدول (21) .

الجدول(21) معامل الثبات أوميجا لأبعاد ضغوط العمل

	Ω_w
عبء.العمل	0.860
غموض.الدور	0.911
الإشراف	0.914
صراع.الدور	0.833

ج. معامل الاتساق الداخلي:

اعتمد الباحث علي ألفا لكرونباخ كمؤشر على الاتساق الداخلي لضغوط العمل وجاءت النتائج حسب الجدول التالي.

جدول رقم (22) معاملات الثبات لأبعاد ضغوط العمل

	α	CR	Ω_w
عبء.العمل	0.839	0.842	0.860
غموض.الدور	0.889	0.892	0.911
الإشراف	0.857	0.866	0.914
صراع.الدور	0.808	0.812	0.833

من خلال المقارنات لنتائج الجدول (22) يتضح بأن قيم الثبات المركب(CR) ، وقيم اوميجا الموزونة (Ω_w) مقبولة لجميع الأبعاد حيث تجاوزت قيم معامل ألفا لكرونباخ (α) لكل بعد من أبعاد ضغوط العمل.

4.3.2 . صدق البنية العاملية للنموذج:

تم التأكد من صدق البناء عن طريق دلالات الصدق العاملي من خلال مؤشرات الصدق التقاربي و الصدق التمايزي، حيث تم توصيف النموذج الموضح في الشكل (30) باستخدام برنامج Amos الإصدار 20، وللتحقق من ملائمة البيانات للنموذج تم تقدير البارامترات بطريقة الأرجحية العظمى(ML).

أ. **الصدق التقاربي:**

قام الباحث بقياس متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل من عوامل ضغوط العمل وجاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول (23) :

الجدول(23) الثبات المركب و متوسط التباين المستخلص لأبعاد ضغوط العمل

	AVE	CR
عبء.العمل	0.518	0.842
غموض.الدور	0.625	0.892
الإشراف	0.687	0.866
صراع.الدور	0.593	0.812

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول (23) تأكدنا من تمتع عوامل نموذج ضغوط العمل بالصدق التقاربي لأن متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد تجاوز القيمة 0.50، وهو أصغر من الثبات المركب(CR).

ب. **الصدق التمايزي**:

قام الباحث بقياس مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) و متوسط مربع التباين المشترك (ASV) وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول(24) مؤشرات الصدق البنائي لنموذج ضغوط العمل

	ASV	MSV	AVE
عبء.العمل	0.087	0.207	0.518
غموض.الدور	0.117	0.178	0.625
الإشراف	0.143	0.227	0.687
صراع.الدور	0.204	0.227	0.593

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول (24) جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) بين العوامل أصغر من قيم متوسط التباين المستخلص (AVE)، و قيم متوسط مربع التباين المشترك (ASV) اصغر من قيم مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) لكل عوامل ضغوط العمل وهذا مؤشر دال على تمتع النموذج بالصدق التمايزي.

التشبعات المتقاطعة (Cross Loadings):

من خلال معاينة التشبعات في الجدول 2 (الملحق4-1) نلاحظ بأن كل المؤشرات تتشبع على عواملها أكثر مما تتشبع على العوامل الأخرى.

محك Fornell-Larcker :

الجدول(25) مصفوفة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص للعوامل

	عبء.العمل	غموض.الدور	الإشراف	صراع.الدور
عبء.العمل	0.720			
غموض.الدور	0.109	0.791		
الإشراف	0.203	0.403	0.829	
صراع.الدور	0.455	0.422	0.476	0.770

تمثل القيم القطرية في الجدول (25) الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن القيم القطرية لكل عامل أكبر من القيم الموجودة في الصفوف والأعمدة ذات الصلة بنفس العامل. وهذا مؤشر آخر يؤكد الصدق التمايزي.

5.3.2. اختبار جودة المطابقة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على درجات القطع لمؤشرات جودة المطابقة(CFI،TLI،RMSEA،SRMR) التي حددها هير وآخرون (Hair&all,2010:647) والتي تعتمد على معايير حجم عينة أقل من 250 وعدد المؤشرات أقل من 30 وأكبر من 12.

الجدول(26) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج العاملي الرباعي لضغوط العمل

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	2.143 P =0.000	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.90	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.05	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA =0.07	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.93	$0.95 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.94	$0.95 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 286.025 النموذج المستقل 2105.006	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج 1.202 النموذج المستقل 8.845	النموذج < النموذج المستقل

بلغت قيمة مربع كاي 210.025 وهي دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية p = 0.000 ، وبلغت قيمة مربع كاي المعياري 2.143 وهي أقل من 5 مما يدل على قبول النموذج المفترض، وفي المقابل نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة وقعت ضمن المدى المثالي لكل مؤشر، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.05، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) والتي تدل القيمة التي تزيد عن 0.08 على هذا المؤشر على سوء المطابقة، فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.07، بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.93، ومؤشر المطابقة المقارن

(CFI) الـــذي بلغـــت قيمتـــه 0.94، باســـتثناء مؤشـــر جـــودة المطابقـــة (GFI) الـــذي بلغـــت قيمتـــه 0.90، مـــع ملاحظـــة ابتعـــاد محـــك المعلومـــات لأيكيـــك (AIC) للنمـــوذج الحـــر عـــن النمـــوذج المســـتقل، وابتعـــاد محـــك الصـــدق الزائـــف المتوقـــع (ECVI) للنمـــوذج الحـــر عـــن النمـــوذج المســـتقل، ومـــن خـــلال هـــذه النتـــائج يمكـــن القيـــام بالتعديلات التي اقترحها البرنامج.

6.3.2- تعديل النموذج:

الجدول(27) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المعدل لضغوط العمل

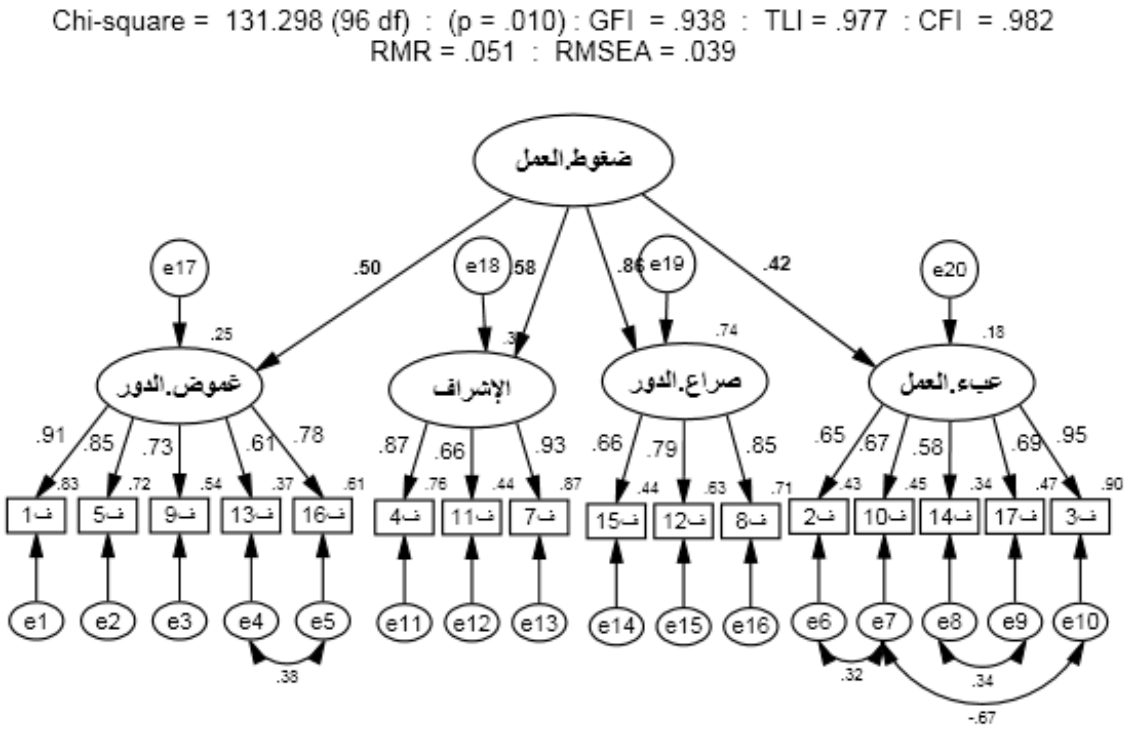
المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.244 P = 0.056	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.95	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.03	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.98	$0.95 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.98	$0.95 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 201.696 النموذج المستقل 2105.006	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج .847 النموذج المستقل 8.845	النموذج < النموذج المستقل

بلغت قيمة مربع كاي 115.696 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية p = 0.056 ، وبلغت قيمة مربع كاي المعياري 1.244 وهي أقل من 2 مما يدل على قبول النموذج المفترض، في حين بلغ محك المعلومات لأيكيك للنموذج الحر 201.696 وهي اصغر من نظيرتها للنموذج المشبع، وفي المقابل نجد أن أغلب مؤشرات المطابقة وقعت ضمن المدى المثالي لكل مؤشر، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.04، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) والتي تدل القيمة التي تزيد عن 0.08 على هذا المؤشر على سوء المطابقة، فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.04، بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.98، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.98، و مؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.95 . وهذه القيم ضمن المدى المثالي، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن النموذج بعد التعديل يتمتع بحسن جودة المطابقة.

4.2.النماذج المنافسة:

1.4.2. النموذج الهرمي:

قام الباحث بتصميم نموذج هرمي من الدرجة الثانية يتألف من أربعة عوامل من الدرجة الأولى، تنضوي تحت عامل من الدرجة الثانية. حسب الشكل(32).



الشكل(32) النموذج العاملي الهرمي من الدرجة الثانية لضغوط العمل

جاءت تشبعات العوامل الأربعة على العامل من الدرجة الأولى دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . (الملحق4-4)

أ- **اختبار جودة المطابقة:**

الجدول(28) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي الهرمي لضغوط العمل

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.368 P = .010	$5 \geq NC \geq 0$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 211.298 النموذج المستقل 272.000	النموذج < النموذج المستقل
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.93	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.05	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.03	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.97	$0.95 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.98	$0.95 \leq CFI \leq 1$

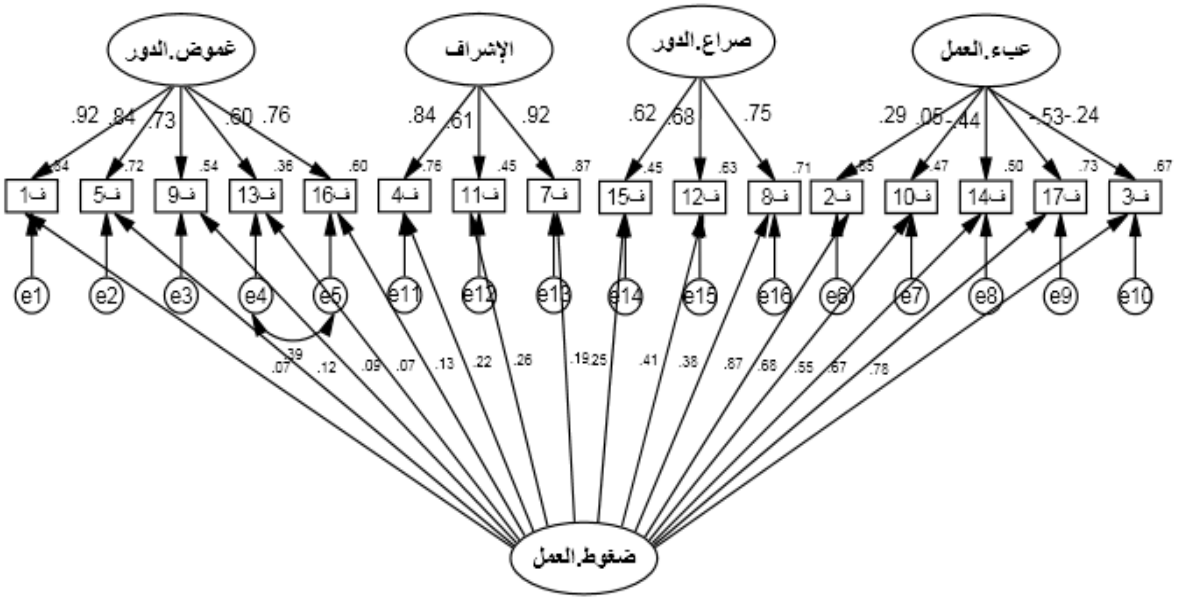
تظهر نتائج الجدول (28) أن مؤشرات المطابقة الأكثر تداولاُ تشير إلى أن النموذج الهرمي لضغوط العمل حقق مطابقة مقبولة في جميع المؤشرات باستثناء مربع كاي الذي جاء دالا عند مستوى 0.05. فالمؤشرات التي تشير إلى تمتع النموذج بجودة مطابقة تتمثل في مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)، و مؤشر جذر متوسط البواقي (RMR)، و جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)، و مؤشر المطابقة المعياري (TLI)، و مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI، ومحك المعلومات لأيكيك (AIC).

ب- المفاضلة بين النموذجين:

بما أن النموذجين غير متداخلين فيما بينهما حسب عبد الفتاح وتيغزة (2012) و (Byrne,2009)، نستخدم محك المعلومات لأيكيك (AIC)، للمفاضلة بين النموذجين، حيث يعتبر النموذج ذا القيمة الأصغر الأفضل. وبالرجوع إلى الجدولين(27) و (28) نجد أن قيمة محك المعلومات لأيكيك (AIC) للنموذج الهرمي من الدرجة الثانية أكبر من قيمة محك المعلومات لأيكيك (AIC) للنموذج العاملي الرباعي. واعتمادا على النتائج واستنادا الى أدبيات الدراسة نفضل النموذج العاملي الرباعي على النموذج الهرمي في تمثيل بنية ضغوط العمل.

2.4.2.النموذج الثنائي:

قام الباحث بتصميم نموذج ثنائي يتألف من أربعة عوامل خاصة، وعامل عام. حسب الشكل(33).



الشكل(33) النموذج الثنائي لضغوط العمل

جاءت تشبعات المفردات (ف14، ف17 ، ف3، ف10) على العامل الخاص عبء العمل والمفردات (ف1، ف5 ، ف9، ف13، ف16) على العامل العام ضغوط العمل غير دالة إحصائيا عند مستوى 0.05، (الملحق4-5) وعليه لا يمثل هذا النموذج البنية العاملية الثنائية لضغوط العمل.

النتيجة:

تم الكشف عن البنية العاملية لمقياس ضغوط العمل، باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وللتأكد من صدق البنية العاملية لهذا النموذج تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي. ومن خلال دلالات الصدق التقاربي والصدق التمايزي تم التأكد من صدق البنية العاملية لهذا النموذج.

أما فيما يخص ثبات البنية العاملية للنموذج فقد تم التحقق منها عن طريق الثبات المركب و اوميجا الموزونة، حيث تجاوزه قيمة الثبات المركب 0.80 ، ونقس الشيء بالنسبة لاوميجا الموزونة لجميع الأبعاد، حيث جاءت قيم اوميجا الموزونة أحسن من قيم الثبات المركب، و من قيمة معامل ألفا لكرونباخ الذي اتخذه كمؤشر على تمتع البنية باتساق داخلي.

أما فيما بتعلق بجودة مطابقة النموذج لبيانات العينة، جاءت مؤشرات جودة المطابقة في حدود المجال المسموح بعد عملية تعديل النموذج ، حيث استطاع هذا النموذج التفوق على النموذج الهرمي من الدرجة الثانية.

ومن خلال هذه النتائج، يمكن اعتبار النموذج العاملي الرباعي مقبولا بنائيا طبقا لهذه المؤشرات، وهو ذو خصائص بنائية مقبولة طبقا لمؤشرات الصدق والثبات التي تميزه. وعلى هذا الأساس تم اعتماد هذا النموذج في هذه الدراسة.

3. البنية العاملي لمقياس الأداء:

1.3. التأكد من شروط إجراء التحليل العاملي:

1.1.3. اعتدالية التوزيع:

للتحقق من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي استخدم الباحث اختبار كولمجوروف – سميرنوف وجاءت النتائج كما يظهره الجدول التالي:

الجدول (29) التوزيع الطبيعي لمتغير الأداء

	إحصائي الاختبار	درجات الحرية	الاحتمالية(Sig)
كولمجوروف – سميرنوف	0.763	239	0.605

من خلال الجدول رقم (4) نجد أن قيمة الاحتمالية (Sig =0.605)، وهي قيمة أكبر من 0.025 للاختبار من الطرفين بالنسبة لاختبار كولمجوروف، لذلك لا يمكن رفض الفرض الصفري القائل بأن متغير الأداء له التوزيع الطبيعي.

2.1.3. فحص مصفوفة الارتباط:

من خلال معاينة مخرجات برنامج Spss نلاحظ خلو مصفوفة الارتباط لمتغير الأداء من أي معامل ارتباط يتجاوز 0.90 أو يقل عن 0.30 أو يساوي الصفر أو وجود ارتباط تام.

3.1.3. الازدواج الخطي:

لقد بلغت قيمة محدد المصفوفة (Determinant = 0.003) ، وهي أكبر من القيمة المحددة 0.00001 وهذا يعني عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي بين المتغيرات.

4.1.3. كفاية حجم العينة:

الجدول (30) كايزر ماير اولكين واختيار بارتليت

كايزر ماير اولكين لكفاية حجم العينة		0.891
اختبار بارتليت	كاي تربيع	2127.111
	درجة الحرية	105
	الدلالة	.000

من خلال الجدول رقم (30) يتبين بأن قيمة KMO = 0.89 وهي أكبر من 0.50 بما يعبر عن كفاية حجم العينة لإجراء التحليل العاملي، أما فيما يخص اختبار بارتلت فهو دال عند مستوى 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وهذا دليل على أن هذه المصفوفة لا تمثل مصفوفة الوحدة، و في ضوء نتائج التحليل تأكد الباحث من توفر شروط استخدام التحليل العاملي.

2.3. التحليل العاملي الاستكشافي:

للكشف عن البنية العاملية ذات الدلالة النظرية لمفهوم الأداء، استخدم الباحث أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بتوظيف طريقة المحاور الأساسية (PAF) ، واستخدام التدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس(Varimax)، معتمدين في استخراج عدد العوامل على محك كايزر، و التحليل المتوازي للتأكد من عدد العوامل المستخرجة، وإقصاء الفقرات التي لها اشتراكية أقل من 0.50 . (Hair & All ,2010 ; 666)

1.2.3. استخلاص العوامل:

من استقراء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد ثلاثة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر، حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 68.174 % من التباين الكلي للمصفوفة العاملية حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول 5.567 وتفسر 37.110 % من التباين الكلي في حين بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثاني 2.701 وتفسر 18.005 % من التباين الكلي، وبلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الثالث 1.959 وتفسر 13.059 % من التباين الكلي، وهذا ما يؤكده الجدول (31) :

الجدول (31) توزيع الجذور الكامنة ونسب التباين المفسر للعوامل المستخلصة بعد التدوير

العامل	الجذر الكامن	نسبة التباين المفسر	نسبة التباين التراكمي المفسر
1	5.567	37.110	37.110
2	2.701	18.005	55.115
3	1.959	13.059	68.174

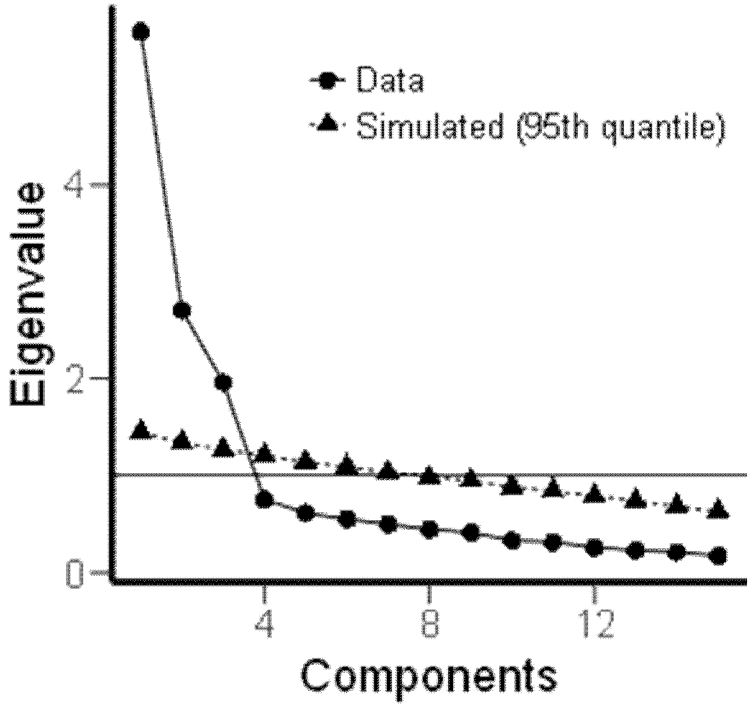
2.2.3- دراسة العامل الكامن المشترك:

لمعالجة هذه المشكلة تم استخدام طريقة التحليل العاملي أحادي العامل لهرمان(*Herman single factor*). ومن خلال معاينة نتائج التحليل العاملي

أحادي العامل تبين بأن هذا العامل يفسر نسبة 37.110 % من التباين وهي أقل من 50 % . (Bradford,2014 : 4)

3.2.3. التأكد من عدد العوامل:

حتى يتأكد الباحث من عدد العوامل المستخرجة باعتماد محك كايزر، استخدم طريقة التحليل الموازي"لهورن"(Horn,1965)، الذي يقوم بحساب الجذور الكامنة من مصفوفة البيانات الأصلية، ومن البيانات العشوائية، حيث يتم الاحتفاظ بالعوامل التي تكون جذورها الكامنة في البيانات الأصلية أكبر من الجذور الكامنة للعوامل في البيانات العشوائية.



الشكل (34) العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي

نلاحظ من خلال الشكل(34) وجود ثلاثة عوامل جذورها الكامنة في البيانات الأصلية تتجاوز نقطة القطع بين المنحنيين، ونفس الشيء بالنسبة للجذور البيانات العشوائية.

4.2.3. مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:

يعرض الجدول (32) تشبعات العبارات على العوامل الثلاثة، بعد إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل بالتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس .

الجدول(32) قيم تشبع فقرات مقياس الأداء على العوامل المستخلصة بعد التدوير

العوامل / الفقرات	العامل1	العامل2	العامل3
ف4	.891		
ف1	.861		
ف13	.839		
ف10	.832		
ف7	.832		
ف5		.772	
ف14		.723	
ف2		.713	
ف11		.677	
ف8		.666	
ف12			.770
ف6			.720
ف3			.705
ف9			.698
ف15			.518

5.2.3. تسمية العوامل:

اعتمادا على أدبيات البحث و بناء على مصفوفة العوامل التي تم الحصول عليها بعد التدوير المتعامد باستعمال طريقة الفاريماكس ومن خلال الإطلاع على محتوى العبارات التي تتشبع على العامل من المقياس يمكن تسمية العوامل الثلاثة المستخرجة:

يتضمن العامل الأول الفقرات التي تشبعت عليه و هي (ف1، ف4، ف7، ف10، ف13) والذي نسميه المجال البيداغوجي.

ويتضمن العامل الثاني الفقرات التي تشبعت عليه و هي (ف3، ف6، ف9، ف12، ف15) والذي نسميه المجال التربوي.

ويتضمن العامل الثالث الفقرات التي تشبعت عليه و هي (ف2، ف5، ف8، ف11، ف14) والذي نسميه الانضباط.

3.3. التحليل العاملي التوكيدي:

1.3.3. تصميم النموذج العاملي:

من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و بالاعتماد على أدبيات الموضوع، توصل الباحث إلى تصميم نموذج عاملي من الرتبة الأولى يضم ثلاثة عوامل، الجانب البيداغوجي، الجانب التربوي والانضباط.

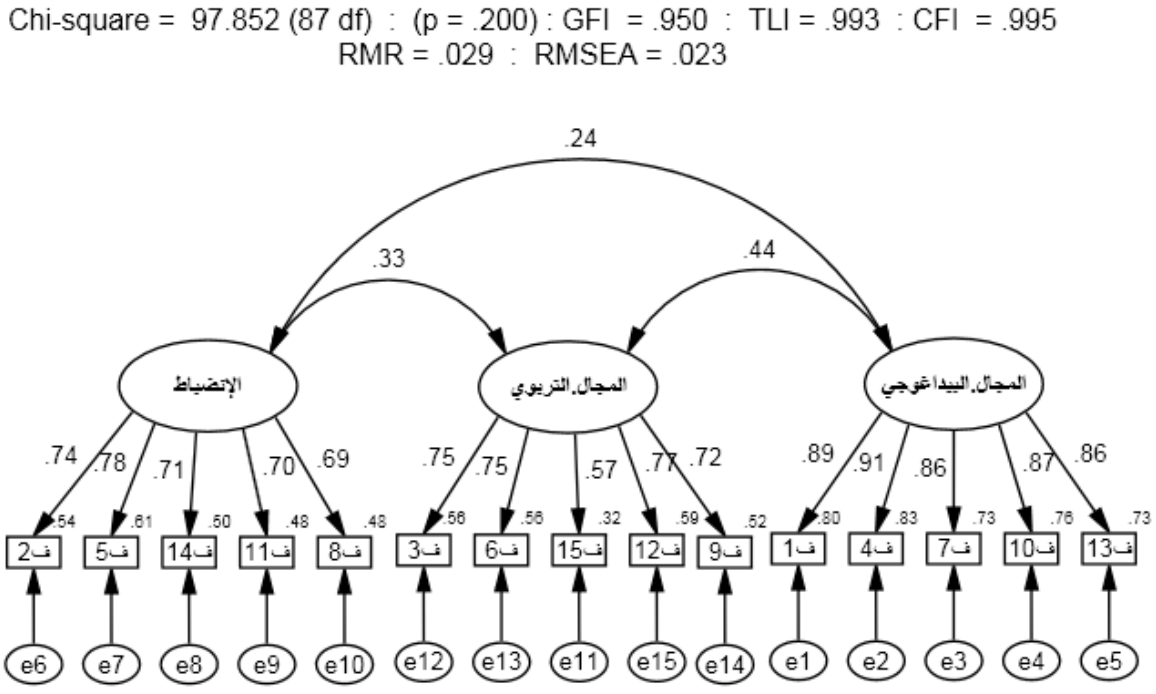
2.3.3. تقدير المعالم الفردية للنموذج:

لتقدير المعالم الفردية للنموذج استخدمنا برنامج Amos ،باختيار طريقة الأرجحة العظمى (ML).

أ- التأكد من دلالة الأوزان الانحدارية:

جاءت الأوزان الانحدارية للمؤشرات(المفردات) على عواملها دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 .(الملحق5-3).

ب- التأكد من مستوى الأوزان الانحدارية رغم دلالتها:



الشكل (35) النموذج العاملي الثلاثي للأداء

المصدر: مخرجات برنامج Amos

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الشكل (35) نلاحظ بان قيم تشبعات المؤشرات لكل بعد من أبعاد الأداء ترقى إلى المستوى المتوقع، حيث تجاوزت القيمة 0.50،

3.3.3. ثبات البنية العاملية للنموذج :

أ. الثبات المركب:

قام الباحث بحساب الثبات المركب (CR) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية للأداء وجاءت النتائج حسب الجدول (33) .

الجدول(33) معامل الثبات المركب لأبعاد الأداء

	CR
المجال البيداغوجي	0.943
الانضباط	0.846
المجال التربوي	0.838

من خلال معاينة نتائج الجدول تلاحظ ثبات البنية العاملية للنموذج حيث تجاوزت قيمة معامل الثبات المركب(CR) لكل بعد 0.70 وهذا مؤشر دال على ثبات البنية العاملية للنموذج .

ب. معامل اوميجا الموزونة:

قام الباحث بحساب معامل اوميجا الموزونة (Ω_w) لكل عامل من عوامل النموذج للتأكد من ثبات البنية العاملية للأداء وجاءت النتائج حسب الجدول (34) .

الجدول(34) معامل الثبات أوميجا لأبعاد الأداء

	Ω_w
المجال البيداغوجي	0.945
الانضباط	0.849
المجال التربوي	0.848

ج. **معامل الاتساق الداخلي**:

اعتمد الباحث علي ألفا لكرونباخ كمؤشر على الاتساق الداخلي للأداء وجاءت النتائج حسب الجدول التالي.

جدول رقم (35) معاملات الثبات لأبعاد الأداء

	α	CR	Ω_w
المجال البيداغوجي	0.943	0.943	0.945
الانضباط	0.846	0.846	0.849
المجال التربوي	0.836	0.838	0.848

من خلال المقارنات لنتائج الجدول (35) يتضح بأن قيم الثبات المركب(CR) ، وقيم اوميجا الموزونة (Ω_w) مقبولة لجميع الأبعاد حيث تجاوزت قيم معامل ألفا لكرونباخ (α) لكل بعد من أبعاد الأداء.

4.3.3. الصدق البنائي للنموذج:

تم التأكد من صدق البناء عن طريق دلالات الصدق العاملي من خلال مؤشرات الصدق التقاربي و الصدق التمايزي، حيث تم توصيف النموذج العاملي الموضح في الشكل (35) باستخدام برنامج Amos الإصدار 20 ، وللتحقق من ملائمة البيانات للنموذج تم تقدير البارامترات بطريقة الأرجحية العظمى(ML) باستخدام مؤشرات الملائمة الأكثر استخداما في مجال النمذجة (Hu & Bentler, 1198) وكذالك تلك المؤشرات التي اثبتت الدراسات التقويمية جدارتها (McDonald & Ho,2002).

أ. **الصدق التقاربي**:

قام الباحث بقياس متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل عامل من عوامل الأداء وجاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول (36) :

الجدول(36) الثبات المركب و متوسط التباين المفسر لأبعاد الأداء

	AVE	CR
المجال البيداغوجي	0.769	0.943
الانضباط	0.524	0.846
المجال التربوي	0.511	0.838

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول (36) تأكدنا من تمتع عوامل نموذج الأداء بالصدق التقاربي لأن متوسط التباين المستخلص (AVE) لكل بعد تجاوز القيمة 0.50 وهو أصغر من الثبات المركب(CR).

ب.**الصدق التمايزي**:

قام الباحث بقياس مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) و متوسط مربع التباين المشترك (ASV) وجاءت النتائج حسب الجدول التالي:

الجدول(37) مؤشرات الصدق البنائي لنموذج الأداء

	ASV	MSV	AVE
المجال البيداغوجي	0.124	0.192	0.769
الانضباط	0.082	0.108	0.524
المجال التربوي	0.150	0.192	0.511

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول(37) جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) أصغر من قيم متوسط التباين المستحرج (AVE) و متوسط مربع التباين المشترك (ASV) اصغر من مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) لكل عوامل نموذج الأداء وهذا مؤشر دال على تمتع النموذج بالصدق التمايزي.

التشبعات المتقاطعة (Cross Loadings):

من خلال معاينة التشبعات في الجدول 2 (الملحق5-1) نلاحظ بأن كل المؤشرات تتشبع على عواملها أكثر مما تتشبع على العوامل الأخرى.

محك Fornell-Larcker :

الجدول(38) مصفوفة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص للعوامل

	المجال البيداغوجي	الانضباط	المجال التربوي
المجال البيداغوجي	0.877		
الانضباط	0.237	0.724	
المجال التربوي	0.438	0.329	0.715

تمثل القيم القطرية في الجدول (38) الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخلص (AVE)، ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن القيم القطرية لكل عامل أكبر من القيم الموجودة في الصفوف والأعمدة ذات الصلة بنفس العامل. وهذا مؤشر آخر يؤكد الصدق التمايزي حسب ما ذكره كل من "باركلاي" (Barclay&All,1995) و"هولاند" (Hulland,1999).

5.3.3. اختبار جودة المطابقة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على درجات القطع لمؤشرات جودة المطابقة(CFI،TLI،RMSEA،SRMR) التي حددها هير وآخرون (Hair&all,2010 :647) والتي تعتمد على معايير حجم عينة أقل من 250 وعدد المؤشرات(المفردات) أقل من 30 وأكبر من 12.

الجدول(39) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج النموذج الثلاثي للأداء

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.125 P = .200	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.95	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.02	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.99	$0.95 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.99	$0.95 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج الحر 163.852 النموذج المستقل 2124.963	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج الحر 0.688 النموذج المستقل 8.928	النموذج < النموذج المستقل

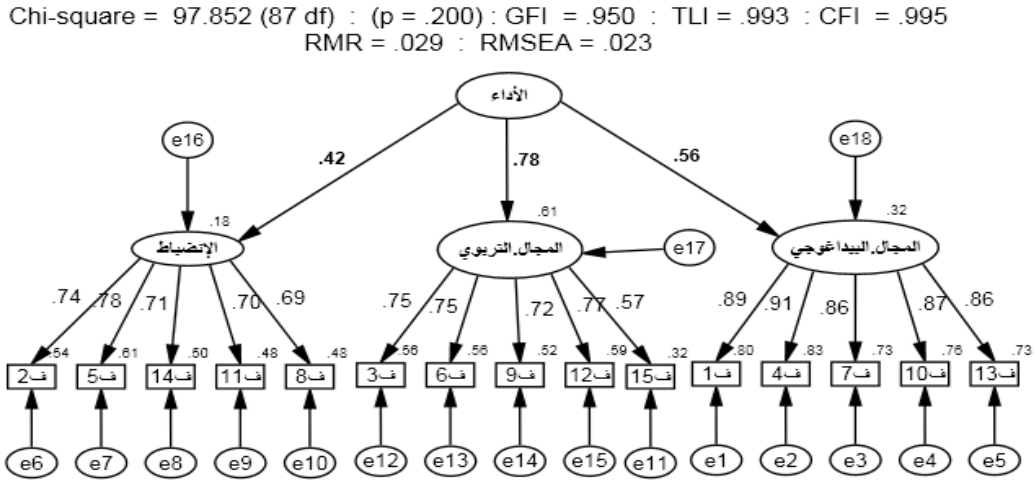
بلغت قيمة مربع كاي 97.852 وهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية p = 0.200 ، وبلغت قيمة مربع كاي المعياري 1.125 وهي أقل من 2 مما يدل على قبول جيد للنموذج المفترض بالإضافة إلى أن أغلب مؤشرات المطابقة تدل على مطابقة النموذج الموضح في الجدول(39)، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.04، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) والتي تدل القيمة التي تزيد عن 0.08 على هذا المؤشر على سوء المطابقة، فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.03، بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.99، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.99، أما مؤشر جودة المطابقة (GFI)

الذي بلغت قيمته 0.95 وهذه القيم ضمن المدى المثالي، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن النموذج يتمتع بجودة جودة المطابقة.

4.3.النماذج المنافسة:

1.4.3. النموذج الهرمي:

قام الباحث بتصميم نموذج هرمي من الدرجة الثانية يتألف من ثلاثة عوامل من الدرجة الأولى، تنضوي تحت عامل عام من الدرجة الثانية. حسب الشكل(36).



الشكل(36) النموذج الهرمي من الدرجة الثانية للأداء

جاءت تشبعات العوامل الثلاثة على العامل من الدرجة الأولى دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 . (الملحق5-4)

أ- **اختبار جودة المطابقة:**

الجدول(40) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهرمي للأداء

المؤشر	القيمة المحسوبة	قيمة درجة القطع
كاي المعياري(NC)	1.072 P = 303	$5 \geq NC \geq 0$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 159.281 النموذج المستقل 240.000	النموذج < النموذج المستقل
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.95	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.017	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.99	$0.95 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.99	$0.95 \leq CFI \leq 1$

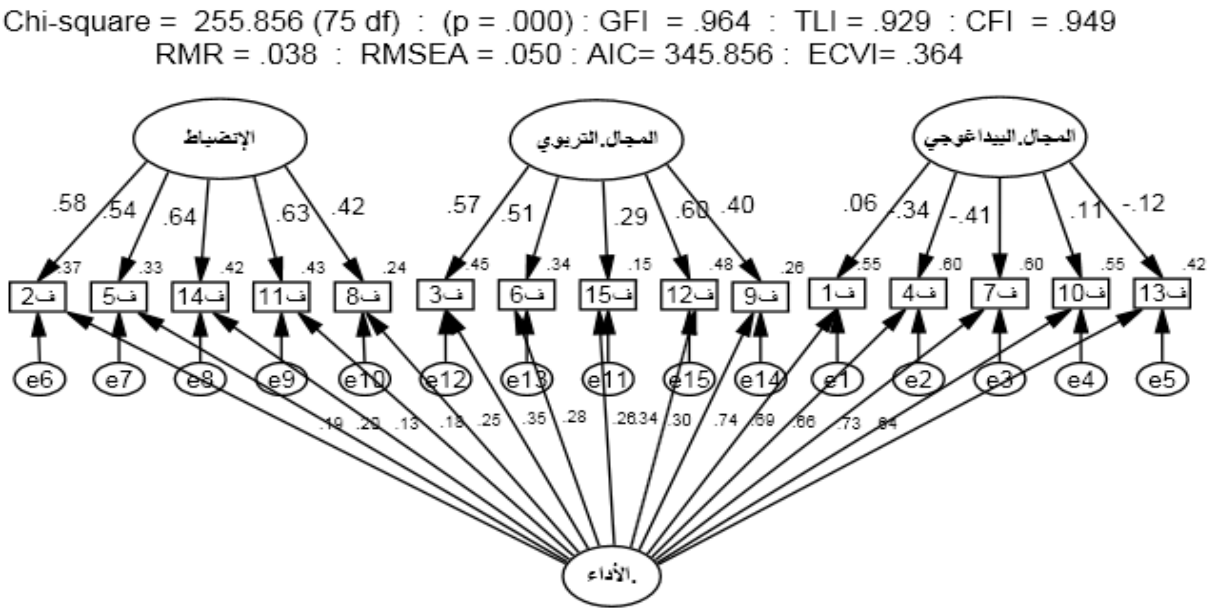
تظهر نتائج الجدول (38) أن مؤشرات المطابقة الأكثر تداولا تشير إلى أن النموذج الهرمي لضغوط العمل حقق مطابقة مقبولة في جميع المؤشرات باستثناء مربع كاي الذي جاء دال. فالمؤشرات التي تشير إلى تمتع النموذج بجودة مطابقة تتمثل في مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)، و مؤشر جذر متوسط البواقي(RMR)، و جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)، و مؤشر المطابقة المعياري (TLI)، و مؤشر المطابقة المقارن (CFI)، ومؤشر جودة المطابقة (GFI)، محك المعلومات لأيكيك (AIC).

ب- المفاضلة بين النموذجين:

بما أن النموذجين غير محتويين فيما بينهما حسب عبد الفتاح وتيغزة (2012)، سنستخدم محك المعلومات لأيكيك (AIC)، للمفاضلة بين النموذجين، حيث يعتبر النموذج ذا القيمة الأصغر الأفضل. وبالرجوع إلى الجدولين(39) و (40) نجد أن قيمة محك المعلومات لأيكيك (AIC) للنموذج الهرمي من الدرجة الثانية أكبر من قيمة محك المعلومات لأيكيك (AIC) للنموذج العاملي الثلاثي. وبما أن الفرق بين النموذجين صغير(ΔAIC=4.571) نعتمد في المفاضلة على النظريات والدراسات السابقة. وعليه نفضل النموذج العاملي الثلاثي على النموذج الهرمي في تمثيل لبنية الأداء. (Bagozzi ,1994 ;Byrne,2009).

2.4.3. النموذج الثنائي:

قام الباحث بتصميم نموذج ثنائي يتألف من ثلاثة عوامل خاصة، وعامل عام. حسب الشكل(37).



الشكل(37) النموذج الثنائي للأداء

جاءت تشبعات المفردات (ف4، ف7 ، ف13، ف10) على العامل العام الخاص (المجال البيداغوجي) غير دال إحصائيا عند مستوى 0.05، (الملحق5-5) وعليه لا يمثل هذا النموذج البنية العاملية الثنائية للأداء.

النتيجة:

تم الكشف عن البنية العاملية لمقياس الأداء باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وللتأكد من صدق البنية العاملية لهذا النموذج تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي. ومن خلال دلالات الصدق التقاربي والصدق التمايزي تم التأكد من صدق البنية العاملية لهذا النموذج.

أما فيما يخص ثبات البنية العاملية للنموذج فقد تم التحقق منها عن طريق الثبات المركب و اوميجا الموزونة، حيث تجاوزت قيمة الثبات المركب 0.70 ، وتجاوزت قيم اوميجا الموزونة 0.80 لجميع الأبعاد، وهي أحسن من قيم الثبات المركب، و أكبر من قيمة معامل ألفا كرونباخ الذي اتخذه الباحث كمؤشر على تمتع البنية باتساق داخلي.

أما فيما بتعلق بجودة مطابقة النموذج لبيانات العينة، جاءت مؤشرات جودة المطابقة في حدود المجال المسموح، حيث استطاع هذا النموذج التفوق على النموذج الهرمي من الدرجة الثانية.

ومن خلال هذه النتائج، يمكن اعتبار النموذج العاملي الثلاثي مقبولا بنائيا طبقا لهذه المؤشرات، وهو ذو خصائص بنائية مقبولة طبقا لمؤشرات الصدق والثبات التي تميزه. وعلى هذا الأساس تم اعتماد هذا النموذج في هذه الدراسة.

رابعا: منهجية الدراسة الأساسية:

1.منهج الدراسة:

بما أن الدراسة تستهدف التعرف على الدور الوسيط لجودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء لمعلمي المرحلة الابتدائية، والأثر غير المباشر لهذه المتغيرات على الأداء لهذه الفئة، فقد اعتمد الباحث في إعداد الجزء التطبيقي من هذه الدراسة المنهج الوصفي، لأن المنهج الوصفي حسب العساف (2006) يوفر الإطار العام الذي تقع تحته البحوث التي تصف الظاهرة، وتوضح علاقاتها، وتفسر الأسباب الكامنة ورائها.

2.مجتمع الدراسة الأساسية:

يشمل مجتمع الدراسة المعلمين العاملين بالمدارس الابتدائية التابعة لمديرية التربية لولاية غليزان، وقد بلغ العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة 3752 معلما، منهم 2160 معلمة و1592 معلما حسب إحصائيات السنة الدراسية 2016/2015 ،موزعين على المقاطعات الإدارية التابعة لمديرية التربية لولاية غليزان.

3. عينة الدراسة الأساسية:

اعتمد الباحث في تحديد عينة الدراسة على التوزيع الجغرافي للمقاطعات الإدارية في تراب الولاية، من حيث منطقة العمل، ونظرا لأن طبيعة الموضوع تحتاج إلى الأساليب الإحصائية المتقدمة للتحليل الإحصائي المتعددة المتغيرات، اعتمد الباحث في تحديد حجم العينة على أن تكون ممثلة لكل الفئات، مع مراعاة حصص المجموعات بالنسبة للمتغيرات الشخصية وكذا المتغيرات التنظيمية.

أ.خصائص عينة الدراسة الأساسية:

بالإضافة إلى الاستمارات التي استخدمت في الدراسة الاستطلاعية والبالغ عددها 250 استمارة، تم توزيع 750 استمارة على باقي المقاطعات الإدارية في الفصل الثاني من نفس السنة الدراسية 2017/2016 تفادياً للوقوع في مشكلة عدم كفاية حجم العينة خاصة لإيجاد الفروق بالنسبة للمجموعات عن طريق النمذجة بالمعادلة البنائية. ويوضح الجدول رقم (41) توزيع

الاستمارات على المدارس التابعة لبعض المقاطعات الإدارية لمديرية التربية لولاية غليزان، والتي تم اختيارها بطريقة عشوائية.

جدول رقم (41) توزيع الاستمارات على المدارس التابعة لمديرية التربية لولاية غليزان

المقاطعة الإدارية	عدد المدارس	الاستمارات الموزعة	الاستمارات الصالحة	النسبة
وادي رهيو	26	250	239	95.60
غليزان	18	180	177	98.33
سيدي محمد بن علي	16	145	139	95.86
واد سلام	06	50	47	94.00
الرمكة	09	80	75	93.75
يلل	14	130	125	96.15
حمري	04	34	31	91.18
سيدي خطاب	07	62	57	91.94
أولاد يعيش	04	23	19	82.61
الحمادنة	06	46	43	93.48
المجموع	110	1000	952	95.20

ب. المتغيرات الشخصية لعينة الدراسة الأساسية:

الجدول (42) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس و السن

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	406	42.6
	الإناث	546	47.4
المجموع		952	100
السن	أقل من 30 سنة	303	31.8
	من 30 الى 40 سنة	255	26.8
	من 41 الى 50 سنة	248	26.1
	اكثر من 50 سنة	146	15.3
المجموع		952	100

نلاحظ من خلال الجدول (42) أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور في التعليم الابتدائي وهذا طبيعي لأن نسبة النساء في الجزائر تفوق نسبة

الرجال، أما بالنسبة لمتغير السن فنجد أن النسبة الأكبر من المعلمين ينحصر سنهم بين (30 و50) سنة حيث بلغت النسبة 52.9 %.

ج.المتغيرات التنظيمية لعينة الدراسة الأساسية:

الجدول (43) توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية و منطقة العمل و التكوين

المتغير	الفئة	التكرارات	النسبة المئوية
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	379	39.8
	من 5 الى 15 سنة	245	25.7
	من 16 الى 25 سنة	196	20.6
	اكثر من 25 سنة	132	13.9
المجموع		952	100
منطقة العمل	حضري	520	54.6
	شبه حضري	293	30.8
	ريفي	139	14.6
المجموع		952	100
التكوين	المدرسة العليا للأساتذة	236	24.8
	الجامعة	398	41.8
	المعهد التكنلوجي للتربية	318	33.4
المجموع		952	100

من خلال الجدول (43) نجد أن نسبة المعلمين ذوي الأقدمية الأقل من 16 سنة بلغت 65.5 %، في حين بلغت نسبة الذين يعملون في المدارس الحضرية نسبة 54.6 %، أما بالنسبة للتكوين فكانت حصة الأسد من نصيب خريجي الجامعة بنسبة بلغت 41.8 %.

3.إجراءات الدراسة:

تستخدم هذه الدراسة الإجراءين الذي اعتمدهما كل من أندرسون و جيربينغ (Anderson & Gerbing ;1988) للتحقق من فرضيات الدراسة، ويتعلق الإجراء الأول باختبار ملائمة النموذج، في حين يتمثل الإجراء الثاني في اختبار النموذج المتكامل.

خامسا: اختبار استقرار البنية العاملية لنماذج القياس(الصدق التقاطعي):

يذكر تيغزة عن"أسبورن وفيتزباتريك". (Osborn & Fitzpatrick, 2012). بأن التحليل العاملي الاستكشافي يعكس خصوصيات الموقف الذي يجرى فيه، نتيجة لطبيعته الاستكشافية وبالتالي يتأثر بالعينة إلى حد بعيد. وهذه الحساسية لخصوصيات الموقف والعينة يجعل من البنية العاملية المستخرجة غير مستقرة وتختلف طبيعتها عند إعادة استخراجها في مواقف وعينات أخرى فافتقار البنية العاملية إلى الاستقرار يفقدها خاصية التعميم بحيث لا يمكن توظيفها على عينات أخرى مشتقة من نفس المجتمع. لاختبار استقرار النموذج نستخدم طريقة العينتين، حيث يتم اختيار عينتين عشوائيتين متماثلتين من العينة الأساسية. معتمدين في ذلك على ما يوفره برنامج Amos من مزايا لمقارنة المجموعات(العينات)، حيث تفترض هذه الطريقة التساوي في جميع البارامترات بين النموذجين للعينتين. وتتم المقارنة بين النموذجين بناء على دلالة الفروق بين مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الحر والنموذج المقيد.

1.اختبار استقرار البنية العاملية لجودة حياة العمل:

تتطلب مقارنة النموذجين من حيث مؤشرات المطابقة، تصميم نموذجين أحدهما حر لا تقيد فيه البرامترات، يضم نموذجين متماثلين من حيث التصميم، مختلفين من حيث تسمية البارامترات بين المتغيرات باختلاف العينة، والثاني مقيد يتم فيه تقيد البارامترات، ويضم النموذج المقيد النماذج المتماثلة من حيث التصميم، و من حيث البارامترات.

جدول(44) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	398	439.549	.073	.927	.937	.917	.942
أوزان القياس (MW)	24	20.760	.054	.002	.003	-.007	-.008
التغاير البنائي(SC)	35	38.626	.314	.004	.005	-.03	-.04
أخطاء القياس(MR)	55	73.311	.185	.008	.009	-.001	-.022

تشير نتائج الجدول (44) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي البرامترات بين نموذجي العينتين لم تحققت فروق

بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 20.760 بالنسبة للأوزان، و38.626 بالنسبة للتغاير البنائي، و73.311 بالنسبة لأخطاء القياس. وهذا التغير غير دال حيث جاءت الدلالة الإحصائية لجميع البارامترات أكبر من 0.05 ، لذلك نقر بوجود تكافؤ في برامترات النموذجين للعينتين، وهذه النتيجة تثبت استقرار النموذج بالنسبة لعينات المجتمع.

2.اختبار استقرار البنية العاملية لضغوط العمل:

نقوم بتطبيق نفس الإجراءات التي طبقت على نموذج جودة حياة العمل.

جدول(45) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

		CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	163	178.530	.191	.927	.937	.917	.942
أوزان القياس (MW)	12	7.080	.121	.005	.006	-.009	-.002
التغاير البنائي(SC)	22	24.067	.206	.006	.009	-.004	-.009
أخطاء القياس(MR)	38	51.657	.436	.005	.001	-.002	-.008

تشير نتائج الجدول (45) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي البرامترات بين نموذجي العينتين لم تحققت فروق بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 7.080 بالنسبة للأوزان، و24.067 بالنسبة للتغاير البنائي، و51.657 بالنسبة لأخطاء القياس. وهذا التغير غير دال حيث جاءت الدلالة الإحصائية لجميع البارامترات أكبر من 0.05 ، لذلك نقر بوجود تكافؤ في برامترات النموذجين للعينتين، وهذه النتيجة تثبت استقرار النموذج بالنسبة لعينات المجتمع.

3.اختبار استقرار البنية العاملية للأداء:

نقوم بتطبيق نفس الإجراءات التي طبقت على النموذجين السابقين (نموذج جودة حياة العمل ونموذج ضغوط العمل).

جدول(46) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	455	494.481	.097	.927	.937	.917	.942
أوزان القياس(MW)	12	12.404	.097	.013	.005	-.005	-.002
التغاير البنائي(SC)	18	18.926	.098	.019	.004	-.006	-.006
أخطاء القياس(MR)	33	36.977	.112	.038	.006	-.009	-.005

تشير نتائج الجدول (46) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي البرامترات بين نموذجي العينتين لم تحقق فروقا بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذجين، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 12.404 بالنسبة للأوزان، و18.926 بالنسبة للتغاير البنائي، و36.977 بالنسبة لأخطاء القياس. وهذا التغير غير دال حيث جاءت الدلالة الإحصائية لجميع البارامترات أكبر من 0.05 ، لذلك نقر بوجود تكافؤ في برامترات النموذجين للعينتين، وهذه النتيجة تثبت استقرار النموذج بالنسبة لعينات المجتمع.

سادسا : تصميم النموذج واختباره:

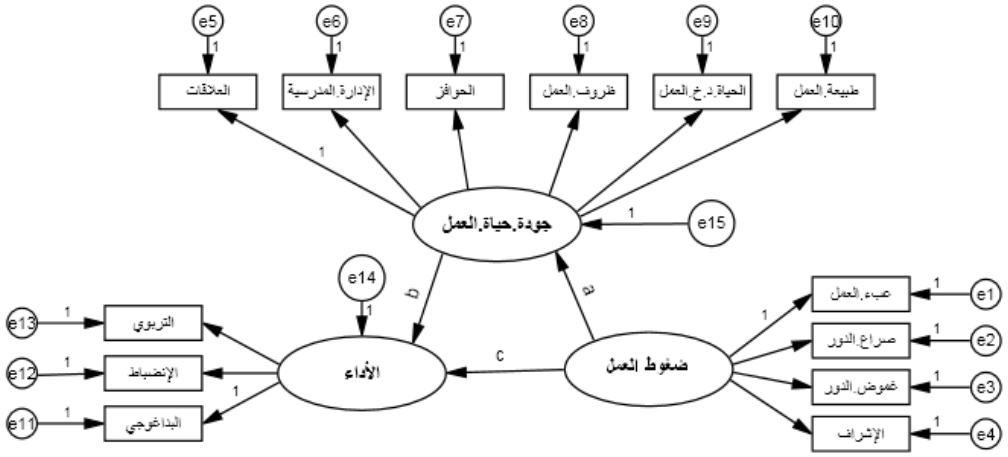
1. تصميم النموذج:

تعد مرحلة تصميم النموذج من أهم وأصعب المراحل في الدراسة بسبب ما تتطلبه هذه المرحلة من تحديد المتغيرات التي تؤثر بطريقة مباشرة وغير مباشرة والتي تدخل في تصميم النموذج وكذا المتغيرات التي يتم استبعادها من النموذج.

بناء على فرضيات الدراسة تم اقتراح هذا النموذج الفرضي الذي يتضمن التأثيرات الموضحة في الشكل (1) ، و المتمثلة في تأثيرات ضغوط العمل على جودة حياة العمل من جهة وضغوط العمل على الأداء في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط من جهة أخرى، بالاعتماد على البحوث والدراسات السابقة العربية منها والأجنبية والتي أكدت على وجود علاقات بين هذه المتغيرات ، إلا أن هذه البحوث و الدراسات لم تتناول هذه المتغيرات بصورة إجمالية في نموذج واحد كما سيتم تناوله في هذه الدراسة.

النموذج المتكامل:

وهو النموذج الذي يضم كل العلاقات بين متغيرات الدراسة، وينقسم إلى شطرين، قياسي ويضم العلاقات بين المتغيرات الكامنة ومؤشراتها(متغيرات مقاسة)، وبنائي ويضم العلاقات بين المتغيرات الكامنة للنموذج. اعتمادا على أدبيات الموضوع و باستخدام برامج Amos الإصدار 20، توصل الباحث إلى تصميم نموذج متكامل يوضح العلاقات بين هذه المتغيرات حسب الشكل التالي.



الشكل(38)النموذج المتكامل

المصدر: من إعداد الباحث

a : معامل المسار بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل

b : معامل المسار بين جودة حياة العمل والأداء

c : معامل المسار بين ضغوط العمل والأداء

2. اختبار بنية النموذج المتكامل:

قبل البدء في اختبار النموذج المتكامل وللحصول على نتائج منطقية يمكن تعميمها، علينا التأكد من بعض الافتراضات.

1.2. القيم المفقودة:

لا يستجيب برنامج Amos في حالة وجود قيم مفقودة وعليه تم معالجة القيم المفقودة باستخدام برمجية اكسل. Stats Tools Package.

http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=Main_Page

2.2. القيم المتطرفة:

تم كشف ومعالجة القيم المتطرفة والتخلص منها، حيث تم التخلص من 34 ملاحظة تجاوز بعدها عن مركز الكتلة (Mahalanobis Distance) القيمة الحرجة لكاي تربيع.(Hair,2006).

التوزيع الطبيعي المتعدد المتغيرات (Multivariate Notmality) :

أشار كلاين (Kline ,2005) إلى أن طريقة الأرجحية العظمى تتطلب التوزيع الطبيعي المتعدد المتغيرات، وللتأكد من أن أبعاد الاستبيان تتبع التوزيع الطبيعي المتعدد المتغيرات يتم تحليل كافة بيانات أبعاد المتغيرات عن طريق برنامج Amos.

الجدول(47) قيم التفلطح والالتواء لمتغيرات الدراسة

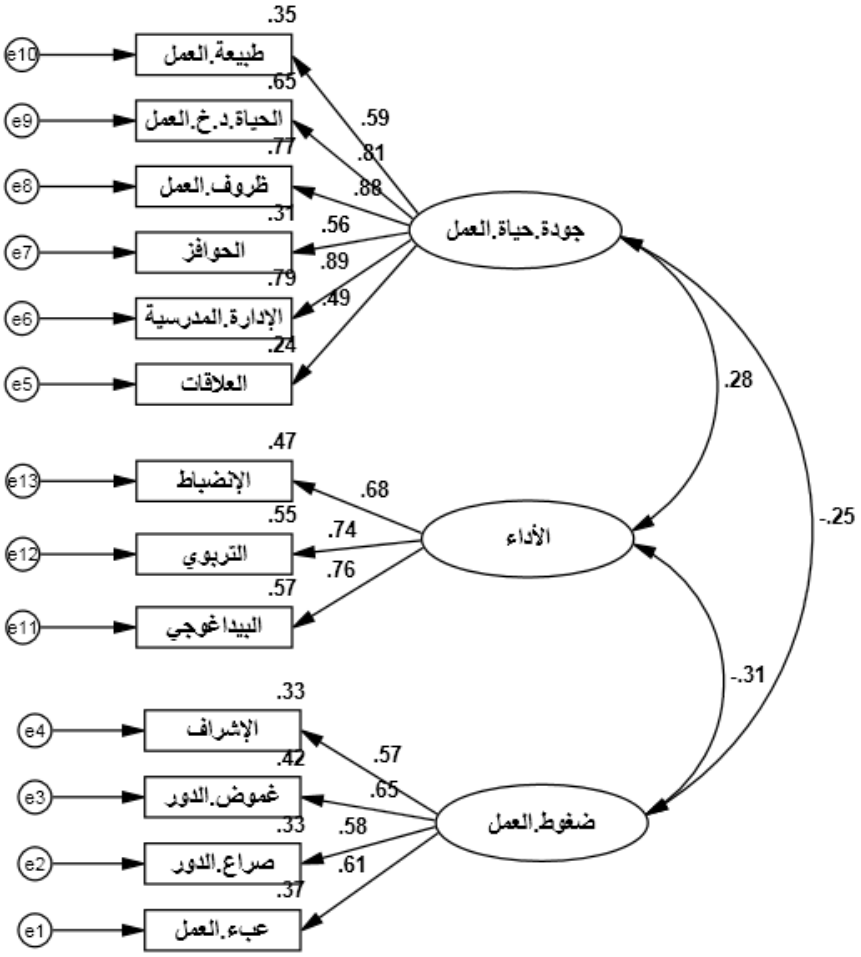
	الدنيا	القصوى	الإلتواء	د.ح	التفلطح	د.ج
التربوي	20	25	.619	3.566	-.565	-1.628
الانضباط	20	25	.865	4.984	-.084	-.242
البيداغوجي	20	25	.649	3.738	-.594	-1.711
طبيعة.العمل	11	15	.125	.719	-.667	-1.920
الحياة.د.خ.العمل	12	21	-1.038	-5.975	.946	2.725
ظروف.العمل	16	26	-.349	-2.012	-.242	-.696
الحوافز	10	19	.804	4.628	-.337	-.969
الإدارة.المدرسية	12	23	-.970	-5.589	.786	2.264
العلاقات	10	14	.840	4.839	-.536	-1.542
الإشراف	5	14	-.279	-1.607	-.921	-2.653
غموض.الدور	11	20	-.603	-3.470	.019	.054
صراع.الدور	11	21	-.478	-2.751	-.479	-1.379
عبء.العمل	15	21	-.900	-5.183	.658	1.895
					3.219	1.150

من خلال الجدول(47) نلاحظ بأن جميع قيم مؤشرات التفلطح والالتواء تسمح باستخدام طريقة الأرجحة العظمى(ML) لتحليل بيانات الدراسة، لأن القيمة المطلقة لكل مؤشر من مؤشرات الالتواء لم تتجاوز القيمة 2، ولم تتجاوز القيمة 7 بالنسبة لمؤشرات التفلطح، (Cohen, West, & Aiken, 2002)، ، وأن هذه المؤشرات لم تتجاوز 2 بالنسبة للالتواء و7 بالنسبة للتفلطح،

(Kline,2005)، أما بالنسبة للدرجة الحرجة (CR) للتفلطح المعمم لماردیا (mardia's Kurtosis) فقد بلغت قيمتها 1.150 وهي أقل من 1.96 (Muthén & Kaplan ,1985) وهي غير دالة، وعليه يمكن اعتبار بيانات العينة تتبع التوزيع الطبيعي المتعدد المتغيرات.

1.2. تحليل علاقات النموذج المتكامل:

يتم تحليل علاقات النموذج لمعرفة مدى التغاير(co-variance) بين متغيرات الدراسة. حيث أكد هر وآخرون(Hair & all ,2006) على مراعاة عدم وجود تشابه في الاختلاف، وترابط بين المتغيرات يزيد عن0.80 وإلا وجب دمج هذه المتغيرات في متغير واحد. لذلك يفضل انخفاض الترابط والعلاقة بين المتغيرات المؤثرة فيما بينها للدلالة على استقلالية كل متغير.(عباس البرق وآخرون، 2013 : ص 129).



الشكل(39) النموذج البنائي لمتغيرات الدراسة

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج Amos

الجدول(48) معاملات الارتباط بين متغيرات النموذج

	التقدير
ضغوط.العمل ↔ جودة.حياة.العمل	0.25
ضغوط.العمل ↔ الأداء	0.31
جودة.حياة.العمل ↔ الأداء	0.28

نلاحظ من خلال نتائج الجدول(48) بأن معاملات الارتباط بين المتغيرات ضعيفة، وبهذا يمكننا الحكم بأن هذه المتغيرات منفصلة ولا يمثل أحدها الأخر في النموذج.

الجدول(49) التغاير بين متغيرات النموذج

	التقدير	SE	CR	P
ضغوط.العمل ↔ جودة.حياة.العمل	1.554	.248	6.270	***
ضغوط.العمل ↔ الأداء	-3.251	.525	-6.189	***
جودة.حياة.العمل ↔ الأداء	-.877	.165	-5.320	***

*** تمثل مستوى الدلالة 0.01

نلاحظ من خلال نتائج الجدول(49) بأن القيم الحرجة (CR) تجاوزت 1.96 وهي دالة عند مستوى 0.01 ، وهذا دليل على عدم وجود تشابه في الاختلاف بين متغيرات النموذج.

2.2.اختبار جودة مطابقة النموذج:

قمنا بمعاينة نتائج مخرجات برنامج Amos التي يظهرها الجدول (50)، ومن خلال مقارنة هذه النتائج بدرجات القطع لمؤشرات جودة المطابقة وجدنا أن هذه القيم غير مقبولة.

الجدول(50) قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة مقارنة بالقيم النموذجية

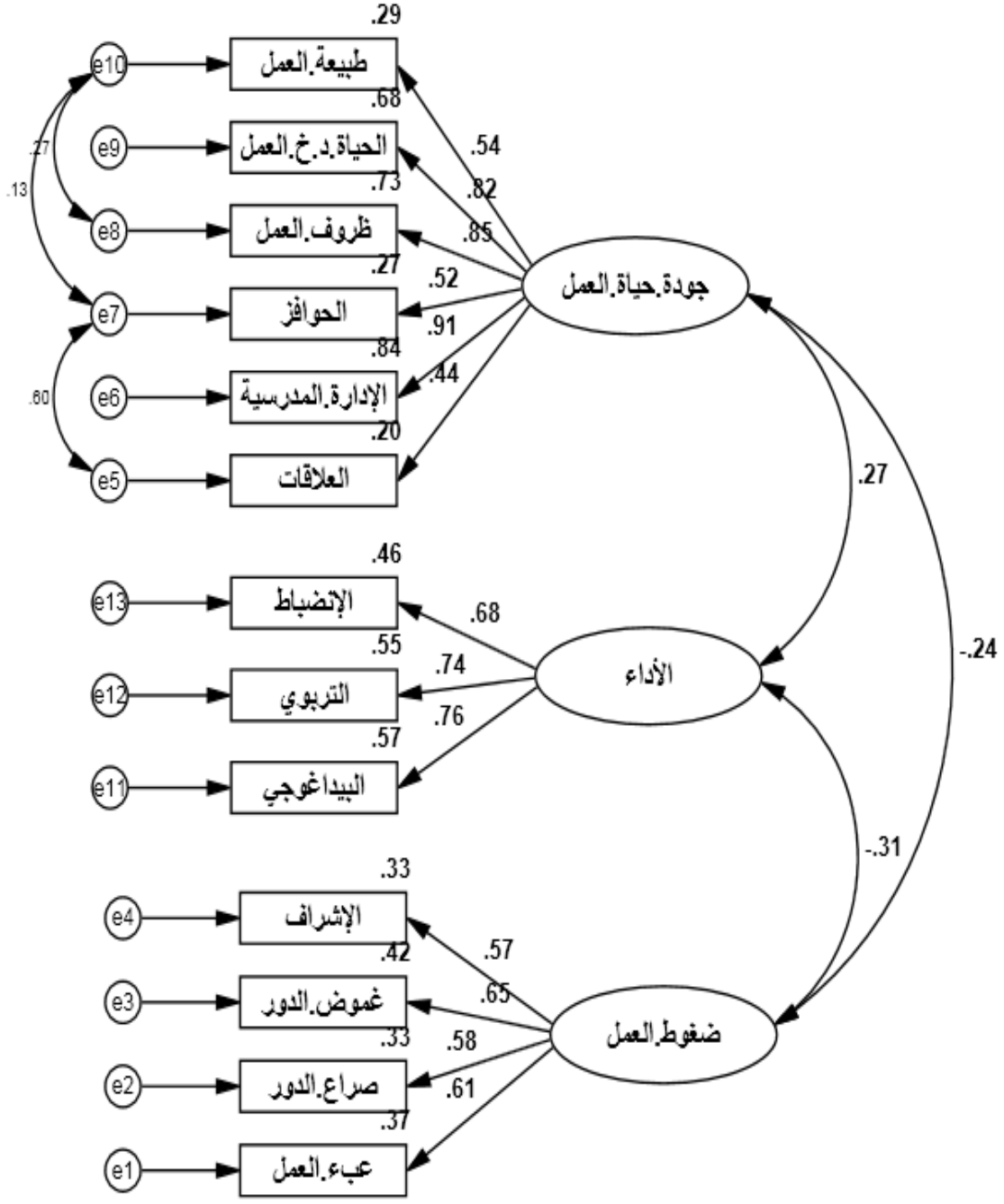
المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري (NC)	12.088 P = 000	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.897	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.06	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.11	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.81	$0.90 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.85	$0.90 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 807.469 النموذج المستقل 4691.898	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج 0.881 النموذج المستقل 5.117	النموذج < النموذج المستقل

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج Amos

مربع كاي يساوي 749.469 وهو دال إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية $p < 0.00$ وقيمة مربع كاي المعياري تساوي 12.088 وهي أكبر من 5 مما يدل على عدم قبول النموذج المفترض بالإضافة إلى أن أغلب مؤشرات المطابقة تدل على عدم وجود مطابقة للنموذج، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.06، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) فقد بلغت قيمته في هذه الدراسة 0.11 ، أما مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.81، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.85، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.897، وهي أقل من 0.90، وهذه النتائج تفرض علينا القيام بتعديل النموذج.

3.تعديل النموذج:

تم تعديل النموذج وفق قائمة التعديلات التي اقترحها برنامج Amos وضمن الإطار النظري للدراسة، وجاءت النتائج حسب ما يظهره الشكل التالي:



الشكل(40) النموذج بعد التعديل

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج Amos

يؤدي التعديل المقترح بين بواقي المؤشرات "الحوافز والعلاقات"،"الحوافز وطبيعة العمل"،"طبيعة العمل وظروف العمل" لمتغير جودة حياة العمل إلى التحسن في مؤشرات جودة المطابقة حسب ما يظهره الجدول التالي.

الجدول(51) قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة مقارنة بالقيم النموذجية

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
كاي المعياري(NC)	4.867، P = 000	$5 \geq NC \geq 0$
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.95	$0.90 \leq GFI \leq 1$
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	$0.08 \geq SRMR \geq 0$
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.06	$0.08 \geq RMSEA \geq 0$
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.93	$0.90 \leq TLI \leq 1$
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.95	$0.90 \leq CFI \leq 1$
محك المعلومات لأيكيك (AIC)	النموذج 351.176 النموذج المستقل 4691.898	النموذج < النموذج المستقل
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	النموذج 0.383 النموذج المستقل 5.117	النموذج < النموذج المستقل

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج Amos

مربع كاي يساوي 287.176 وهو غير دال إحصائيا عند مستوى (0.05) باحتمالية $p < 0.000$ وقيمة مربع كاي المعياري تساوي 4.867 وهي أكبر من 2 و أقل من 5 مما يدل على قبول عام للنموذج المفترض بالإضافة إلى أن أغلب مؤشرات المطابقة تدل على مطابقة مقبولة، حيث نجد أكثر مؤشرات المطابقة فعالية وأداء هو مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR) والذي بلغت قيمته 0.048 ، أما الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) فقد بلغت قيمته في هذه الدراسة 0.065 ، أما مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.93، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.95، ومؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.95، فجاءت قيمها أكبر من 0.90 ، وهذه المؤشرات مجتمعة تدل على تمتع النموذج المتكامل بجودة المطابقة. وبلغت قيمة

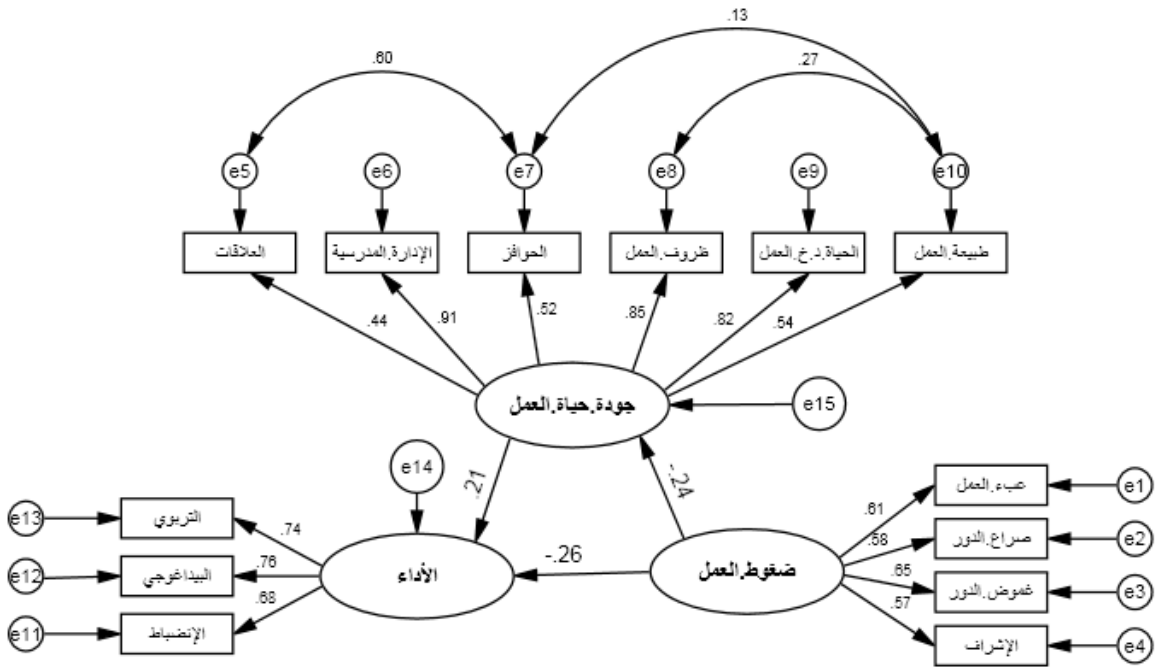
النتيجة:

بالنسبة لتحليل علاقات النموذج فقد أثبتت النتائج وجود معاملات ارتباط ضعيفة بين متغيرات النموذج، وهذا دليل بأن هذه المتغيرات منفصلة ولا يمثل أحدها الأخر في النموذج أما فيما يخص مدى التشابه في الاختلاف، فقد أثبتت النتائج على دلالة القيم الحرجة، وعدم وجود تشابه في

الاختلاف، أما بخصوص مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المتكامل، فأكدت مؤشرات جودة المطابقة بعد عملية التعديل، تمتع النموذج بمطابقة مقبولة لبيانات عينة الدراسة حسب ما تظهره نتائج الجدول رقم (51)، ومن خلال هذه النتائج يمكن اعتماد هذا النموذج في الدراسة الحالية.

سابعا: اختبار علاقات النموذج المتكامل:

لاختبار علاقات النموذج المتكامل الموضح في الشكل (41) استخدم الباحث تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية بطريقة الإرجحية العظمى، حيث تظهر نتائج تقدير معاملات المسار بين متغيرات نموذج الدراسة.



الشكل(41) النموذج المتكامل

المصدر: من إعداد الباحث

1. اختبار التأثيرات المباشرة للنموذج المتكامل:

يسمح لنا اختبار التأثيرات المباشرة التأكد من صحة الفرضيات التالية:

تؤثر ضغوط العمل تأثيرا مباشرا على جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

تؤثر جودة حياة العمل تأثيرا مباشرا على الأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية.

تؤثر ضغوط العمل تأثير مباشر على الأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية.

جدول(52) تقدير معاملات المسار للتأثير المباشر

	التقدير	الدلالة
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-.241	0.002
ضغوط العمل ß الأداء	-.255	0.003
جودة حياة العمل ß الأداء	.211	0.002

اعتمادا على نتائج الجدول (52)، نجد التأثير المباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل دالا إحصائيا، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.002 وهي أقل من 0.05، والتأثير المباشر لضغوط العمل على الأداء دال إحصائيا، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.003 وهي أقل من 0.05، و التأثير المباشر لجودة حياة العمل على الأداء دال إحصائيا، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.002 وهي أقل من 0.05، وهذا دليل على الوساطة الجزئية لمتغير جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء.

2. اختبار التأثيرات غير المباشرة للنموذج المتكامل:

يسمح لنا اختبار التأثير غير المباشرة التأكد من صحة الفرضية الرابعة " تؤثر ضغوط العمل تأثيرا غير مباشر على الأداء في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط لدى معلمي المدارس الابتدائية." ولغرض فحص مستوى الدلالة الإحصائية للتأثير غير المباشرة تم استخدام طريقة توليد العينات المتكررة (Bootstrapping) بمستوى ثقة 95 % للعلاقة الوسيطة على مستوى المجتمع.

1.2. تقدير التأثير الغير مباشر:

الجدول (53) تقدير معاملات المسار للتأثير غير المباشر

	التقدير	الدلالة
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل ß الأداء	- 0.051	0.002

من خلال الجدول(53) نجد التأثير غير المباشر لضغوط العمل على الأداء دال إحصائيا ، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.002 وهي أقل من 0.05، وعليه نقبل بالفرضية البديلة التي تقر بوجود علاقة الوساطة بين ضغوط العمل والأداء.

2.2. نقاط النهاية الدنيا والقصوى بحدود الثقة :

الجدول (54) حدود الثقة للتأثير غير المباشر

	الدنيا	التقدير	القصوى
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل ß الأداء	-.076	-.051	-.032

من خلال معاينة الجدول (54) نلاحظ وقوع قيمة التأثير غير المباشر لضغوط العمل على الأداء، ضمن مجال الثقة (0.076- ,0.032- : 95%). ونلاحظ عدم وجود القيمة المعدومة ضمن هذا المجال مما يؤكد وساطة متغير جودة حياة العمل.(Hair&all,2016 ;p243)

3. اختبار العلاقة المعدلة للمتغيرات الشخصية:

تسمح لنا هذه الخطوة من التأكد من صحة الفرضية الخامسة " يوجد تأثير للمتغيرات الشخصية على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية."

يقوم برنامج Amos بإجراء المقارنات بين المجموعات حيث يقوم بمقارنة نماذج الفئات من خلال نفس البيانات، والهدف من هذه المقارنة هو التأكد من أن لنماذج الفئات نفس التأثيرات بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة، ولا يوجد اختلاف بين النماذج في مؤشرات المطابقة.

1.3- الجنس كمتغير معدل:

لاختبار الجنس كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء في النموذج المفترض. نتبع إجراءات التحليل متعدد المجموعات، والذي يتطلب وجود أكثر من مجموعة، و بما أن الجنس متغير اسمي ذو مستويين، يمكن تقسيمه إلى مجموعتين، تضم الفئة الأولى الذكور، وتضم الفئة الثانية الإناث.

1.1.3- مسارات النموذج في وجود الجنس كمتغير معدل:

نقوم بالتحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، حيث تمثل معاملات مسارات النموذج الأول الخاص بالذكور بالرموز a_1،b_1، c_1، بينما تمثل معاملات مسارات النموذج الثاني الخاص بالإناث بالرموزa_2،b_2، c_2.

يوفر برنامج AMOS إمكانية مقارنة النموذجين من خلال اختبار دلالة الفروق بين معاملات المسار للنموذجين (الذكور والإناث). عن طريق قيم الدرجة الحرجة، حيث يتم معاملة

قيم الدرجة الحرجة كمعاملة قيم إحصائية z، فعندما تكون هذه القيمة أكبر أو تساوي 1.96 تكون دالة عند مستوى 0.05 ، (Byrn ,2010).

الجدول (55) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الذكور والإناث

	تقدير (ذ)	تقدير (إ)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.24	-0.28	2.161**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.26	-0.25	0.748
جودة حياة العمل ß الأداء	0.22	0.23	0.072

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار لنموذجي الذكور والإناث في الجدول(55)، نلاحظ بأن القيمة المطلقة z(b_1,b_2) تساوي 0.072 ، والقيمة المطلقة z(c_1,c_2) تساوي 0.748 ، وهاتان القيمتان أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فرق بالنسبة للتأثيرين: جودة حياة العمل على الأداء وضغوط العمل على الأداء بين لنموذجي الذكور والإناث. أما بالنسبة للقيمة المطلقة z(a_1,a_2) تساوي 2.161 وهي دالة عند مستوى 0.01 فتدل على وجود فرق في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل بين نموذجي الذكور والإناث.

2.1.3- مؤشرات جودة المطابقة في وجود الجنس كمتغير معدل:

تتطلب مقارنة النماذج من حيث مؤشرات المطابقة، تصميم نموذجين أحدهما حر لا تُقيد فيه البرامترات، يضم النماذج المتماثلة من حيث التصميم، والمختلفة من حيث تسمية المسارات بين المتغيرات المستقلة والتابعة باختلاف الفئة، والثاني مقيد يتم فيه تقيد البارامترات، ويضم النموذج المقيد النماذج المتماثلة من حيث التصميم، و من حيث البارامترات.

جدول(56) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	357.217	0.000	.925	.948	.901	.931
النموذج المقيد	121	365.102	0.000	.924	.948	.902	.932
الفرق	3	7.885	0.0484	.001	.001	-.001	-.001

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

تشير نتائج الجدول (56) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين مجموعتي الذكور والإناث لم تحقق فروقا بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج وهي أصغر من 0.01 (Gan et Broc,2018 : 174)، بالنسبة لمؤشرات المطابقة (NFI، IFI، RFI ، RLI)، أما بالنسبة CMIN بين النموذجين فبلغت قيمة التغير 7.885 ، وهذا التغير دال إحصائيا، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.048 وهي أقل من 0.05، لذلك نقر بوجود فرق بين نموذجي الذكور والإناث في مؤشرات جودة المطابقة.

النتيجة:

نلاحظ من خلال المقارنات التي تمت على نموذجي الذكور والإناث وجود فرق دال إحصائيا في معامل المسار(a) الذي يمثل تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل ولا يجود فرق في معاملا ت المسار الأخرى (b، c) بالنسبة للنموذجين، أما بالنسبة لمؤشرات جودة المطابقة فتدل النتائج على وجود اختلاف بين النموذجين. ويرجع هذا الاختلاف إلى الفرق في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل بين الفئتين الذكور والإناث، وليس إلى تأثير ضغوط العمل على الأداء. وعليه يمكن القول بأن متغير الجنس لا يلعب الدور المعدل للعلاقة الوسيطة لمتغير جودة حياة العمل.

2.3.السن كمتغير معدل:

لاختبار السن كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء في النموذج المفترض. نقوم بتقسيم متغير السن إلى أربعة فئات، تضم الفئة الأولى أقل من 31 سنة، وتضم الثانية من 31 إلى 40 سنة وتضم الثالثة من 41 إلى 50 سنة، وتضم الرابعة أكثر من 50 سنة، ، ثم تقوم بعد ذلك بالتحليل المتعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos.

1.2.3- مسارات النموذج في وجود السن كمتغير معدل:

نقوم بالتحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، حيث تمثل معاملات مسارات النموذج الأول الخاص بالفئة الأولى بالرموز a_1،b_1، c_1، بينما تمثل معاملات مسارات النموذج الثاني الخاص بالفئة الثانية بالرموز a_2 ،b_2 ، c_2 ، وتمثل معاملات مسارات النموذج الثالث الخاص بالفئة الثالثة بالرموز a_3 ،b_3 ، c_3، وتمثل معاملات مسارات النموذج الرابع الخاص بالفئة الرابعة بالرموز a_4، b_4، c_4، مع العلم أن برنامج AMOS يوفر لنا إمكانية المقارنة بين النماذج من خلال اختبار الفروق بين معاملات المسار للنماذج الأربعة، ومقارنة هذه القيم بالدرجة الحرجة لاختبار z والتي تساوي 1.96 عند مستوى 0.05 .

المقارنة الأولى: بين النموذج الأول والنموذج الثاني

جدول (57) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية

	تقدير (ف1)	تقدير (ف2)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.35	-0.30	2.504
ضغوط العمل ß الأداء	-0.27	-0.26	-0.682
جودة حياة العمل ß الأداء	0.33	0.29	0.753

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثاني في الجدول (57)، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_2,a_1)$ تساوي 2.504، و هذه القيمة أكبر من القيمة الحرجة 1.96 وهي دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على وجود فرق في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية. أما بالنسبة للقيمة المطلقة $z(b_2,b_1)$ تساوي 0.753، والقيمة المطلقة $z(c_2,c_1)$ تساوي 0.682، وهذه القيم أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بالنسبة للتأثيرين: لضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

المقارنة الثانية: بين النموذج الأول والنموذج الثالث.

الجدول(58) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة

	تقدير (ف1)	تقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.35	-0.19	2.100**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.27	-0.25	0.475
جودة حياة العمل ß الأداء	0.33	0.32	1.567

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثالث في الجدول (58)، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_3,a_1)$ تساوي 2.100، وهذه القيمة أكبر من القيمة الحرجة 1.96 وهي دالة عند مستوى 0.01 مما يدل على وجود فرق بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة. أما بالنسبة للقيمة المطلقة $z(b_3,b_1)$ تساوي 1.567، والقيمة المطلقة $z(c_3,c_1)$ تساوي 0.475، و هذه القيم أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بالنسبة

للتأثيرين: ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

المقارنة الثالثة: بين النموذج الأول والنموذج الرابع.

الجدول(59) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة

	تقدير (ف1)	التقدير (ف4)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.35	-0.15	2.338**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.27	-0.22	0.217
جودة حياة العمل ß الأداء	0.33	0.21	2.011**

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والرابع في الجدول(59)، نلاحظ بأن القيمة المطلقة $z(c_1,c_4)$ تساوي 0.217 ، وهذه القيمة أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهي تدل على عدم وجود فرق بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على الأداء بين النموذجين، أما بالنسبة للقيمة المطلقة $z(a_1,a_4)$ تساوي 2.238 ، والقيمة المطلقة $z(b_1,b_4)$ تساوي 2.011 ، وهي قيم دالة عند مستوى 0.05 وهذا يدل على وجود فرق بالنسبة للتأثيرين: ضغوط العمل على جودة حياة العمل وجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة.

المقارنة الرابعة: بين النموذج الثاني والنموذج الثالث.

الجدول(60) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة

	تقدير (ف2)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.30	-0.19	2.349**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.26	-0.25	-0.780
جودة حياة العمل ß الأداء	0.29	0.32	0.480

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثاني والثالث في الجدول (60) ، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_3,a_2)$ تساوي 2.349، وهذه القيمة أكبر من القيمة الحرجة 1.96 وهي دال عند مستوى 0.01 مما يدل على وجود فرق بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة. أما بالنسبة للقيمة المطلقة $z(b_3,b_2)$ تساوي 0.480، والقيمة المطلقة $z(c_3,c_2)$ تساوي 0.780، و هذه القيم أصغر من

القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 مما يدل على عدم وجود فروق بالنسبة للتأثيرين: لضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

المقارنة الخامسة: بين النموذج الثاني والنموذج الرابع.

الجدول(61) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة

	تقدير (ف2)	التقدير (ف4)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.30	-0.15	1.123
ضغوط العمل ß الأداء	-0.26	-0.22	0.745
جودة حياة العمل ß الأداء	0.29	0.21	0.030

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثاني والرابع في الجدول (61)، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_2,a_4)$ تساوي 1.123 و القيمة المطلقة $z(b_2,b_4)$ تساوي 0.030 ،القيمة المطلقة $z(c_2,c_4)$ تساوي 0.745 ، و هذه القيمة كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة.

المقارنة السادسة: بين النموذج الثالث والنموذج الرابع.

الجدول(62) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة

	التقدير (ف3)	التقدير (ف4)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.19	-0.15	1.856
ضغوط العمل ß الأداء	-0.25	-0.22	-1.300
جودة حياة العمل ß الأداء	0.32	0.21	-0.470

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثالث والرابع في الجدول (62) نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_3,a_4)$ تساوي 1.856 و القيمة المطلقة $z(b_3,b_4)$ تساوي 0.470 ،القيمة المطلقة $z(c_3,c_4)$ تساوي 1.300 ، و هذه القيمة كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فرق في التأثيرات

الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بين نموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة.

النتيجة:

نلاحظ من خلال المقارنات الستة التي أجريت على النماذج الأربعة للفئات العمرية. وجود فرق في معامل المسار بين نموذج الفئة الأولى ونماذج الفئات الأخرى (الثاني، والثالث، والرابع)، وبين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ووجود فرق في قيمة معامل المسار بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة بالنسبة لتأثير جودة حياة العمل على الأداء، وعدم وجود فرق في قيمة معامل المسار بين النموذج الأول ونماذج الفئات الأخرى (الثاني، والثالث، والرابع) بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على الأداء، وعدم وجود فرق في قيمة معامل المسار بين النموذج الأول و النموذجين الثاني والثالث بالنسبة لتأثير جودة حياة العمل على الأداء . وعدم وجود فرق في قيمة معامل المسار بين النموذج الثاني والرابع، وبين النموذج الثالث والرابع بالنسبة للتأثيرات الثلاثة.

2.2.3- مؤشرات جودة المطابقة في وجود السن كمتغير معدل:

تتطلب مقارنة النماذج من حيث مؤشرات المطابقة، في وجود السن كمتغير معدل تطبيق نفس الإجراءات السابقة.

المقارنة الأولى: بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

جدول(63) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	241.385	.000	.916	.955	.889	.940
النموذج المقيد1	121	244.109	.000	.915	.955	.890	.941
الفرق	3	2.724	.436	.001	.001	-.002	-.002

تشير نتائج الجدول(63) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين الفئتين الأولى والثانية لم تحقق فروق بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج وهي أصغر من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 2.724 ، وهذا التغير غير دال عند مستوى 0.05 ، حيث بلغت الدلالة الإحصائية

p = 0.436 وهي أكبر من 0.05، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية في مؤشرات المطابقة.

المقارنة الثانية : بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

جدول(64) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	214.106	.058	.923	.964	.899	.952
النموذج المقيد2	121	219.954	.028	.921	.963	.898	.952
الفرق	3	5.848	.119	.002	.002	.000	.000

تشير نتائج الجدول (64) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين الفئتين الأولى و الثالثة لم تحقق فروق بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج وهي أصغر من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 5.848 ، وهذا التغير غير دال عند مستوى 0.05 ، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.119 وهي أكبر من 0.05، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الثالثة: بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة.

جدول(65) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	240.379	.000	.896	.944	.863	.924
النموذج المقيد3	121	249.287	.000	.894	.943	.864	.925
الفرق	3	8.908	.030	.002	.002	-.001	-.001

تشير نتائج الجدول (65) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين الفئتين الأولى والرابعة لم تحقق فروق بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج وهي أقل من 0.01، أما بالنسبة CMIN بين النموذجين فبلغت قيمة التغير 8.908 ، وهذا التغير دال إحصائيا، حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.03 وهي أقل من 0.05،

لـــذلك نقـــر بوجـــود فـــرق بـــين نمـــوذج الفئـــة الأولـــى ونمـــوذج الفئـــة الرابعـــة فـــي مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الرابعة: بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

جدول(66) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	199.539	.000	.923	.967	.898	.956
النموذج المقيد4	121	206.321	.000	.920	.965	.897	.955
الفرق	3	6.782	.079	.003	.003	-.001	-.001

تشـــير نتـــائج الجـــدول (66) إلـــى أن فـــرض القيـــود الإضـــافية علـــى النمـــوذج مـــن خـــلال افتـــراض تســـاوي معـــاملات المســـارات بـــين المجمـــوعتين الثانيـــة والثالثة لـــم تحقـــق تغييـــرات بـــارزة فـــي مؤشـــرات جـــودة المطابقـــة للنمـــوذج، وهـــي أقـــل مـــن 0.01، ونفـــس الشـــيء بالنســـبة CMIN بـــين النمـــوذجين حيـــث بلغـــت قيمـــة التغيـــر 6.782 ، وهـــذا التغيـــر غيـــر دال حيـــث بلغـــت الدلالـــة الإحصـــائية p = 0.079 وهي اكبر مـــن 0.05 ، لـــذلك نقـــر بعـــدم وجـــود اخـــتلاف بـــين نمـــوذج الفئـــة الثانيـــة ونموذج الفئة الثالثة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الخامسة: بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة.

جدول(67) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	228.776	.000	.893	.945	.859	.926
النموذج المقيد5	121	230.446	.000	.893	.946	.862	.929
الفرق	3	1.669	.644	.001	.001	-.002	-.003

تشير نتائج الجدول (67) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين الفئتين الثانية و الرابعة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير1.669 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.644 ، وهي

اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة السادسة: بين نموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة.

جدول(68) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	201.527	.000	.903	.957	.871	.942
النموذج المقيد6	121	207.385	.000	.900	.956	.871	.942
الفرق	3	5.858	.119	.003	.003	.000	.000

تشير نتائج الجدول (68) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين الفئتين الثالثة و الرابعة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 5.858 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.119 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين النموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة في مؤشرات جودة المطابقة.

النتيجة:

من خلال المقارنات الستة التي أجريت على النماذج الأربعة للفئات العمرية، نلاحظ وجود فرق بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة ، وعدم وجود فروق بين النموذج الأول والنموذجين الثاني والثالث، وعدم وجود فروق بين النماذج الثلاثة الأخرى(الثاني، والثالث، والرابع) في قيمة مربع كاي، أما بالنسبة لمؤشرات جودة المطابقة (NFI، IFI، RFI ، TLI) فلم تثبت النتائج وجود فروق بين النماذج الأربعة، ويرجع الاختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة إلى الفرق في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل والفرق في تأثير جودة حياة العمل على الأداء، في حين لا يوجد فرق في تأثير ضغوط العمل على الأداء بالنسبة للمقارنات الستة.

وعليه يمكن القول بأن متغير السن لا يلعب الدور المعدل للعلاقة الوسيطة لمتغير جودة حياة العمل.

4. اختبار العلاقات المعدلة للمتغيرات التنظيمية:

يسمح لنا اختبار العلاقة المعدلة التأكد من صحة الفرضية الرابعة " يوجد تأثير للمتغيرات التنظيمية على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية."

1.4.الأقدمية كمتغير معدل:

لاختبار الأقدمية كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء في النموذج المفترض. نقسم متغير الأقدمية إلى أربعة فئات، تضم الفئة الأولى أقل من 6 سنوات، وتضم الثانية من 6 إلى 15 سنة وتضم الثالثة من 16 إلى 25 سنة، وتضم الرابعة أكثر من 25 سنة، ، ثم تقوم بعد ذلك بالتحليل المتعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos.

1.1.4.- مسارات النموذج في وجود الأقدمية كمتغير معدل:

نقوم بالتحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، حيث تمثل معاملات مسارات النموذج الأول الخاص بالفئة الأولى بالرموز a_1 ،b_1 ، c_1، بينما تمثل معاملات مسارات النموذج الثاني الخاص بالفئة الثانية بالرموز a_2 ،b_2 ، c_2 ، وتمثل معاملات مسارات النموذج الثالث الخاص بالفئة الثالثة بالرموز a_3 ،b_3 ، c_3 ، وتمثل معاملات مسارات النموذج الرابع الخاص بالفئة الرابعة بالرموز a_4 ،b_4 ، c_4 ، مع العلم أن برنامج Amos يوفر لنا إمكانية المقارنة من خلال اختبار الفروق بين معاملات المسار للنماذج الأربعة، ومقارنة هذه القيم بالدرجة الحرجة لاختبار z والتي تساوي 1.96 عند مستوى 0.05 .

المقارنة الأولى: بين النموذج الأول والنموذج الثاني.

الجدول (69) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية

	تقدير (ف1)	التقدير (ف2)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.31	-0.27	2.134**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.22	-0.21	0.152
جودة حياة العمل ß الأداء	0.32	0.30	0.716

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثاني في الجدول(69)، نلاحظ بأن القيمة المطلقة z(b_1,b_2) تساوي 0.716 ، والقيمة المطلقة z(c_1,c_2) تساوي 0.152 ، وهاتان القيمتان أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فرق بالنسبة للتأثيرين: جودة حياة العمل على الأداء وضغوط العمل على الأداء بين النموذجين الأول والثاني، أما بالنسبة للقيمة المطلقة z(a_1,a_2) تساوي 2.134 وهي دالة عند مستوى 0.05 فتدل على وجود فرق في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

المقارنة الثانية: بين النموذج الأول والنموذج الثالث.

الجدول (70) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة

	تقدير (ف1)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.31	-0.26	2.123**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.22	-0.25	-0.482
جودة حياة العمل ß الأداء	0.32	0.29	-0.735

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثالث في الجدول (70)، نلاحظ بأن القيمة المطلقة z(a_1,a_3) تساوي 2.123 و القيمة المطلقة z(b_1,b_3) تساوي 0.735 ،القيمة المطلقة z(c_1,c_3) تساوي 0.482 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 . وهذا يدل على عدم وجود فرق بالنسبة

للتأثيرات الثلاثة: ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

المقارنة الثالثة: بين النموذج الأول والنموذج الرابع.

الجدول (71) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة

	التقدير (ف1)	التقدير (ف4)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.31	-0.22	2.057**
ضغوط العمل ß الأداء	-0.22	-0.23	-1.220
جودة حياة العمل ß الأداء	0.32	0.26	-0.436

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والرابع في الجدول (71)، نلاحظ بأن القيمة المطلقة z(a_1,a_4) تساوي 2.057 و القيمة المطلقة z(b_1,b_4) تساوي 0.436 ،القيمة المطلقة z(c_1,c_4) تساوي 1.220 ،وهذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05. وهذا يدل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء، بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة.

المقارنة الرابعة: بين النموذج الثاني والنموذج الثالث.

الجدول(72) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة

	التقدير (ف2)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.27	-0.26	-0.758
ضغوط العمل ß الأداء	-0.21	-0.25	-0.565
جودة حياة العمل ß الأداء	0.30	0.29	-1.187

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثاني والثالث في الجدول (72)، نلاحظ بان القيمة المطلقة z(a_2,a_3) تساوي 0.758 و القيمة المطلقة z(b_2,b_3) تساوي 1.187 ،القيمة المطلقة z(c_2,c_3) تساوي 0.565 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة

ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء، بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

المقارنة الخامسة: بين النموذج الثاني والنموذج الرابع.

الجدول (73) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة

	التقدير (ف2)	التقدير (ف4)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.27	-0.22	-0.691
ضغوط العمل ß الأداء	-0.21	-0.23	-1.261
جودة حياة العمل ß الأداء	0.30	0.26	-0.778

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثاني والرابع في الجدول (73)، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_2,a_4)$ تساوي 0.691 و القيمة المطلقة $z(b_2,b_4)$ تساوي 0.778 ،القيمة المطلقة $z(c_2,c_4)$ تساوي 1.261 ، و هذه القيمة كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا يدل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة.

المقارنة السادسة: بين النموذج الثالث والنموذج الرابع.

الجدول(74) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة

	التقدير (ف3)	التقدير (ف4)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.26	-0.22	0.149
ضغوط العمل ß الأداء	-0.25	-0.23	-0.785
جودة حياة العمل ß الأداء	0.29	0.26	-0.077

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثالث والرابع في الجدول (74) ،نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_3,a_4)$ تساوي 0.149 و القيمة المطلقة $z(b_3,b_4)$ تساوي 0.077 ،القيمة المطلقة $z(c_3,c_4)$ تساوي 0.785 ، و هذه القيمة كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05. وهذا دليل على عدم وجود فرق بالنسبة للتأثيرات

الثلاثة ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة.

النتيجة:

نلاحظ من خلال المقارنات الستة التي أجريت على النماذج الأربعة وجود فرق في معامل المسار بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، وعدم وجود فرق في معامل المسار بين النموذج الأول والثاني بالنسبة للتأثيرين ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء. في حين لم نلاحظ أية فروق دالة إحصائيا في قيمة معامل المسار بين النموذج الأول والنموذجين الثالث والرابع بالنسبة للتأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء. أما بالنسبة لمقارنة النماذج الثلاثة (الثاني و الثالث و الرابع) فلم تدل النتائج على وجود فروق دالة إحصائيا في معامل المسار بالنسبة للتأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء.

1.2.4- مؤشرات جودة المطابقة في وجود الأقدمية كمتغير معدل:

تتطلب مقارنة النماذج من حيث مؤشرات المطابقة، في وجود الأقدمية كمتغير معدل تطبيق نفس الإجراءات السابقة.

المقارنة الأولى: بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

الجدول (75) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	235.246	.000	.926	.962	.902	.949
النموذج المقيد1	121	241.527	.000	.924	.961	.902	.949
الفرق	3	6.282	.099	.002	002	.000	.000

تشير نتائج الجدول (75) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى والثانية لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، في حين كانت هذه التغيرات بارزة بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 6.282 ، وهذا التغير دال حيث بلغت

الدلالة الإحصائية p=0.099 وهي أكبر من 0.05، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين النموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الثانية : بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

الجدول (76) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	244.680	.000	.921	.958	.896	.957
النموذج المقيد2	121	246.945	.000	.921	.958	.898	.957
الفرق	3	2.265	.519	.001	.001	-.002	-.002

تشير نتائج الجدول (76) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى والثالثة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، ، وهي أقل من 0.01، في حين كانت هذه التغيرات بارزة بالنسبة CMIN بين ال 0نموذجين حيث بلغت قيمة التغير 2.265 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.519 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الثالثة: بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة.

الجدول (77) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	210.205	.000	.922	.964	.897	.952
النموذج المقيد3	121	214.097	.000	.921	.964	.898	.953
الفرق	3	3.892	.273	.001	.002	-.001	-.001

تشير نتائج الجدول (77) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى والرابعة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، في حين كانت هذه التغيرات بارزة بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 3.892 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت

الدلالة الإحصائية p = 0.273 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الرابعة: بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

الجدول (78) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	224.152	.000	.897	.949	.864	.931
النموذج المقيد4	121	226.107	.000	.897	.949	.867	.933
الفرق	3	1.955	.582	.001	.001	-.002	-.002

تشير نتائج الجدول (78) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الثانية والثالثة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، في حين كانت هذه التغيرات بارزة بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 1.955 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.582 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة الخامسة: بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة.

الجدول (79) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	189.658	.000	.893	.957	.859	.941
النموذج المقيد5	121	191.893	.000	.892	.957	.861	.944
الفرق	3	2.235	.525	.001	.001	-.002	-.002

تشير نتائج الجدول (79) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الثانية والرابعة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، في حين كانت هذه التغيرات بالنسبة CMIN بين النموذجين، حيث بلغت قيمة التغير 2.235 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة

الإحصائية 0.525 = p وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الرابعة في مؤشرات جودة المطابقة.

المقارنة السادسة: بين نموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة.

الجدول (80) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	198.964	.000	.883	.949	.845	.931
النموذج المقيد6	121	199.662	.000	.883	.950	.849	.934
الفرق	3	.698	.874	.000	.000	-.003	-.004

تشير نتائج الجدول (80) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الثالثة والرابعة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 0.698 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.874 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الثالثة ونموذج الفئة الرابعة في مؤشرات جودة المطابقة.

النتيجة:

من خلال المقارنات الستة التي أجريت على النماذج الأربعة لجميع الفئات لم نلاحظ وجود اختلاف في مؤشرات جودة المطابقة بين هذه النماذج، ومن خلال هذه المقارنات يمكن القول بأن متغير الأقدمية لا يلعب الدور المعدل للعلاقة الوسيطة لمتغير جودة حياة العمل.

2.4.منطقة العمل كمتغير معدل:

لاختبار منطقة العمل كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء في النموذج المفترض. نقسم متغير منطقة العمل إلى ثلاثة فئات، تخص الفئة الأولى الأماكن الحضرية، وتخص الثانية الأماكن الشبه حضرية، وتخص الفئة الثالثة الأماكن الريفية، ثم تقوم بعد ذلك بالتحليل المتعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos.

1.2.4- مسارات النموذج في وجود منطقة العمل كمتغير معدل:

نقوم بالتحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، حيث تمثل معاملات مسارات النموذج الأول الخاص بالفئة الأولى بالرموز a_1، b_1 ، c_1، بينما تمثل معاملات مسارات النموذج الثاني الخاص بالفئة الثانية بالرموز a_2، b_2 ، c_2 ، وتمثل معاملات مسارات النموذج الثالث الخاص بالفئة الثالثة بالرموز a_3، b_3 ، c_3 ، مع العلم أن برنامج Amos يوفر لنا إمكانية المقارنة من خلال اختبار الفروق بين معاملات المسار للنماذج الثلاثة، ومقارنة هذه القيم بالدرجة الحرجة لاختبار z والتي تساوي 1.96 عند مستوى 0.05 .

المقارنة الأولى: بين مسارات النموذج الأول والنموذج الثاني.

الجدول (81) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية

	التقدير (ف1)	التقدير (ف2)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.23	-0.22	0.408
ضغوط العمل ß الأداء	-0.30	-0.24	-0.169
جودة حياة العمل ß الأداء	0.25	0.28	-1.141

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثاني في الجدول (81)، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_1,a_2)$ تساوي 0.408 و القيمة المطلقة $z(b_1,b_2)$ تساوي 1.141 ،القيمة المطلقة $z(c_1,c_2)$ تساوي 0.169 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بالنسبة للنموذجي الفئة الأولى والفئة الثانية.

المقارنة الثانية: بين مسارات النموذج الأول والنموذج الثالث.

الجدول (82) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة

	التقدير (ف1)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.23	-0.21	0.734
ضغوط العمل ß الأداء	-0.30	-0.26	0.122
جودة حياة العمل ß الأداء	0.25	0.24	1.474

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثالث في الجدول (82)، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_1,a_3)$ تساوي 0.734 و القيمة المطلقة $z(b_1,b_3)$ تساوي 1.474 ،القيمة المطلقة $z(c_1,c_3)$ تساوي 0.122 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بالنسبة لنموذجي الفئة الأولى والفئة الثالثة.

المقارنة الثالثة: بين مسارات النموذج الثاني والنموذج الثالث.

الجدول (83) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة

	التقدير (ف2)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.22	-0.21	0.575
ضغوط العمل ß الأداء	-0.24	-0.26	0.371
جودة حياة العمل ß الأداء	0.28	0.24	-0.411

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثاني والثالث في الجدول (83) ،نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_2,a_3)$ تساوي 0.575 و القيمة المطلقة $z(b_2,b_3)$ تساوي 0.411 ،القيمة المطلقة $z(c_2,c_3)$ تساوي 0.371 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ، وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء) بالنسبة لنموذجي الفئة الثانية والفئة الثالثة.

النتيجة:

من خلال المقارنات التي أجريت على النماذج الثلاثة للفئات الثلاثة لم نلاحظ وجود فروق في التأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء. بين متغيرات النموذج.

2.2.4- مؤشرات جودة المطابقة في وجود منطقة العمل كمتغير معدل:

تتطلب مقارنة النماذج من حيث مؤشرات المطابقة، في وجود منطقة العمل كمتغير معدل تطبيق نفس الإجراءات السابقة.

المقارنة الأولى: بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

الجدول (84) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	252.387	.000	.924	.958	.900	.944
النموذج المقيد1	121	256.588	.000	.923	.958	.901	.945
الفرق	3	4.201	.241	.001	.001	-.001	-.001

تشير نتائج الجدول (84) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى والثانية لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، في حين كانت هذه التغيرات بارزة بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 4.201 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية $p = 0.241$ وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

المقارنة الثانية : بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

الجدول (85) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	193.353	.000	.913	.964	.885	.952
النموذج المقيد2	121	195.759	.000	.912	.965	.887	.953
الفرق	3	2.406	.492	.001	.001	-.001	-.002

تشير نتائج الجدول (85) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى والثالثة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 2.406 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية

p = 0.492 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

المقارنة الثالثة: بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

الجدول (86) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	246.110	.000	.938	.967	.918	.956
النموذج المقيد4	121	246.910	.000	.938	.967	.920	.958
الفرق	3	.801	.849	.000	.000	-.002	-.002

تشير نتائج الجدول (86) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الثانية والثالثة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 0.801 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.849 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

النتيجة:

من خلال المقارنات التي أجريت على النماذج الثلاثة للفئات الثلاثة لم نلاحظ وجود اختلاف في مؤشرات جودة المطابقة بين هذه النماذج، ونتيجة لعدم وجود فروق في تأثير ضغوط العمل على الأداء بالنسبة لنماذج الفئات الثلاثة. يمكن القول بأن متغير منطقة العمل لا يلعب الدور المعدل للعلاقة الوسيطة لمتغير جودة حياة العمل.

3.4.التكوين كمتغير معدل :

لاختبار التكوين كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء في النموذج المفترض. نقسم متغير التكوين إلى ثلاثة فئات، تتعلق الفئة الأولى بخريجي المدرسة العليا للأساتذة، وتتعلق الفئة الثانية بخريجي الجامعة، وتتعلق الفئة الثالثة بخريجي المعهد التكنولوجي للتربية، ثم نقوم بعد ذلك بالتحليل المتعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos.

1.3.4- مسارات النموذج في وجود التكوين كمتغير معدل:

نقوم بالتحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، حيث تمثل مسارات النموذج الأول الخاص بالفئة الأولى بالرموز a_1، b_1 ، c_1، بينما تمثل مسارات النموذج الثاني الخاص بالفئة الثانية بالرموز a_2، b_2 ، c_2، وتمثل مسارات النموذج الثالث الخاص بالفئة الثالثة بالرموز a_3، b_3 ، c_3 ، مع العلم أن برنامج Amos يوفر لنا إمكانية المقارنة من خلال اختبار الفروق بين معاملات المسار للنماذج الثلاثة، ومقارنة هذه القيم بالدرجة الحرجة لاختبار z والتي تساوي 1.96 عند مستوى 0.05 .

المقارنة الأولى: بين مسارات النموذج الأول والنموذج الثاني.

الجدول (87) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية

	التقدير (ف1)	التقدير (ف2)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.25	-0.22	0.110
ضغوط العمل ß الأداء	-0.32	-0.24	1.110
جودة حياة العمل ß الأداء	0.26	0.29	-0.279

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثاني في الجدول (87) ، نلاحظ بان القيمة المطلقة $z(a_1,a_2)$ تساوي 0.110 و القيمة المطلقة $z(b_1,b_2)$ تساوي 1.110 ،القيمة المطلقة $z(c_1,c_2)$ تساوي 0.279 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بالنسبة للنموذجي الفئة الأولى والفئة الثانية.

المقارنة الثانية: بين مسارات النموذج الأول والنموذج الثالث.

الجدول (88) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة

	التقدير (ف1)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.25	-0.20	0.873
ضغوط العمل ß الأداء	-0.32	-0.27	1.510
جودة حياة العمل ß الأداء	0.26	0.17	-1.120

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الأول والثالث في الجدول (88) ، نلاحظ بان القيمة المطلقة $(a_1,a_3)z$ تساوي 0.873 و القيمة المطلقة $(b_1,b_3)z$ تساوي 1.510 ،القيمة المطلقة $(c_1,c_3)z$ تساوي 1.120 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء) بالنسبة للنموذجي الفئة الأولى والفئة الثالثة.

المقارنة الثالثة: بين مسارات النموذج الثاني والنموذج الثالث.

الجدول (89) المقارنة بين معاملات المسار لنموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة

	التقدير (ف2)	التقدير (ف3)	Z
ضغوط العمل ß جودة حياة العمل	-0.22	-0.20	0.767
ضغوط العمل ß الأداء	-0.24	-0.27	-0.694
جودة حياة العمل ß الأداء	0.29	0.17	-0.981

ملاحظة: *** p-value < 0.01; ** p-value < 0.05; * p-value < 0.10

من خلال مصفوفة قيم z الناتجة عن مقارنة معاملات المسار للنموذجين الثاني والثالث في الجدول (89) ، نلاحظ بان القيمة المطلقة $(a_2,a_3)z$ تساوي 0.767 و القيمة المطلقة $(b_2,b_3)z$ تساوي 0.694 ،القيمة المطلقة $(c_2,c_3)z$ تساوي 0.981 ، و هذه القيم كلها أصغر من القيمة الحرجة 1.96 وهي غير دالة عند مستوى 0.05 وهذا دليل على عدم وجود فرق في التأثيرات الثلاثة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بالنسبة للنموذجي الفئة الثانية والفئة الثالثة.

النتيجة:

من خلال المقارنات التي أجريت على النماذج الثلاثة للفئات الثلاثة لم نلاحظ وجود فروق في التأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء وجودة حياة العمل على الأداء.

2.3.4- مؤشرات جودة المطابقة في وجود التكوين كمتغير معدل:

تتطلب مقارنة النماذج من حيث مؤشرات المطابقة، في وجود التكوين كمتغير معدل تطبيق نفس الإجراءات السابقة.

المقارنة الأولى: بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

الجدول (90) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	262.428	.000	.927	.958	.904	.944
النموذج المقيد1	121	267.436	.000	.926	.958	.904	.945
الفرق	3	5.008	.171	.001	.001	-.001	-.001

تشير نتائج الجدول (90) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى والثانية لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 5.008 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.171 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية.

المقارنة الثانية : بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

الجدول (91) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	238.941	.000	.919	.957	.892	.942
النموذج المقيد2	121	244.292	.000	.917	.956	.893	.943
الفرق	3	5.351	.148	.002	.002	.000	.000

تشير نتائج الجدول (91) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الأولى الثالثة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من

0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير5.351 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.148 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة.

المقارنة الثالثة: بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

الجدول (92) الفرق بين النموذجين في مؤشرات المطابقة

	DF	CMIN	P	NFI Delta-1	IFI Delta-2	RFI rho-1	TLI rho2
النموذج الحر	118	258.914	.000	.918	.954	.891	.938
النموذج المقيد4	121	261.052	.000	.917	.954	.893	.940
الفرق	3	2.139	.544	.001	.001	-.002	-.002

تشير نتائج الجدول (92) إلى أن فرض القيود الإضافية على النموذج من خلال افتراض تساوي معاملات المسارات بين المجموعتين الثانية والثالثة لم تحقق تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة للنموذج، وهي أقل من 0.01، ونفس الشيء بالنسبة CMIN بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 2.139 ، وهذا التغير غير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.544 وهي اكبر من 0.05 ، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة.

النتيجة:

من خلال المقارنات التي أجريت على النماذج الثلاثة للفئات الثلاثة لم نلاحظ وجود اختلاف في مؤشرات جودة المطابقة بين هذه النماذج، ونتيجة لعدم وجود فروق في تأثير ضغوط العمل على الأداء بالنسبة لنماذج الفئات الثلاثة. يمكن القول بأن متغير التكوين لا يلعب الدور المعدل للعلاقة الوسيطة لمتغير جودة حياة العمل.

الملخص:

تم التأكد من صلاحية أداة الدراسة من خلال عرض الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عبد الحميد بن باديس، وكذا مجموعة من الأساتذة من خارج الجامعة، وقد تفضلوا مشكورين بإدلاء ملاحظاتهم ومقترحاتهم حول الأداة، وعلى ضوء هذه الاقتراحات واعتماد على نتائج التحليل العاملي، قام الباحث بإجراء التعديلات والإضافات التي أوصى بها المحكمون، أما إجراءات صدق البنية العاملية، والتي تتطلب حجم كبير من أفراد العينة يحدده البعض بخمس مرات عدد مؤشرات المقياس (العبارات) كأدنى حد مقبول للقيام بالتحليل العاملي، في حين يحدده البعض الآخر بعشرة أضعاف عدد مؤشرات المقياس، وفي الغالب يعتمد الكثير من الباحثين على حجم عينة يتجاوز ألمائتي فرد، تمت من خلال مجموعة من المؤشرات، أثبتت تمتع نماذج القياس بصدق البنية العاملية، أما بالنسبة للتأكد من ثبات البنية العاملية لنماذج القياس من خلال إيجاد قيمة معامل الثبات المركب(CR) والذي تجاوزت قيمته القيمة المعيارية المحددة (0.70) بالنسبة لجميع أبعاد متغيرات الدراسة، ومعامل أوميجا الموزونة (Ω_w) والتي تجاوزت قيمتها قيمة الثبات المركب بالنسبة لجميع أبعاد متغيرات الدراسة، مع اعتماد معامل ألفا لكرونباخ كقيمة حرجة بالنسبة لمعامل الثبات المركب(CR) ومعامل أوميجا الموزونة (Ω_w)، أما بخصوص جودة المطابقة، فقد حصل كل من نموذج جودة حياة العمل، وضغوط العمل على مطابقة جيدة بعد عملية التعديل. أما بالنسبة لنموذج لأداء ، فأكدت مؤشرات جودة المطابقة تمتع هذا النموذج بمطابقة جيدة لبيانات عينة الدراسة دون تعديله، كما أثبتت نتائج التحليل عدم وجود نموذج منافس لجودة حياة العمل، أما بخصوص نموذج ضغوط العمل ونموذج الأداء. فقد تفوقت هذه النماذج على النماذج المنافسة لها. وفي ضوء دلالات الصدق والثبات، ومؤشرات المطابقة. يمكن القول بان نماذج القياس تتمتع ببنية عاملية تجعل أداة الدراسة ذات مصداقية و تصلح لاستخدامها في هذه الدراسة.

الفصل الخامس

عرض ومناقشته النتائج

أولا: نتائج التحليل الخاصة بأداة الدراسة

ثانيا: نتائج اختبار علاقات النموذج المتكامل

ثالثا: تفسير النتائج:

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل عرضا للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفق الأهداف التي تم عرضها في الفصل الأول، ومناقشة تلك النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، ومن ثم الخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات في ضوء تلك النتائج، وينقسم هذا الفصل إلى محورين، يتعلق الأول باستعراض أبرز نتائج التحليل الخاصة بأداة الدراسة، والمتعلقة بالبنية العاملية لمتغيرات الدراسة، وكذا الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة، أما القسم الثاني فيتعلق بتحليل أهم التأثيرات بين متغيرات نموذج الدراسة، وإيجاد الفروق بين النماذج، من خلال توظيف تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية، باستخدام البرامج الإحصائية المناسبة لهذه المعالجات.

1.نتائج التحليل الخاصة بأداة الدراسة:

تشير نتائج التحليل العاملي الاستكشافي الذي طبق على بيانات هذه الدراسة إلى أن النموذج المفترض لقياس متغيرات الدراسة توصل إلى استخراج مجموعة من العوامل لكل متغير، حيث تتوفر البنية العاملية لمتغير جودة حياة العمل على ستة عوامل، في حين توفرت البنية العاملية لمتغير ضغوط العمل على أربعة عوامل، أما بالنسبة لمتغير الأداء فقد توفرت بنيته العاملية على ثلاثة عوامل، وتم التأكيد من هذه النتائج عن طريق استخدام التحليل الموازي، وأشار الفحص النظري إلى عدم وجود تداخل بين هذه العوامل بالنسبة لمتغير جودة حياة العمل، في حين وجد تداخل بين عوامل ضغوط العمل، وتداخل بين عوامل الأداء، وقد يرجع هذا التداخل إلى وجود مؤشرات مشتركة بين هذه العوامل، أو انضواء هذه العوامل تحت عامل عام واحد لم يستطيع الباحث الكشف عن بنيته في هذه الدراسة.

أما بالنسبة للتحليل العاملي التوكيدي والذي خصص للتأكد من الخصائص السيكومترية للنموذج لكل متغير من متغيرات الدراسة، فقد تم من خلال مرحلتين، تمثلت الأولى في التأكد من صدق المفهوم، والذي يتطلب حجم مناسب من عينة الدراسة لمثل هذا النوع من التحليل، يحدده البعض بخمس مرات عدد مؤشرات المقياس (العبارات) كأدنى حد مقبول للقيام بالتحليل العاملي، في حين يحدده البعض الآخر بعشرة أضعاف عدد

مؤشرات المقياس، وفي الغالب يعتمد الكثير من الباحثين على حجم عينة يتجاوز ألمائتي فرد، ومن خلال إجراءات صدق المفهوم، أثبتت النتائج تمتع أداة القياس بصدق المفهوم، أما بالنسبة للمرحلة الثانية والتي تخص التأكد من ثبات البنية العاملية للنموذج من خلال الثبات المركب(CR) والذي تجاوزت قيمته القيمة المعيارية المحددة (0.70) ، ومعامل أوميجا الموزونة (Ω_w) والتي تجاوزت قيمتها قيمة الثبات المركب، مع اعتماد معامل ألفا لكرونباخ كقيمة حرجة بالنسبة لجميع أبعاد متغيرات الدراسة، والذي قدم دليلا آخر على ثبات أبعاد هذه المقاييس.

أما بالنسبة لمطابقة النموذج لبيانات عينة الدراسة من خلال النمذجة بالمعادلة البنائية، فأكدت النتائج تمتع النموذج بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة، وفي ضوء دلالات الصدق والثبات، ومؤشرات المطابقة، اعتمدت هذه النماذج القياسية في الدراسة.

2.نتائج اختبار علاقات النموذج المتكامل:

اعتمادا على نتائج التحليل، تبين بأن هناك تأثيرا مباشرا سلبيا دال إحصائيا عند مستوى 0.05 لضغوط العمل على جودة حياة العمل بلغت قيمته 0.22 ، وهذا يعني أن تغييرا مقداره (1) في ضغوط العمل يحدث تغييرا مقداره (0.22) في جودة حياة العمل.

وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر سلبي دال إحصائيا عند مستوى 0.05 لضغوط العمل على الأداء بلغت قيمته 0.25 ، وهذا يعني أن تغييرا مقداره (1) في ضغوط العمل يحدث تغييرا مقداره (0.25) في الأداء.

ووجود تأثير مباشر ايجابي دال إحصائيا عند مستوى 0.05 لجودة حياة العمل على الأداء بلغت قيمته 0.26 . وهذا يعني أن تغييرا مقداره (1) في جودة حياة العمل يحدث تغييرا مقداره (0.26) في الأداء.

3.نتائج اختبار العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل:

أما بالنسبة لوساطة جودة حياة العمل في هذا النموذج، والتي ينتج عنها وجود تأثير غير مباشر لضغوط العمل على الأداء، حيث قدرت قيمة هذا التأثير 0.054 ، ولاختبار الدلالة الإحصائية و الكشف عن حدود الثقة

لهذا التأثير عند مستوى ثقة 95 بالمائة، استخدم الباحث طريقة المعاينة المكررة (Bootstrapping) ، وأسفرت نتائج التحليل على أن قيمة الدلالة تساوي 0.01 وهي اقل من مستوى 0.05 ،وعلية يمكن القول بأن هناك تأثيرا عير مباشر بين ضغوط العمل والأداء، وهذا دليل على وساطة متغير جودة حياة العمل، أما فيما يخص حدود الثقة لهذا التأثير فنلاحظ وقوع قيمة معامل المسار ضمن مجال الثقة المحدد بحد أدنى قدر بقيمة تساوي 0.020 ، وحد أقصى قدر بقيمة تساوي 0.105 بالنسبة للتأثير غير المباشر لضغوط العمل على الأداء، وهذا دليل آخر على وساطة جودة حياة العمل بين متغير ضغوط العمل والأداء، أما نسبة الأثر لهذه الوساطة فقد بلغت 0.35 % ، أي أن المتغير الوسيط والمتمثل في جودة حياة العمل يؤثر على العلاقة بين ضغوط العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية بنسبة 35 %

4.نتائج اختبار العلاقة المعدلة للمتغيرات الشخصية:

1.4.الجنس كمتغير معدل :

تم اختبار الجنس كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل في النموذج المفترض. من خلال إتباع الإجراءات التي اقترحها بارون كيني (1986)، والتي تتطلب وجود أكثر من مجموعة، وبعد التحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos، وجد اختلاف في قيم مسارات النموذجين (الإناث والذكور)، حيث بلغت القيمة المطلقة للمسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.24 بالنسبة لنموذج الذكور الملحق(9-1)، في حين بلغت هذه القيمة 0.28 بالنسبة لنموذج الإناث، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z = 2.161 وهي قيمة أكبر من درجة القطع 1.96، وهي دالة عند مستوى 0.05 ، أما بالنسبة للمسار بين ضغوط العمل والأداء فقد بلغت قيمته المطلقة 0.26 بالنسبة لنموذج الذكور في حين بلغت قيمته المطلقة 0.25 بالنسبة لنموذج الإناث، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z = 0.748 وهي قيمة أصغر من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ، وفي ما يخص المسار بين جودة حياة العمل والأداء فلقد بلغت قيمته المطلقة 0.22 بالنسبة لنموذج الذكور في حين بلغت قيمته المطلقة 0.23 بالنسبة لنموذج

الإناث، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z = 0.072 وهي قيمة أصغر من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ، ومن خلال هذه النتائج نقر بوجود فروق بين نموذجي الذكور والإناث بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل. أما بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على الأداء وتأثير جودة حياة العمل على الأداء فلا يوجد اختلاف بين نموذجي الذكور والإناث.

أما فيما يخص مؤشرات جودة المطابقة تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة بين النموذجين، حيث نجد أن التغييرات تتراوح بين 0.001- و0.001 بالنسبة لجميع المؤشرات ، ما عدا مؤشر كاي تربيع أين كانت هذه التغيرات بارزة بين النموذجين حيث بلغت قيمة التغير 7.885، وهذا التغير دال حيث بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.048 وهي أصغر من 0.05 ، وهذا دليل على وجود اختلاق بين نموذج الذكور والإناث. حيث يرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف معامل المسار بين النموذجين للعلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل. ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن متغير الجنس لا يلعب دور المتغير المعدل للعلاقة الوسيطية لجودة حياة العمل لدى المعلمين.

2.4.السن كمتغير معدل:

تم اختبار السن كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل في النموذج المفترض. حيث تمت المقارنة بين أربع نماذج يخص كل نموذج فئة عمرية معينة، وبعد التحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، وجد اختلاف في قيم مسارات النماذج، حيث بلغت القيمة المطلقة للمسار(a) بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.35 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.30 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت القيمة المطلقة للمسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.19 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، و بلغت القيمة المطلقة للمسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.15 بالنسبة لنموذج الفئة الرابعة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 2.504 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 2.100 عند مقارنة نموذج الفئة

الأولى بنموذج الفئة الثالثة وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 2.338 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الرابعة، وهذه القيم أكبر من درجة القطع 1.96، وهي دالة عند مستوى 0.05.

وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 2.349 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 1.123 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 1.856 عند مقارنة نموذج الفئة الثالثة بنموذج الفئة الرابعة، وهذه القيم جميعها أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 .

أما بالنسبة للمسار(c) بين ضغوط العمل والأداء فقد بلغت قيمته المطلقة 0.27 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.26 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته المطلقة 0.25 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، وبلغت قيمته المطلقة 0.22 بالنسبة لنموذج الفئة الرابعة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.682 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.475 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وهاتين القيمتين أصغر من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05. في حين قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 2.338 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الرابعة، وهذه القيمة أكبر من درجة القطع 1.96، وهي دالة عند مستوى 0.05، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.780 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.745 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 1.300 عند مقارنة نموذج الفئة الثالثة بنموذج الفئة الرابعة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96 ، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ،

أما بالنسبة للمسار(b) بين جودة حياة العمل والأداء فقد بلغت قيمته المطلقة 0.33 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.29 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته المطلقة 0.32 بالنسبة لنموذج الفئة

الثالثة، وبلغت قيمته المطلقة 0.21 بالنسبة لنموذج الفئة الرابعة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.753 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 1.567 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وهاتين القيمتين أصغر من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05. في حين قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 2.011 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الرابعة، وهذه القيمة أكبر من درجة القطع 1.96، وهي دالة عند مستوى 0.05، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.480 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.030 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.470 عند مقارنة نموذج الفئة الثالثة بنموذج الفئة الرابعة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96 ، وهي غير دالة عند مستوى 0.05

ومن خلال هذه النتائج نقر بوجود فرق بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئات الثلاثة الأخرى في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، وبوجود فرق بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة في تأثير ضغوط العمل على الأداء، و تأثير جودة حياة العمل على الأداء، وبوجود فرق بين نموذج الفئة الثانية ونموذج الفئة الثالثة في تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، أما بالنسبة للمقارنات الأخرى بين النموذج الثاني والرابع والنموذج الثالث والرابع فلا يوجد اختلاف بين هذه النماذج في التأثيرات الثلاثة.

أما فيما يخص مؤشرات جودة المطابقة تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة بين النماذج، حيث نجد أن التغييرات تتراوح بين 0.001- و0.001 بالنسبة لجميع المؤشرات ولجميع المقارنات وهي أقل من 0.01، في حين جاءت قيم الدلالة الإحصائية أثناء المقارنات الثنائية بين النماذج (الأول، والثاني)، و(الأول، والثالث) أكبر من 0.05 وهي غير دالة، حيث بلغت الدلالة الإحصائية 0.436 = p بالنسبة لتغيرات مربع كاي بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثانية، وبلغت

p = 0.119 بالنسبة لتغيرات مربع كاي بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الثالثة، لذلك نقر بعدم وجود اختلاف بين النموذج الأول والنموذج الثاني والثالث في مؤشرات المطابقة، أما بالنسبة لمقارنة نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة فقد بلغت الدلالة الإحصائية p = 0.030 وهي أقل من 0.05، وهذا دليل على وجود اختلاق بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة في مؤشرات المطابقة. حيث يرجع هذا الاختلاف إلى معامل المسار للعلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل بين النموذجين الأول و الرابع. ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن متغير السن لا يلعب دور المتغير المعدل للعلاقة الوسيطية لجودة حياة العمل لدى المعلمين.

5.نتائج اختبار العلاقة المعدلة للمتغيرات التنظيمية:

1.5.الأقدمية كمتغير معدل:

تم اختبار الأقدمية كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل في النموذج المفترض. واتبع الباحث نفس الإجراءات السابقة بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعات حسب سنوات الأقدمية ، و بما أن الأقدمية متغير كمي، قسم إلى أربع مجموعات، تضم الفئة الأولى المعلمين الذين تقل خبرتهم عن 6 سنوات، وتضم الفئة الثانية المعلمين الذين تنحصر خبرتهم بين 6 و 15 سنة، وتضم الفئة الثالثة المعلمين الذين تنحصر خبرتهم بين 16 و 25 سنة، وتضم الفئة الرابعة المعلمين الذين تزيد خبرتهم عن 25 سنة، وبعد التحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، وجد اختلاف في قيم مسارات النماذج، حيث بلغت القيمة المطلقة للمسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.31 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.27 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته المطلقة 0.26 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، و 0.22 بالنسبة لنموذج الفئة الرابعة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار $z_a = 2.134$ عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار $z_a = 2.123$ عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار $z_a = 2.057$ عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الرابعة، وهذه القيم أكبر من درجة القطع

1.96، وهي دالة عند مستوى 0.05. وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.758 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.691 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.149 عند مقارنة نموذج الفئة الثالثة بنموذج الفئة الرابعة، وهي قيمة أقل من درجة القطع 1.96 ، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 .

أما بالنسبة للمسار(c) بين ضغوط العمل والأداء فقد بلغت قيمته المطلقة 0.22 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.21 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته المطلقة 0.25 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، وبلغت قيمته المطلقة 0.23 بالنسبة لنموذج الفئة الرابعة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.152 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.482 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 1.220 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الرابعة، وهذه القيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05.

وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.565 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 1.261 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.785 عند مقارنة نموذج الفئة الثالثة بنموذج الفئة الرابعة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05.

أما بالنسبة للمسار(b) بين جودة حياة العمل والأداء فقد بلغت قيمته المطلقة 0.32 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.30 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته المطلقة 0.29 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، وبلغت قيمته المطلقة 0.26 بالنسبة لنموذج الفئة الرابعة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.716 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.735 عند مقارنة نموذج

الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.436 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 1.187 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.778 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الرابعة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.077عند مقارنة نموذج الفئة الثالثة بنموذج الفئة الرابعة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96 ، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ،

ومن خلال هذه النتائج نقر بوجود فروق بين نموذج الفئة الأولى ونماذج الفئات الثلاثة الأخرى بالنسبة لتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، في حين لا يوجد اختلاف في التأثيرين ضغوط العمل على الأداء، وجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونماذج الفئات الثلاثة الأخرى ، أما بالنسبة للمقارنات بين النماذج الثلاثة الأخرى الثاني، والثالث والرابع لا يوجد اختلاف في التأثيرات الثلاثة.

أما فيما يخص مؤشرات جودة المطابقة تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة بين النماذج، حيث نجد أن التغييرات تتراوح بين 0.002- و0.002 بالنسبة لجميع المؤشرات ولجميع المقارنات، في حين جاءت قيم الدلالة الإحصائية للتغيرات في قيم مؤشر كاي تربيع أثناء المقارنات الثنائية أكبر من 0.05 ، وهذا يثبت عدم وجود اختلاق بين النماذج في مؤشرات المطابقة. بين النموذجين الأول و الرابع. حيث يرجع هذا الاختلاف إلى معامل المسار للعلاقة بين ضغوط العمل وجودة حياة العمل بين النموذجين الأول و الرابع، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن متغير الأقدمية لا يلعب دور المتغير المعدل للعلاقة الوسيطية لجودة حياة العمل لدى المعلمين.

2.5.منطقة العمل كمتغير معدل:

تم اختبار منطقة العمل كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل في النموذج المفترض. بإتباع الإجراءات السابقة، و بما أن منطقة العمل متغير اسمي يضم ثلاث مناطق، تضم فئة المنطقة الأولى

المعلمين الذين يزاولون عملهم في المناطق الحضرية، وتضم فئة المنطقة الثانية المعلمين الذين يزاولون عملهم في المناطق الشبه حضرية، وتضم فئة المنطقة الثالثة المعلمين الذين يزاولون عملهم في المناطق الريفية، وبعد التحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos ، وجد اختلاف في قيم مسارات النماذج، حيث بلغت قيمة المسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.23 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.22 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمة المسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.21 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، ، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.408 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.734 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.575 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وهي قيمة أقل من درجة القطع 1.96 ، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 .

أما بالنسبة للمسار بين ضغوط العمل والأداء فقد بلغت قيمته 0.30 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.24 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته 0.26 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.169 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.122 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.371 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ،

أما بالنسبة للمسار بين جودة حياة العمل والأداء فقد بلغت قيمته 0.25 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.28 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته 0.24 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 1.141 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 1.474 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.411

عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05

ومن خلال هذه النتائج نقر بعدم وجود فروق بين نماذج الفئات الثلاثة بالنسبة لتأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على الأداء، وتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، وتأثير جودة حياة العمل على الأداء في وجود منطقة العمل كمتغير معدل.

أما فيما يخص مؤشرات جودة المطابقة تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة بين النماذج، حيث نجد أن التغييرات تتراوح بين 0.001- و0.001 بالنسبة لجميع المؤشرات ، في حين جاءت قيم الدلالة الإحصائية لمؤشر كاي تربيع أثناء المقارنات الثنائية بين النماذج الثلاثة أكبر من 0.05 ، وهذا يثبت عدم وجود اختلاق بين النماذج الثلاثة في مؤشرات المطابقة، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن متغير منطقة العمل لا يلعب دور المتغير المعدل للعلاقة الوسيطية لجودة حياة العمل لدى المعلمين.

3.5.التكوين كمتغير معدل:

لاختبار التكوين كمتغير معدل للعلاقة الوسيطية لمتغير جودة حياة العمل في النموذج المفترض. بتقسيم أفراد العينة إلى مجموعات حسب نمط التكوين ، و بما أن التكوين متغير اسمي يضم ثلاثة أنماط، تضم فئة النمط الأول المعلمين الذين تخرجوا من المدارس العليا للأساتذة، وتضم فئة النمط الثاني المعلمين الذين تخرجوا من الجامعات، وتضم فئة النمط الثالث المعلمين الذين تلقوا تكوينا في المعاهد التكنولوجية للتربية، وبعد التحليل متعدد المجموعات باستخدام برنامج Amos، وجد اختلاف في قيم مسارات النماذج، حيث بلغت قيمة المسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.25 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.22 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمة المسار بين ضغوط العمل و جودة حياة العمل 0.20 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.110 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة

لاختبار z_a = 0.873 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_a = 0.767 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وهي قيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05

أما بالنسبة للمسار بين ضغوط العمل والأداء فقد بلغت قيمته 0.32 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.24 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته 0.27 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 1.110 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 1.510 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_c = 0.694 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05 ،

أما بالنسبة للمسار بين جودة حياة العمل والأداء فقد بلغت قيمته 0.26 بالنسبة لنموذج الفئة الأولى في حين بلغت هذه القيمة 0.29 بالنسبة لنموذج الفئة الثانية، وبلغت قيمته 0.17 بالنسبة لنموذج الفئة الثالثة، حيث قدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.279 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثانية، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 1.120 عند مقارنة نموذج الفئة الأولى بنموذج الفئة الثالثة، وقدرت القيمة المطلقة لاختبار z_b = 0.981 عند مقارنة نموذج الفئة الثانية بنموذج الفئة الثالثة، وجاءت كل هذه القيم أقل من درجة القطع 1.96، وهي غير دالة عند مستوى 0.05

ومن خلال هذه النتائج نقر بعدم وجود فروق بين نماذج الفئات الثلاثة بالنسبة لتأثيرات الثلاثة ضغوط العمل على الأداء، وتأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل، وتأثير جودة حياة العمل على الأداء في وجود التكوين كمتغير معدل.

أما فيما يخص مؤشرات جودة المطابقة تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود تغييرات بارزة في مؤشرات جودة المطابقة بين النماذج، حيث نجد أن التغييرات تتراوح بين 0.001- و0.001 بالنسبة لجميع المؤشرات ، في حين جاءت قيم الدلالة الإحصائية لمؤشر كاي تربيع أثناء المقارنات الثنائية بين

النماذج الثلاثة أكبر من 0.05 ، وهذا يثبت عدم وجود اختلاق بين النماذج الثلاثة في مؤشرات المطابقة، ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن متغير التكوين لا يلعب دور المتغير المعدل للعلاقة الوسيطية لجودة حياة العمل لدى المعلمين.

تفسير النتائج:

توصلت نتائج الدراسة إلى صلاحية النموذج المقترح لدراسة التأثيرات بين المتغيرات الثلاثة للدراسة، والمتمثلة في ضغوط العمل، وجودة حياة العمل، والأداء، حيث كشفت الدراسة وجود تطابق مقبول بين النموذج المقترح و البيانات التي جمعت من عينة الدراسة، من خلال دلالات الصدق والثبات للنموذج، وتمتع النموذج بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر سلبي لضغوط العمل على جودة حياة العمل، وتأثير مباشر سلبي لضغوط العمل على الأداء، وتأثير مباشر ايجابي لجودة حياة العمل على الأداء، مع وجود توسيط جزئي لجودة حياة العمل للعلاقة بين ضغوط العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية.

كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بيتا(β) للمسار بين نموذج الذكور ونموذج الإناث، حيث كان الفرق لصالح الذكور في قيمة معامل بيتا (β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل، وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات (غانم وحسين طاحون،1993؛ والزغبي،2005؛ الحلو،2004)، والتي أشارت إلى أن مستوى الضغوط لدى الإناث أعلى منها لدى الذكور، وتختلف مع بعض الدراسات (بريك،2001؛ الأنور،2003؛ ثابت؛2003)، والتي أشارت إلى أن مستوى الضغوط لدى الذكور أعلى مما هي علية لدى الإناث. ويمكن إرجاع ارتفاع تأثير الضغوط على جودة حياة العمل لدى المعلمات إلى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يلقي أعباء الأعمال الأسرية على عاتق المرأة، مما يحدث لديها مستوى مرتفع من الضغوط يؤدي إلى صراع بين الوظيفة والعمل الأسري، نتيجة لعدم القدرة على الجمع بين مسؤولية أعباء العمل المنزلي ومسؤولية العمل خارج المنزل في آن واحد،

وقد تواجه في بعض الأحيان نظرة قاصرة أو عدم ثقة في قدرتها على إنجاز العمل على الوجه الأكمل من طرف الإدارة وحتى من طرف بعض الزملاء، وقد تتعرض لاضطراب العلاقات الإنسانية مع الزملاء أو المدير، و يترتب عن هذه العوامل الشعور بعدم الرضا عن الحياة.

كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشر لضغوط العمل على الأداء بين النموذجين الإناث والذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشر لجودة حياة العمل على الأداء بين النموذجين الإناث والذكور.

ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل بين نموذج الفئة الأولى(أقل من 30 سنة) ونماذج الفئات الأخرى(الثانية والثالثة والرابعة) بالنسبة لمتغير السن، حيث كان الفرق لصالح الفئات الثلاثة في قيمة معامل بيتا (β)، وتتفق هذه النتيجة مع مع دراسة (الدوسوري،2005) والتي أكدت على أن الفئات العمرية الأقل عمراً هي الأكثر تعرضا لضغوط العمل وذلك بعكس الفئات العمرية الأعلى. ودراسة (Tyssen, 2005) التي أكدت على أن الأفراد ذوي الأعمار الصغيرة والمتوسطة هم أكثر شعوراً بضغط العمل من الأفراد ذوي الأعمار الكبيرة، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما تقدم الفرد في العمر، أصبح أكثر تفهما لواجباته وأكثر تمرسا بمهام عمله، وتزداد مواضع الثقة من جانب المتعاملين معه. في حين لم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق في قيم معامل بينا(β) للمسارين اللذين يعكسان التأثير المباشر لجودة حياة العمل على الأداء، و التأثير المباشر لضغوط العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونموذجي الفئتين الثانية والثالثة. كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشر لجودة حياة العمل على الأداء بين نموذج الفئة الأولى ونموذج الفئة الرابعة، ولم تتوصل الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا في قيم معامل هذا التأثير بالنسبة للفئة

الأولى والفئتين الثانية والثالثة. أما بالنسبة لقيم معامل بينا(β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشرة لضغوط العمل على الأداء بين النماذج الأربعة فلم تتوصل الدراسة إلى وجود أي فرق ذي دلالة إحصائية.

كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسار الذي يعكس التأثير المباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل بين النموذج الأول والنماذج الثلاثة الأخرى (الثاني والثالث والرابع) بالنسبة لمتغير الأقدمية، حيث كان الفرق لصالح النماذج الثلاثة في قيمة معامل بيتا (β)، وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الدراسات(بريك،2001؛ الحلو؛2004 ؛ والعواودة،2009)، والتي أشارت إلى أن مستوى الضغوط لدى المعلمين ذوي الخبرة القصيرة أعلى منها لدى ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، والنتائج التي توصل إليها دراسة مارتن و بالدوين(Martin&Baldwin 1996)، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن المعلمين المبتدئين أكثر شعورا بالضغط من المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة والطويلة، ودراسة إبراهيم السمادوني (1989) التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الضغوط المهنية بين ذوي الخبرة الأقل من 5 سنوات وذوي الخبرة الأكثر من 5 سنوات، ويمكن إرجاع الفرق إلى أن الأقدمية لها دور مهم في تقليل تأثير ضغوط العمل على جودة حياة العمل لدى الفرد، نتيجة لتغير رؤيته لجودة حياة العمل، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن جودة حياة العمل مرتبطة بإشباع مجموعة من الحاجات، وبالتالي الشعور بالرضا والسعادة، فمع زيادة الأقدمية المرتبطة بالتقدم الوظيفي، يكون الموظفون قد استطاعوا إشباع العديد من متطلبات الحياة الوظيفية، وتحقيق طموحاتهم الشخصية والمهنية، وينعكس هذا على جودة حياة العمل مقارنة بالأقل خبرة الذين هم في بداية مشوارهم لإشباع العديد من الاحتياجات على المستوى الشخصي والمهني، وعليهم بذل المزيد من الجهد في سبيل تحقيق هذه المتطلبات، وهذا يشعرهم بوجود ضغوط تؤثر على جودة حياة العمل، وقد ترجع هذه النتيجة إلى المكانة التي يتميز بها أصحاب الأقدمية بالنسبة للإدارة المدرسية أو بالنسبة للمجتمع، التي تشعرهم بالرضا مقارنة بالأفراد

الأقل خبرة، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن المعلمين الأكثر خبرة يتمتعون بالعديد من المزايا الوظيفية، كالراتب، وقلة الأعباء، والترقية. كما تتوصل الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسارين اللذين يعكسان التأثيرين المباشرين (ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بين النموذج الأول والنماذج الثلاثة الأخرى. ويمكن تفسير هذه النتيجة بوجود إرادة وعزيمة كبيرة لدى الفئة الأولى في أداء المهام المنوطة إليها على أكمل وجه، وتقديم أداء في المستوى المطلوب، رغم مستوى الضغوط المرتفعة التي تتعرض لها هذه الفئة. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قيم معامل بينا(β) للمسارات التي تعكس التأثيرات الثلاثة المباشرة (ضغوط العمل على جودة حياة العمل، ضغوط العمل على الأداء، جودة حياة العمل على الأداء) بين النماذج الثلاثة الأخرى.

أما فيما يخص منطقة العمل، فتوصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف بين النماذج في قيم معامل بينا(β) للمسارات الثلاثة، ويرجع الباحث تفسير هذه النتيجة إلى أن المناطق الريفية والمناطق الشبه حضرية هي المناطق التي يعين فيها المعلمون حديثو التوظيف، ويتم الانتقال إلى المناطق الحضرية حسب الأقدمية، وعليه لا يهتم المعلمون بمنطقة العمل في بداية التوظيف. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود اختلاف بين النماذج في قيم معامل بينا(β) للمسارات الثلاثة، بالنسبة للتكوين الأكاديمي. وتتفق هذه النتيجة مع بعض الدراسات(نعيم داود،1991 ؛ سامر قيسي،2000). ويرجع الباحث تفسير هذه النتيجة إلى أن معايير التوظيف تتطلب حصول المعلم المترشح للوظيفة على مستوى علمي لا يقل عن شهادة الليسانس للتدريس في المرحلة الابتدائية، وهو نفس المستوى الذي يتحصل عليه المعلم المتخرج من المدارس العليا للأساتذة. أما فيما يخص الذين تخرجوا من المعاهد التكنولوجية للتربية فإن كان لديهم نقص في الجانب الأكاديمي، فتم تعويضه عن طريق التكوين أثناء الخدمة.

الملخص:

توصلت الدراسة إلى صلاحية أداة الدراسة، من خلال دلالات الصدق والثبات، وتمتع نموذج الدراسة بمؤشرات جودة مطابقة مقبولة، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير مباشر سلبي ذو دلالة معنوية لضغوط العمل على جودة حياة العمل، وتأثير مباشر سلبي ذو دلالة معنوية لضغوط العمل على الأداء، وتأثير مباشر ايجابي ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل على الأداء، مع وجود توسيط جزئي ذو دلالة معنوية لجودة حياة العمل للعلاقة بين ضغوط العمل والأداء لدى معلمي المدارس الابتدائية.

كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير للمتغيرات الشخصية(الجنس، والسن) والمتغيرات التنظيمية (الأقدمية، منطقة العمل، التكوين) على العلاقة الوسيطة لجودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية.

التوصيات:

نظرا لدور الوساطة الذي تلعبه جودة حياة العمل بين ضغوط العمل والأداء، يوصي الباحث بما يلي:

- توفير الراحة النفسية للمعلم داخل المؤسسة التعليمية من أجل الشعور بالانتماء وحب العمل، ودفعه لبذل المزيد من الجهد لتحقيق الواجبات، وتخفف من شعوره بثقل العمل كونه يعي بدوره المهم في المدرسة.
- إعداد برامج وتصميم خطط تضم مجموعة من العمليات المتكاملة والمستمرة لغرض تحسين الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين، والتي تساهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمدرسة. ونذكر من بينها:
- توفير مناخ وظيفي مناسب يستطيع من خلاله المعلم أداء مهامه على أحسن وجه.
- إيجاد جو من العلاقات الودية والمبنية على الثقة والاحترام المتبادل بين جميع الشرائح الفاعلة في الوسط المدرسي.
- تحفيز المعلمين عن طريق المؤثرات المادية والمعنوية، التي توجه السلوك في ما يتعلق بالعمل وأداء الوظائف والمواظبة والالتزام بكل شروط العمل.
- مراعاة الاختلاف بين المعلمين والمعلمات من حيث الأسباب المحفزة، فالمعلمون هم أكثر اهتماماً بالمؤثرات الخارجية، ولكن المعلمات تغلب عليهن الأسباب الذاتية، كما تؤثر عليهن سلباً كثرة الأعباء الدراسية كالتصحيح مثلاً خاصة مع وجود الأعباء المنزلية،
- إعادة النظر في طرق تسيير المؤسسات التربوية خاصة الابتدائية منها، بإتباع الأطر الإدارية الحديثة التي تؤكد على الإدارة الجماعية القائمة على إشراك المعلمين في إدارة شؤون المدرسة.

الخاتمة:

لقد كان الهدف الرئيس من هذه الدراسة الموسومة بـ: النمذجة بالمعادلة البنائية في تقدير المتغيرات المتعددة باستخدام التحليل العاملي هو إبراز أهمية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في مجال العلوم الاجتماعية عامة وعلم النفس خاصة، إلا أن استخدام هذه التقنية له شروط ومتطلبات يجب مراعاتها، وإجراءات يجب إتباعها وهو ما تم توضيحه من خلال هذه الدراسة، حيث تم استخدام هذه التقنية في دراسة النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات الدراسة، والمتمثلة في ضغوط العمل، وجودة حياة العمل، والأداء، لعينة من معلمي المدارس الابتدائية بلغ عددها 918 فرد. وبناء على أدبيات البحث من دراسات وبحوث سابقة، تم اقتراح نموذج نظري يتضمن العلاقات بين هذه المتغيرات، والمتمثلة في التأثير المباشر لضغوط العمل على جودة حياة العمل، والتأثير المباشر وغير المباشر لضغوط العمل على الأداء في وجود جودة حياة العمل كمتغير وسيط، والتأثير المباشر لجودة حياة العمل على الأداء، وتأثير المتغيرات الشخصية والتنظيمية على العلاقات بين متغيرات الدراسة، ولغرض إجراء التحليلات الخاصة بالدراسة، استخدم الباحث تقنية النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM)، معتمدا في ذلك على حزم البرامج الإحصائية الجاهزة المعمول بها في العلوم الاجتماعية والمعروفة باسم (SPSS) و(AMOS). وقد كشفت نتائج الدراسة ملائمة النموذج المفترض للنموذج الأمثل (المعدل) بعد تعديل النموذج وفق التعديلات التي اقترحها برنامج Amos وضمن الإطار النظري للدراسة، كما كشفت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل تؤثر في كل من جودة حياة العمل والأداء، وتؤثر جودة حياة العمل على الأداء وتلعب في نفس الوقت دور الوساطة بين ضغوط العمل والأداء. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود تأثير للمتغيرات الشخصية والتنظيمية.

المراجع بالعهعربية:

الكتب:

أبو بكر، مصطفى.(2004). *إدارة الموارد البشرية:مدخل لتحقيق الميزات التنافسية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.

أحمد، أحمد إبراهيم .(2003). *الإدارة المدرسية في الألفية الثالثة*.ط1، الإسكندرية: مكتبة المعارف الحديثة.

أحمد، عبد السميع طبية.(2008). مبادئ الإحصاء. ط1، عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.

أسامة، ربيع وأمين، سليمان.(2007). التحليل الإحصائي باستخدام spss. ط2، القاهرة: مكتبة الأنجلو مصرية.

أماني، موسى محمد.(2008). التحليل الإحصائي للبيانات. ط1،مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة.

بشري، إسماعيل أحمد.(2013). تعريب وتقنين مقياس جودة الحياة (الصورة المختصرة) ، إعداد منظمة الصحة العالمية ، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية .

تيغزة ، أمحمد بوزيان.(2012). التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي: مفاهيمهما و منهجيتهما بتوظيف حزمة spss وليزرل، LISEL ط 1 ، عمان : دار المسير ة.

جابر عبد الحميد وآخرون. (1991). علم النفس البيئي . القاهرة: دار النهضة العربية .

جاد الرب، سيد.(2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر.

جاد الرب، سيد.(2009). مؤشرات ومعايير تقييم الأداء، القاهرة: دار الفكر العربي للنشر.

جلال الصياد، عبد الحميد محمد ربيع.(1984). مبادئ الطرق الإحصائية. ط1، جدة: تيهامة للنشر.

حجاج، غانم. (2012). التحليل العاملي في العلوم الإنسانية والتربوية: نظريا وعمليا. ط1،القاهرة: عالم الكتب.

حسن، أحمد الطعاني.(2005). الإشراف التربوي : مفاهيمه، أهدافه، أسسه، أساليب، عمان، الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع.

خالد جويس الشراري.(2011). المشكلات التربوية التي تواجه أقطاب العملية التربوية. عمان: دار المنهل للنشر والتوزيع.

الدويك، تيسير وآخرون.(1998). أسس الإدارة التربوية والمدرسية والإشراف التربوي. ط1، عمان: دار الفكر.

الرفاعي، أحمد غنيم. (2000). التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام spss. القاهرة: دار قباء.

زينب، صالح الأشوح.(2014). طرق وأساليب البحث العلمي واهم ركائزه، الإمارات العربية المتحدة:دار المنهل.

سليمان، سناء محمد.(2010). أدوات جمع البيانات في البحوث النفسية والتربوية. ط1، القاهرة: عالم الكتاب.

صفوت فرج. (1997). القياس النفسي. ط3، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

صفوت فرج.(1980). التحليل العاملي في العلوم السلوكية، القاهرة، دار الفكر العربي.

طارق، البدري. وسهيلة، نجم.(2014). الإحصاء في المناهج البحثية التربوية والنفسية. ط2، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

طلعت، منصور. (2010). قائمة الضغوط النفسية للمعلمين. القاهرة: مكتبة لأنجلو المصرية.

طلعت، منصور. وفيولا، الببلاوي.(1989). قائمة الضغوط النفسية للمعلمين. القاهرة: مكتبة لأنجلو المصرية.

العاجز، محمد فؤاد.(2004). الإدارة الصفية بين النظرية والتطبيق. ط2، غزة: دار المقداد للطباعة.

عباس، البرق وعايد، المعلا وأمل، سليمان.(2013). التحليل الإحصائي باستخدام برنامج أموس. ط1، عمان: إثراء للنشر والتوزيع.

عباس، محمود عوض.(1976). دراسات في علم النفس الصناعي والمهني. الإسكندرية: دار المعرفة الجماعية.

عبد الرحمن، احمد هيجان.(2002). ضغوط العمل . ط 2 ، الرياض: معهد الإدارة العامة.

عبد المؤمن، فرج الفقي.(1994). الإدارة المدرسية. ط1، بنغازي: منشورات جامعة قار يونس.

العريان، علي عسكر.(1982). السلوك البشري في مجال العمل. الكويت: مكتبة ذات السلاسل.

عزام عبد الرحمن، صبري.(2015). الإحصاء التطبيقي بنظام spss . ط1، عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

عزت عبد الحميد، حسن.(2008). الإحصاء المتقدم للعلوم التربوية والنفسية والاجتماعية: تطبيقات باستخدام برنامج ليزرل. بنها، دار المصطفى للطباعة والترجمة.

عزت، عبد الحميد محمد.(2000). الإحصاء المتقدم للعلوم النفسية والاجتماعية والتربوية. القاهرة: دار زاهد القدسي.

العساف، صالح محمد.(2006). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية،ط4 ،الرياض:مكتبة العبيكان.

عسكر، علي والقنطار، فايز.(2000). مدخل إلى علم النفس التربوي: التربية من منظور نفسي. ط1، الكويت، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

علام، صلاح الدين محمود.(1993). الأساليب الإحصائية الاستدلالية البارامترية واللابارامترية في تحليل بيانات البحوث النفسية. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.

على احمد، عسكر.(2002). ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها . ط 2، القاهـــرة: دار الكتاب الحديث.

العميان، محمود سلمان.(2004). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط2، عمان:دار وائل للنشر والتوزيع.

عودة، أحمد.(2002). القياس والتقويم في العملية التدريسية. ط2، عمان: دار الأمل للنشر والتوزيع.

فرج عبد القادر، طه و السيد، مصطفى راغب.(2010). مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

فهمي، محمد شامل بهاء الدين.(2005). الإحصاء بلا معاناة المفاهيم مع التطبيقات باستخدام برنامج SPSS ، ج2، معهد الإدارة العامة، الرياض.

مأمون، سليمان الدرادكة.(2008). إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء. الطبعة الأولى، عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.

محسن احمد، الخضري.(2004). الإدارة الحديثة في القرن الحادي والعشرين. ط 3، القاهرة: مكتبة عين شمس.

محفوظ، جودة.(2009). *التحليل الإحصائي المتقدم باستخدام* SPSS . عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

محمد، الشافعي.(2014). *الإحصاء التقليدي والمتقدم في البحوث التربوية*: أسس نظرية وتطبيقية باستخدام برامج(SPSS ، LISREL ، AMOS). الرياض: مكتبة الرشد.

محمد، الفاتح محمود .(2017). الأساليب الكمية في إدارة الأعمال، المغرب: دار الجنان للنشر والتوزيع.

محمد، *سالم الصفدي*.(1999). بحوث العمليات- تطبيق وخوارزميات، عمان: دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع.

محمد، شامل بهاء الدين.(2009). *الإحصاء بلا معاناة*. (الجزء الثاني)، الرياض: مركز البحوث، معهد الإدارة العامة.

محمد، عابد الجابري.(1982). مدخل إلى فلسفة العلوم، دراسات ونصوص في الايبستمولوجيا المعاصرة، الجزء الثاني: ''المنهاج التجريبي وتطور الفكر العلمي''، دار الطليعة، بيروت.

محمد، محمد جاسم.(2004). سيكولوجية الدارة التعليمية والمدرسية آفاق التطوير العام. ط1، عمان:دار الثقافة.

مسلم، بن حجاج بن القشيري.(1995). صحيح مسلم، بيروت: دار ابن حزم.

مصطفى، حسين باهى. و احمد، عبد الفتاح.(2006). الإحصاء التطبيقي باستخدام الحزم الجاهزة spss & stat، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة.

مصطفى، صلاح عبد الحميد.(1999).الإدارة المدرسية في ضوء الفكر الإداري المعاصر، الرياض: دار المريخ

المغربي،كامل محمد.(2004). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط3، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.

ملحم، سامى محمد.(2005). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس . ط2 ، عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع .

نضال، عبد اللطيف.(2005).المشكلات الصفية.ط1،عمان. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

الهانسي، محمد محمود.(2002). مبادئ الرياضيات البحتة والمالية، الإسكندرية: دار المعرفة الجماعية.

يمنى، طريف الخولي.(2014). مشكلة العلوم الإنسانية: تقنينها وإمكانية حلها، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة.

الرسائل الجامعية:

أيمن محمد، أبو شاويش. (2012). تقويم أداء معلمي اللغة العربية في تدريس القيم المتضمنة في كتاب لغتنا الجميلة للصف السابع الأساسي بفلسطين. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

البابطين، عبد الرحمن.(1989). المتغيرات المرتبطة بمستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية المطورة في مدينة الرياض. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الملك سعود، الرياض،المملكة العربية السعودية.

باقازي، عمر أحمد.(1986). نمط القيادة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة أم القرى، كلية التربية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

باهي، سلامي. (2008) . مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة الجزائر، الجزائر.

ثابت، نطا.(2003). ضغوط العمل وعلاقتها بالإتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، مصر.

الجعيلي، سناء.(1413). العلاقة بين نمط الاتصال والرضا الوظيفي والكفاية الإنتاجية لمعلمات المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

خليل اسماعيل، إبراهيم ماضي.(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين. *أطروحة دكتوراه منشورة* ، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

خليل إسماعيل، إبراهيم ماضي.(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر.

خليل، إسماعيل ماضي.(2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة قناة السويس، مصر

الدحدوح، حسني.(2015).جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

الدوسري، سعد.(2005). ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية،رسالة ماجيستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

رياض، عيشوش.(2016).دور إدارة المعرفة الإستراتيجية في تعزيز الاستجابة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة.الجزائر.

ريما إبراهيم، نايف الخطيب.(2012). مستوى أداء معلمي العلوم في مرحلتي التمكين والانطلاق في ضوء معايير NSTA من وجهة نظر المشرفين التربويين ومدراء المدارس والمعلمين أنفسهم في محافظات غزة. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

سهام، بن رحمون.(2013). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة. *أطروحة دكتوراه منشورة*،جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.

- شوقيه، إبراهيم.(1993). الضغوط النفسية لدى معلمي التربية الخاصة ومعلمي التعليم العام. *أطروحة دكتوراه منشورة*، جامعة المنصورة، مصر.

عبد الله، صحراوي.(2016). مقومات تنمية كفاءات تسيير المؤسسات التعليمية في ظل الثقافة المخلية ومفاهيم الجودة الشاملة. *أطروحة دكتوراه منشورة* ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، الجزائر.

عزت، عبد الحميد.(1996). المساندة الاجتماعية وضغط العمل وعلاقة كل منهما برضا المعلم عن عمله. *أطروحة دكتوراه منشورة*،جامعة الزقازيق، مصر.

العسكر،عبد العزيز.(1993). دور المناخ المدرسي بالمدارس المتوسطة الحكومية والأهلية في توثيق العلاقة بين البين والمدرسة. *رسالة ماجستير منشورة*،كلية التربية، جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.

عواودة، مروة .(2009). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي أدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في مدينة الناصرة في ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك، أربد، الأردن.

- عيشوش،رياض.(2016). دور إدارة المعرفة الإستراتيجية في تعزيز الاستجابة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية. *أطروحة دكتوراه منشورة*،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة باتنة، الجزائر.

قيسي، سامر حسني يوسف.(2000). العلاقة بين الضغوط المهنية والشعور بالوحدة النفسية لدى العاملين بمديريات الشؤون الاجتماعية في محافظات الضفة الغربية بفلسطين، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية.نابلس .فلسطين.

كريمة، حلمي.(1981). اتجاهات المشرفين التربويين والمعلمين نحو الإدارة المدرسية في المدارس التابعة لوكالة الغوث الدولية في الأردن. *رسالة ماجستير منشورة*، الجامعة الأردنية، كلية التربية، عمان، الأردن.

مأمون، علي عقلان.(2013). جودة حياة العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين متغيرات ضغوط العمل والاحتراق النفسي لدى الأطباء،أطروحة دكتوراه غير منشورة،جامعة اسيوط،مصر.

نعيم، العيد داود.(1991).مصادر ضغط العمل التي يتعرض لها العاملون في المصارف التجارية العاملة في الأردن، رسالة ماجيستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، عمان.

- **المجلات و الدوريات:**

أحمد، بن أحمد الدليمي.(2016).جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية، مجلة جامعة الباحة، العدد 7 ، ص ص 261-285.

أنمار، مصطفى الكيلاني.و محمد، عيد ديراني.(1998). النمذجة في مجال التخطيط التربوي بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإسلامية. ص ص 65-88.

الأنور، محمد.(2003).ضغوط مهنة التدريس وبعض المتغيرات الشخصية للمعلم.مجلة علم النفس.العدد67،المجلد7.ص ص 148-162.

بدر، حامد. (1983).الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. *مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت*، العدد 3 السنة 11، ص ص 61-135.

بدوي، محمد.(2016). النمذجة بالمعادلة البنائية في بحوث التسويق. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، العدد 05، ص ص 21-36.

بريك، وسام.(2001).مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان، مجلة كلية التربية، جامعة الأسكندرية، العدد1، المجلد2، ص ص 89-119 .

بسطا، لورنس.(1988). ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي مصادرها والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها. *دراسات تربوية* العدد (7)، ص ص39-85.

بشرى، سعد جاسم.(2017).اختبار متغيرات الوساطة الإحصائية في أنموذج المعادلات الهيكلية مع تطبيق عملي.مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية.جامعة بغداد. العدد98 ، المجلد 23 ،ص ص 453-472.

بشير، معمرية.(2010).علم النفس الإيجابي اتجاه جديد لدراسة القوى والفضائل الإنسانية، دراسات نفسية، المجلد1 ، العدد2، 97-158 .

بن خالد، عبد الكريم.و بوحفص، مباركي.(2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد20 . ص ص:117 - 129

تيغزة ، أمحمد بوزيان .(2011). اختبار صحة البنية العاملية للمتغيرات الكامنة في البحوث : منحى التحليل والتحقق . بحث علمي محكَّم ، مركز بحوث *كلية التربية* ، جامعة الملك سعود.

تيغزة ،أمحمد بوزيان.(2008). البنية المنطقية لمعامل ألفا كرونباخ ومدى دقته قي تقدير الثبات في ضوء افتراضات نماذج القيا . مركز *البحوث كلية التربية* ، جامعة الملك سعود، ص ص 1-53.

حلمي، فؤاد احمد وآخرون.(1991). تحليل مهام معلم الفصل ووضع نموذج موضوعي لتقويمه. شعبة التخطيط التربوي، *المركز القومي للبحوث التربوية*، مصر.

الحلو،غسان حسين.(2004). مصادر الضغوط المهنية التي تواجه معلمي المدارس الثانوية الحكومية في فلسطين. *دراسات العلوم التربوية*، عمادة البحث العلمي، الجامعة الأردنية،عمان،الأردن.

حمزة، الأحسن.(2015).الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 3،ص ص . 188-215.

الخثيلة، هند ماجد.(1997). مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم العالي. مجلة جامعة الملك سعود، م 9 ،*العلوم التربوية و الإسلامية*(1) ص ص85-112.

الخرابشة، عمر ومصطفى، القمش.(2009). مصادر الضغوط لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة البلقاء في الأردن، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية*،المجلد1،العدد2، ص ص 131-159، المملكة العربية السعودية

خطاب، عايدة سيد .(1408). الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل: دراسة ميدانية عن المرأة العاملة السعودية، *مجلة العلوم الإدارية*، العدد الثالث عشر، جامعة الملك سعود، الرياض ص ص 23-64.

خليفات، عبد الفتاح والزغلول ، عماد.(2003). مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية لمحافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات.مجلة العلوم التربوية،العدد3، 61-89 .

زاوي، فكروني.(2018). النمذجة في العلوم الاجتماعية من المفهوم إلى المؤشرات، مجلة التدوين، العدد 10 ،ص ص 24-29

زينة، مهلل.(2015). أهمية التحليل العاملي الاستكشافي في التحقق من البنية العاملية للاختبارات النفسية. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 14 ،ص ص 32-40

السمادوني، السيد إبراهيم والربيعة، فهد.(1998). الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض وعلاقته ببعض المتغيرات، *مجلة العلوم التربوية و الدراسات الإسلامية*، المجلد 10، ص ص 113-165.

السمادوني، السيد إبراهيم.(1994). الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة وتبعاته: دراسة تنبؤية في ضوء بعض المتغيرات الشخصية و المهنية. *التربية المعاصرة*، ع31، ص ص 62-12.

سيد، الطواب.(2002). الضغوط النفسية لدى المعلمين والمعلمات قي مدارس دولة قطر في ضوء بعض العوامل الديموغرافية. مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 22، ص 179 -216.

طناش، سلامة.(1993). أثر طبيعة العمل والخبرة والجنس ومكان وجود المدرسة في تقدير فعالية المدرسة الثانوية الأكاديمية في محافظة إربد، مجلة أبحاث اليرموك،المجلد9،العدد1 .

عباس إبراهيم متولي .(2000). الضغوط النفسية وعلاقتها بالجنس ومدة الأقدمية وبعض سمات الشخصية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، *المجلة المصرية للدراسات النفسية*، القاهرة، المجلد 10، العدد26، 115-125.

العبد القادر، عبد الله والمير، عبد الرحيم .(1996).اختبار العلاقة بين صراع الدور وغموض الدور و الرضا الوظيفي و الصفات الديوغرافية للمهنيين العاملين في مجال الحاسوب في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، *المجلة العربية للعلوم الإدارية*، مجلد 3، عدد2، ص ص 317-338.

عبد الكريم بن خالد .(2015). *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية* ، العدد 20 سبتمبر 2015

عبد الله، عسكري الشمراني.(2002). نوعية الحياة عند السعوديين المرضى بالسكري، بالمجلة السعودية للإعاقة والتأهيل، المجلد 8 العدد 3 ، ص ص .168-163

عبيد بن عبد الله العمري .(2003). ضغوط العمل عند المعلمين " دراسة ميدانية " ، مجلة كلية الآداب ، جامعة الملك سعود الرياض ، والمجلد السادس عشر، العدد 2

عبيد، عائشة.(2016). جودة الحياة وسبل تحقيقها في ضل علم النفس الإيجابي، مجلة تاريخ العلوم، المجلد ، العدد 6 ، 352-362.

عسكر، سمير أحمد. (1988). متغيرات ضغط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة. *مجلة الإدارة العامة*، العدد 60، ص ص7-59.

عسكر، علي وعبد الله، أحمد عباس(1988). مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، *مجلة العلوم الاجتماعية*، العدد 4 ، المجلد 16 ص ص 65-87.

العنـــزي، سعد عبد الرحمان الملا.(1998).قياس نوعية الحياة في المنظمات المصرفية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، بغداد، المجلد4 ، العدد 11 ، 43-57

العنـــزي، سعد. سما، سعد خير الله الفضل.(2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، بغداد،المجلد 13، العدد 45 ، 68-85

عويد سلطان المشعان (2000).مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم التربوية، جامعة الكويت ،المجلد الثامن والعشرون ، العدد الأول ، ص ص 65 – 96.

فيصل، عبد الفتاخ. تيغزة ، أمحمد بوزيان .(2012).البنية العاملية لمقياس التوجهات المهنية لملتحقي برنامج إعداد المعلمين في إطار معايير الاعتماد الأكاديمي، المنهل، المكتبة الرقمية السعودية

القريوتي، محمد قاسم، (1994). المناخ المدرسي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، *مجلة مؤتة للبحث والدراسات*، العدد(5)، الأردن.

قطان، عبد الرحيم علي(1987) العلاقة بين الولاء التنظيمي والصفات الشخصية والأداء الوظيفي: دراسة مقارنة بين العمالة الآسيوية والعمالة العربية والعمالة السعودية والعمال الغربية. *المجلة العربية للإدارة*، السنة الحادية عشرة، العدد الثاني، عمان، الأردن، ص ص 5-32.

لورونس، بسطا.(1988).ضغوط العمل لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي: مصادرها والانفعالات النفسية السلبية المصاحبة لها. مجلة دراسات تربوية، العدد 7 ،ص ص 39-85.

محمد الدسوقي الشافعي (1998).ضغوط العمل مقارنة بضغوط بعض المهن الأخرى وفي علاقتها بالمعتقدات التربوية للمعلمين، المجلة التربوية ، جامعة الكويت ، المجلد الثاني عشر ، العدد الثامن والأربعون.

- محمد، أحمد خدام. (2015). جودة الحياة كمنبئ لقلق المستقبل لدى طلاب كلية التربية و الآداب في جامعة الحدود الشمالية. مجلة جامعة طيبة للعلوم التربوية،العدد 10 ، ص ص .33- 49

محمد، السعيد عبد الجواد.(2014). علم النفس الإيجابي ماهيته ومنطلقاته النظرية وأفاقة المستقبلية،مؤسسة العلوم النفسية العربية، العدد 34، 1-95

محمد، بن سعيد العمري، رندة، سلامة اليافي.(2017).أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد13، العدد 1 ،ص ص 65 – 94 .

محمد، سليمان البلوى.(2008). التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. *رسالة ماجستير منشورة*، جامعة مؤتة، المملكة العربية السعودية.

محمد، فوزي أمين البردان.(2017). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل. *أطروحة دكتوراه منشورة*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، مصر.

محمد، لطفي راشد(1992) نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل، وكيفية مواجهتها، *مجلة الإدارة العامة*، العدد75، ص ص 69-95.

محمد، يوسف (1999). الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية ، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، عدد (15)، ص 195 -224

المخلفي، محمد(1991) مدى رضا هيئة التدريس بجامعة صنعاء بالجمهورية اليمنية على عملهم وتحليل منظم حسب نظرية العاملين لهرزبرج. *المجلة العربية للتربية*، العدد 3، ص ص 246-247.

المشعان،عويد سلطان(2000). مصادر الضغوط في العمل لدى المعلمين الكويتيين وغير الكويتيين في المرحلة المتوسطة، *مجلة جامعة دمشق للآداب والعلوم الإنسانية*،المجلد 16،العدد 1،ص ص 67-81.

مهلل، زينة.(2015).أهمية التحليل العاملي الإستكشافي في التحقق من البنية العاملية للإختبارات النفسية، مركز جيل البحث العلمي، دار المنظومة، العدد 14 ،ص21-40

موزة، بنت حمود بن علي.(2014). ضغوط العمل وعلاقتها بالإلزام التنظيمي لدى معلمين مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

نعيسة، رغداء علي.(2012).جودة الحياة لدى طلبة جامعتي دمشق و تشرين، مجلة جامعة دمشق،المجلد 28 ، العدد 1 ،ص ص 145-181.

هدى أحمد الخلايلة، أنمار الكيلاني.(2017). أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين في مديرية تربية الزرقاء الأولى، دراسات العلوم التربوية،المجلد 44 ، العدد4 ،ص ص 25-42.

همشري، عمر ويونس عبد الرزاق(1994) الرضا عن العمل لدى أمناء المكتبات المدرسية الثانوية الحكومية في منطقة عمان الكبرى. *مجلة العلوم الإنسانية*، العدد 6، ص ص 463-496.

الهنداوي، ياسر المهدي(2007): منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية، مجلة التربية والتنمية، العدد 40، جامعة عين الشمس، القاهرة، مصر.

الهنداوي، وفية أحمد(1994) استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل، *مجلة الإدارة العامة* ، العدد 58، ص ص 89-131.

وسام بريك (2001) : " مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان " ، مجلة كلية التربية ، العدد الخامس والعشرون ، الجزء الأول ، ص ص 89-119.

ياسر، فتحي الهنداوي المهدي.(2007). منهجية النمذجة بالمعادلة البنائية وتطبيقاتها في بحوث الإدارة التعليمية، مجلة التربية التنمية، العدد4 ، ص ص 9-41

الملتقيات:

الأشول، عادل عز الدين، نوعية الحياة من المنظور الاجتماعي والنفسي والطبي، *وقائع المؤتمر العلمي الثالث للإنماء النفسي والتربوي للنساء العربي في ضوء جودة الحياة* ، جامعة الزقازيق ، مصر.15-17 مارس 2005.

البهواشي، السيد عبد العزيز ، تصور مقترح لتطوير النمو المهني في ضوء التغيرات المستقبلية في وظائف وأدوار المعلم وتجارب بعض الدول، *المؤتمر السادس عشر الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس* (تكوين المعلم)، دار الضيافة جامعة عين شمس 21-22 يوليو 2004.

العادلي، كاظم كريدي. مدى إحساس طلبة كلية التربية بالرستاق بجودة الحياة وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات، ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، ديسمبر 2006

عماد، الكحلوت. ونصر، الكحلوت. الضغوط المدرسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا، دراسة مقدمة للمؤتمر الأول بجامعة الأقصى بغزة "المناهج الفلسطينية الواقع والتطلعات.فلسطين.2 .4 .افريل 2006 .

عمار، علي العطوي.نماذج البحث في ادارة الأعمال. دراسة مقدمة للمؤتمر السادس للإدارة والإقتصاد، جامعة كربلاء.2011

التقارير والوثائق الرسمية:

القانون التوجيهي للتربية(2008):وزارة التربية الوطنية.

المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم(2004): النظام التربوي والمناهج التعليمية، الجزائر.

وزارة التربية والتعليم، (2006)، مؤتمر المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيا، عمان، الأردن.

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد،(2009)، وثيقة المستويات المعيارية لمعلم التعليم قبل الجامعي، القاهرة.

- Arizona Department of Education ،(1996) ،Arizona's Professional Teacher Standards ،Arizona

مواقع على الشبكة:

شبكة الألوكة / موقع الدكتور أحمد إبراهيم خضر / مقالات

http://www.alukah.net/web/khedr/0/55385/#ixzz563ashUVP
Khan, R.E. (2010). Developing the Theoretical and Social Framework. Lecture J199. Available at http://www.scribd.com/patrisya123.

العلم بين الحقيقة و النمذجة: المنزلة الإبستمولوجية للنمذجة.أحمد المتولي

http://tareekelnajeh.blogspot.com/2009/02/blog-post_2346.html

المراجع الأجنبية:

Aaker, D. A., & R.P. Bagozzi (1979), "Unobservable variables in structural equation models with an application in industrial selling, Journal of Marketing Research, 16, 147-158.

Achinstein, P. (1975). Theoretical Models. British Journal for Philosophy of Science, 2, p. 102-120.

Anderson, J.C. & D.W. Gerbing (1982), "Some Methods for Respecifying Measurement Models to Obtain Unidimensional Construct Measurement," Journal of Marketing Research, 19 (November), 453-60.

Anderson, J.C. & D.W. Gerbing (1988), "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach," Psychological Bulletin, 103, 411-23.

Anderson, T.W. & Y. Amemiya (1985), "The Asymptotic Normal Distribution of Estimators in Factor Analysis under General Conditions," Technical Report 12, Econometric Workshop, Stanford U.

Bacon, Donald R., Paul Sauer and Murray Young (1995). "Composite reliability in structural equations modeling." Educational and Psychological Measurement, 55(3), 394-406.

Bagozzi, R. P. (1980), "Performance and Satisfaction in an Industrial Sales Force: An Examination of their Antecedents and Simultaneity," Journal of Marketing, 44 (Spring), 65-77.

Bagozzi, R.P. (1992), "State versus Action Orientation and the Theory of Reasoned Action: An Application to Coupon Usage," Journal of Consumer Research, 18, 505-518.

Bagozzi, Richard P. and Lynn W. Phillips (1982), "Representing and Testing Organizational Theories: A Holistic Construal," Administrative Science Quarterly, 27 (September), 459-489.

Barclay D., Higgins C. and Thomspon R » ،(1995) .The partial least square (PLS) approach to casual modelling :Personal computer adoption and use as an illustration », Special Issue on Research.

Barclay, D.W., Higgins, C.A.,& Thompson, R.(1995).The partial least squares approach to causal modeling: personal computer adoption and use as illustration. Technology Studies,2(2),285-309.

Baron R.M. et Kenny D.A.(1986),"The Moderator-Mediator Variable Distinction in Docial psychological Research: Conceptual, Strqtigic, and Statistical Considirations",Journal of Personality qnd Social Psychology,51,6,pp,1173-1182

Barrett, L. F., & Barrett, D. J. (2001). Computerized experience-sampling: How technology facilitates the study of conscious experience. Social Science Computer Review, 19, 175-185. (Invited contribution).

Bauer,D.J.,Preacher,K.J.,&Gil,K.M.(2006).Conceptualizing and testing random indirect effects and moderated mediation in multilevel models: new procedures and recommendations.

Beer, Tand Newman H., (1978): Job Stress. Personnel Psychology. Winter pp. 665-669.

Bentler, P.M. (1983), "Some Contributions to Efficient Statistics for Structural Models: Specification and Estimation of Moment Structures," Psychometrika, 48, 493-517.

Bentler, Peter M (2006), EQS 6 Structural Equations Program Manual, Encino, CA: Multivariate Software, Inc.

Berry, W.D. (1984), Nonrecursive Causal Models, Beverly Hills: SAGE.

Blalock, H.M., Jr. (1965), "Theory Building and the Concept of Interaction," American Sociological Review, 30, 374-81.

Bo, Edvardsson, BengtOve, Gustavsson, (2003) "Quality in the work environment: a prerequisite for success in new service development", Managing Service Quality: An International Journal, Vol. 13 Issue: 2, pp.148-163,

Bollen & R.A. Stine (1993), "Bootstrapping Goodness of Fit Measures in Structural Equation Models," in Testing Structural Equation Models, K.A. Bollen, J. Scott Long eds., Newbury Park, CA: Sage Publications.

Bonomi, A.E, Patrik, D.L,Bushnell,D.M,& Martin, M.(2000).Validation of the United States version of the World Health Organization Quality of Life(WHOQOL) instrument Journal Clinical Epidemiology,53,1-12

Boomsma, A. (1983), On the Robustness of LISREL (Maximum Likelihood Estimation) Against Small Sample Size and Nonnormality, Unpublished Dissertation, University of Groningen.

Bradford,R.E.(2014). Common Method Variance Techniques. Cleveland State University, Paper AA11

Brawn, T.A.(2006). Confirmatory factor analysis for applied research. New York, N.J.: Guilford Press.

Breckler, Steven J.(1990).Application of covariance structure modeling in psychology: Cause for concern. Psychological bulletin.107.2.p260.

Britton, J. R. et al. 2010a. Towards the successful control of the invasive Pseudorasbora parva in the UK.

Burt, R.S. (1973). Confirmatory factor-analysis structures and the theory construction process. Sociological Methods and Research 2, 131-187.

Buys,A.(2007). Research Guide for post graduate students. University of Pretoria graduate school of technology management, Issue 18.

Byrne, B. M. (1998). Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS:

Byrne, B.M. (2001). Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey

Campbell, D. T. and D. W. Fiske (1959), Convergent and Discriminant Validation by the Multitrait-Multimethod Matrix," Psychological Bulletin, 56, 81-105.

Carison.L& Thomas, C.(2007).Development of The Calgary Symptom of Stress Inventory (C-SOSI).International Journal of Behavioral Medicine , 14(4),249-256.

Cary.L.Cooper. and Judi Marshall.(1978).Understanding executive stress. First published, by the macmillan press ltd. British Library Cataloguing.

Cattell, R. B. (1973), Personality and Mood by Questionnaire, San Francisco: Jossey-Bass.

Cohen, J. (1968), "Multiple Regression as a General Data-Analytic System," Psychological Bulletin, 70, 426-43.

Danford A. Richardson M. Stewart P. Tailby S. Upchurch M.(2008). High performance work systems and quality of working life. New Technol Work Employ 23:151-166.

Dillon, William R. and Matthew Goldstein (1984), Multivariate Analysis, Methods and Applications, New York: Wiley.

Donals,R,Bacun &Paul,L,Sauer.(1995).Composite Reliability in Structural Equation Modeling. ," Educational and Psychological Measurement, 55, 394-406.

Downing, S.G , Ryan, A.Mcneive, M.Mariani, and O.Parlangeli(1995),The quality of working life concept, Symbosis of Human and Artifact, Editored bay Anzai Y. Ogawa K. ve Mori H. Elsevier Science,1011-1016.

Dwyer, F. Robert and Sejo Oh (1987), "Output Sector Munificence Effects on the Internal Political Economy of Marketing Channels," Journal of Marketing Research, XXIV (November), 347-58.

Easton, Simon & Van Laar, Darren (2012) User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale, A measure of Quality of Working Life.

Efron, B. (1979). Bootstrap methods: Another look at jackknife. The annals of Statistics. Vol 7, pp 1-26.

Efron, B. (1981), Nonparametric Estimates of Standard Error: The Jackknife, the Bootstrap, and other Resampling Methods. Biometrika, 68, 589-599.

Efron, B. and Tibshirani, R. (1998), "An introduction to the bootstrap, New York: Chapman and Hall .

Field, M.W.& Thacker J.(1992). Influence of quality of Work Life on Company and Union Commitment. Academy of Management Journal, 35(2),439-450.

Fornell, C. & F.L. Bookstein (1982), "Two Structural Equation Models: LISREL and PLS Applied to Exit-Voice Theory," Journal of Marketing Research, 19 (November), 440-452.

Fornell, Claes and David F. Larker (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error," Journal of Marketing Research, 18 (February), 39-50.

Fornell, Claes and Youjae Yi (1992), "Assumptions of the Two-Step Approach to Latent Variable Modeling," Sociological Methods and Research, 20 (Spring), 291-320.

Friedrich, R. J. (1982), "In Defense of Multiplicative Terms in Multiple Regression Equations," American Journal of Political Science, 26, 297-833.

Gana,K.Broc,G.(2018).Introduction à la modélisation par équations structurales, Manuel pratique avec lavaan, France Collection Mathématiques et statistiques, iSTE editions .London

Gerbing, D.W. & J.C. Anderson (1985), "The Effects of Sampling Error and Model Characteristics on Parameter Estimation for Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis," Multivariate Behavioral Research, 20, 255-271.

Gerbing, David W., Janet G. Hamilton and Elizabeth B. Freeman (1994), "A Large-scale Second-order Structural Equation Model of the Influence of Management Participation on Organizational Planning Benefits," Journal of Management, 20, 859-85.

Gilles.W.(1996).Paradigme, Théorie, Modèle, schéma, qu'est ce que donc. Communication et Organisation. p 1-19

Girod, Martine et Véronique Perret, (1997), "Le problème des critères de validité de la connaissance dans les épistémologies constructivistes: une solution pragmatique? ",Conférence Constructivisme et Sciences de gestion - Lille, 23 Octobre 1997.

Gorsuch, R.L. (1997). New procedures for extension analysis in exploratory factor analysis. Educational and Psychological Measurement, vol:57.no:3 ,725–740.

Hain, C.C., & Einstein, W.O. (1990). Quality of work life (QWL): What can Unions do? S.A.M. Advanced Management Journal, 55 (2), 17-22.

Hair.J.F, Anderson, R.E. Tatham,R.L. Black,W.C.(1998). Multivariate Data Analysis, 5th edn. (Prentice Hall International, London.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. and Tatham, R.L. (2006). Multivariate Data Analysis(6 thedition). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010) Multivariate Data Analysis, 7th ed., Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.

Hair, J.F. Matthews, L.M. Matthews, R.L. and Sarstedt, M.(2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use, Int. J. Multivariate Data Analysis, Vol. 1, No. 2.

Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) 2nd Ed.SAGE Publications (Vol. 46).

Hart, P., Conn, M., Carter. N., and Wearing, A. 1993. Understanding Teacher Quality Of Work Life: A Dynamic Model Of Organisational Climate, Psychological Distress And Morale. Paper presented at the 1993 National Conference of the Australian Association for Research in Education, Freemantle.

Hayrol Azril MS, Jegak U, Asiah M, Noor Azman A, Bahaman AS, Jamilah O, Thomas K (2010). Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers. A Case from Malaysia, J. Soc. Sci. 6 (1):64-73.

Herzberger,S.L.(2003). The Growth of Structural Equation Modeling 1994-2001. Lawrance Erlbaum Associates. 10(1):35–46

Holmbeck, G.N. (2002) Post-Hoc Probing of Significant Moderational and Mediational Effects in Studies of Pediatric Populations. Journal of Pediatric Psychology, 27, 87-96.

Horn, J.L.(1965).A rationale and test for the number of factors in factor analysis. Psychometrika, vol:30, no: 2. 179-185.

Hoyle, R.H.(1995) Structural Equation Modeling: Concepts, Issues and Application, New York: Sage Publications.

Hu, L., P.M. Bentler & Y. Kano (1992), "Can Test Statistics in Covariance Structure Analysis Be Trusted?" Psychological Bulletin, 112, 351-362.

Hu, L., P.M. Bentler & Y. Kano (1992), "Can Test Statistics in Covariance Structure Analysis Be Trusted?" Psychological Bulletin, 112, 351-362.

Hulland J. (1999), « Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies »,Strategic Management Journal pp. 195-204

Igalens, J. &Roussel, P. (1998). Méthodes derecherche en Gestion des Ressources Humaines, Paris: Editions Economica, collection Recherche en Gestion.

Jakobowicz, Emanuel. (2007). contribution aux modèles d'équations structurelles à variables

James, Lawrence R. and Brett, Jeanne M. (1984). Mediators, Moderators, and Tests for Mediation. American Psychological Association, Vol 69,No 2, P.307

Johen J. McArdle&John R. Nesselroade. (2014). Longitudinal data analysis using structural equation models. American Psychological Association. Library of Congress Cataloging-in-Publication Data

Jöreskog & F. Yang (1996), "Nonlinear Structural Equation Models: The Kenny and Judd Model with Interaction Effects," Advances in Structural Equation Modeling Techniques, G.A. Marcoulides, R.E. Schumacker, eds., Hillsdale, NJ: LEA.

Jöreskog (1993), "Testing Structural Equation Models," in Testing Structural Equation Models, K.A. Bollen and J.S. Long eds., Newbury Park, CA: SAGE.

Kenny & C.M. Judd (1984), "Estimating the Nonlinear and Interactive Effects of Latent Variables," Psychological Bulletin, 96, 201-10.

Kim. H.K. (2014). Work-Life Balance and Employees' Performance: The Mediating Role of Affective Commitment, Global Business and Management Research: An International Journal, 6(1):37-51

Kline, R. B. (1998), Principles and Practice of Structural Equation Modeling, New York, Guilford Press.

Koonmee, K., Singhapakdi, A, Virakul, B, & Lee, D.J. (2010). ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. Journal of Business Research, 63, 20–26

Lance, Charles E.(1988), "Residual Centering, Exploratory and Confirmatory Moderator Analysis, and Decomposition of Effects in Path Models Containing Interactions," Applied Psychological Measurement, 12 (2) (June), 163-175.

latentes, thèse doctorat soutenue publiquement à l'université de paris.

Le .Moigne, Jean. Louis.(1990), " Epistémologies constructivistes et sciences del'organisation ", dans Epistémologie et Sciences de Gestion, Coordonné par Alain -Charles Martinet, Ed Economica, Paris ; 81-140.

Levaseur, Pierre.(1987). Gérer ses resources humaines. Edition de l'Homme. Montreal. Montreal.

Levin I. et Levin A. (2000), Modeling the Role of Brand Alliances in the Assimilation of Product Evaluations, Journal of Consumer Psychology, 9, 1, 43-52.

Lewis, D. Brazil, K. Krueger, P. Lohfeld, L. & Tjam, E.(2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. Leadership in Health Services,14(2),9-15.

Maccallum, Robert C. and Austin, James T.(2000), 'Application of Structural Equation Modeling in Psychological Research', Annual Review of psychology,Vol.51,P.202

MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M., and Williams, J.M.(2004).Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. Multivariate Behav.Res.39,99–128.doi: 10.1207/s15327906mbr3901_4

McClelland, G.H. & C.M. Judd (1993), "Statistical Difficulties of Detecting Interactions and Moderator Effects," Psychological Bulletin, 114 (2), 376-390.

McDonald, R.P., &Ho, M.R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. Psychological Methods, , vol:7.no:4 ,64–82.

Mcgrath, J,E.(1970). A conceptual formulation for research on stress. In J. E. McGrath(Ed.), Social and psychological factors in stress. New York: Holt, Rinehart & Winston.

Meyer,J.P, Allen, N.J, & Smith, C.A.(1993). Commitment to organizations and occupations, extension and test of a three component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78(4),538-551.

Michel ,ARMATTE.(2005). LA NOTION DE MODELE DANS LES SCIENCES SOCIALES. Math. & Sci. hum~ Mathematics and Social Sciences (43e annÈe, No 172, (4), p. 91-123)

Midi, Habshah and Fitrianto.(2013). Standardized Simple Mediation Model: A Numerical Example. Word Applied Sciences Jourbak 22(8), pp:1135-1139.

Mitchell W. Fields James W. Thacker (1992).Influence of Quality of Work Life on Company and Union Commitment, Academy of Management Journal 1992, Vol. 35, No. 2, 439-450.

Muthén B, Kaplan D. A comparison of some methodologies for the factor-analysis of non-normal Likert variables. British Journal of Mathematical and Statistical Psychology. 1985;38:171–180.

Nieswiadomy, R.M.(2002). Nursing Research. 4thed. New jersey: Prentice Hall

Pedder,D & MacCbeath, J.(2008). Organizational Learning Approaches to School Leadership and Management Teachers Values and Perceptions of Practice. School Effectiveness and School Improvement. 19(2).207-224.

Ping, (1996), "Latent Variable Interaction and Quadratic Effect Estimation: A Two-Step Technique Using Structural Equation Analysis," Psychological Bulletin, 119 (January), 166-175.

Ping, R.A. Jr. (1993), "The Effects of Satisfaction and Structural Constraints on Retailer Exiting, Voice, Loyalty, Opportunism, and Neglect," Journal of Retailing, 69 (Fall), 320-352.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & *Podsakoff*, N. P. (2003). Common *method* biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. Journal of Applied Psychology, 88(5), 879-903

Preacher,K.J.& Hayes, A.F.(2008).Asymptotic and resampling strategies for addedding and comparing indirect effect in multiple mediator models. Behavior Research Methods, 40(3),879-891.

Reise, S. P. (2012). The rediscovery of bifactor measurement models. Multivariate Behavioral Research, 47, 667–696

Roehrich, G. (1994) . Innovativités hédoniste et sociale : proposition d'une échelle de mesure , *Recherche et Applications en Marketing*, Vol. 9, n° 2, pp. 19- 42.

Rose, R.C; L. BEH; J. ULI and K. Idris.(2006). An Analysis of Quality of Work life (QWL) and Career-Related Variables, American Journal of Applied Sciences, 3(12):2151-2159.

Salimi S, Saeidian N. Relationship between quality of work life and psychological empowerment by employees' productivity (structural equations modeling). Int J Educ Psychol Res 2015;1:10-6

Selye, H.(1956).The stress of life. New York, NY: McGraw-Hill.

Sharma, S., R.M. Durand & O. Gur-Arie (1981), "Identification and Analysis of Moderator Variables," Journal of Marketing Research, 18 (August), 291-300.

Singer,S ;Meterko,M ;Baker,L ;Gaba,D ;Falwell,A & Rossen,a.(2007). Development and Validation of Hospital Safety Climate in healthcare organization survey. Health Service Research, 42(5),1999-2021.

Sinha, C.(2012). Factors Affecting Quality of Work Life : Empirical Evidence From Indian Organizations, Australian Journal of Business and Management Research,1(11):31-40

Sobel, M. E., 1982. Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), Sociological Methodology 1982 (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.

Spearman, C. (1904). "General intelligence," objectively determined and measured. American Journal of Psychology, *15*, 201-293.

Steven, J. Brecklrt. (1990).Applications of Covariance Structure Modeling in Psychology: Cause for Concern. Psychological Bulletin, vol: 107. No:2.260-273.

Steven, J. Structural Equation Modeling. A workshop presented to the collage of education, University of Oregon, May 29, 2009.

Tysse, Reidar, & Other.(2005).The Relative Importance of Individual and Organizational Factor for the Prevention of Job Stress during internship: a nationwide and Prospective study, medical teacher , vol27, No 8.

Walton, R. E. (1974). Improving quality of work life. Harvard Business Review, 52(3), 12(a).

Wei-Quan Lin. Work place Violence and Job Performance among Community Healthcare Workers in China: The Mediator Role of Quality of Life. International Journal of Environmental Research and Public Health; Int. J. Environ. Res. Public Health, 2015, 12, 14872-14886.

Whyte, W.(1956).The Organization Man. NY: Garden City, Doubleday Anchor Books.

Wright BA. Physical disability: A psychological approach. New York: Harper & Row; 1960.

Zainudin, A. (2012). Structural Equation Modeling Using Amos Graphic. Shah Alam: Universiti Teknologi Mara Publication Centre (UPENA).

الملحق(1): **الاستبيان في شكله النهائي**

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية العلوم الاجتماعية

إستبيان

زميلي المعلم الفاضل، زميلتي المعلمة الفاضلة، السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

في إطار الدراسة الميدانية لموضوع جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الابتدائية التابعة لمديرية التربية لولاية غليزان.

يسعدني أن الفت انتباه سيادتكم إلى أن مشاركتكم تساعد في تكوين صورة أفضل عن العوامل التي تؤثر وتتأثر بجودة الحياة الوظيفية لمعلم المدرسة الابتدائية، وإجاباتكم الدقيقة تساهم في الحصول على نتائج موثوقة يعتمد عليها في تقديم الاقتراحات المناسبة التي تخدم منظومتنا التربوية. حيث يتضمن الاستبيان مجموعة من العبارات، تصف كل منها الممارسات التي تشير إلى رضاكم وتقبُّلكم لمهنة التدريس، و بيئة وظروف العمل المدرسي.

تقديرات استجابات الاستبيان:

موافق تماما: العبارة تناسب رأيك في جميع الأحوال
موافق: العبارة تناسب رأيك في أغلب الأحوال
غير متأكد: إذا كنت متردد في الإجابة
غير موافق: العبارة لا تناسب رأيك في بعض الأحوال
غير موافق إطلاقا :العبارة لا تناسب رأيك في جميع الأحوال

الرجاء من سيادتكم التكرم بوضع **X** أمام تقدير العبارة المناسبة لرأيكم.

عظيم تحياتي وامتناني لجهدكم، شاكرا، ومقدرا ما ستقدمونه من معلومات، وما تقضونه من وقت في استيفاء بيانات هذا الاستبيان. رجاء التكرم بقراءة كل عبارة بعناية. وشكرًا على تعاونكم

الباحث: عابد عثماني
Cem_abed@hotmail.com

الجزء الأول: البيانات الشخصية:

الجنس:

ذكر " أنثى "

التكوين الأكاديمي:

الجامعة " مدرسة عليا " المعهد التكنولوجي " غير ذلك "

الأقدمية في التعليم:

أقل من 5 سنوات " من 6 إلى 15 سنة " من 16 إلى 25 سنة " أكثر من 25 سنة "

السن :

أقل من 30 سنة " من 30 إلى 40 سنة " من 41 إلى 50 سنة " أكثر من 50 سنة "

الجزء الثاني:

المحور الأول: ضغوط العمل

الرقم	العبـــارة	موافق تماما	غير متأكد موافق	غير موافق	غير موافق أطلاقا
1	أتقيد بالزمن المخصص للحصص الدراسية				
2	أولويات العمل المدرسي غير واضحة				
3	أمارس مهام و مسؤوليات صعبة ومعقدة				
4	أساليب التفتيش المطبقة تثير دافعية المعلمين وتحفزهم على العمل				
5	يلبي المدير رغبات المعلمين				
6	تتوفر الأقسام على الشروط الصحية السليمة لأداء المهام				
7	العلاقة بين المعلمين مبنية على الثقة والاحترام المتبادل				
8	تراعي الإدارة ظروف المعلم الشخصية				
9	يناسبني الأجر الذي أحصل عليه من وظيفتي				
10	أمتلك المهارات اللازمة لأداء عملي				
11	أنتقي الطرق والوسائل والوسائط التي من شأنها تنشيط التعلم				
12	أتحمل مسؤولية التلاميذ طيلة الحصة				
13	أعمل في ظل سياسات متعارضة.				
14	أحرص على تنفيذ التوجيهات بما يحقق الأهداف التعليمية				
15	دوري واضح في تحقيق أهداف عملي				
16	أنجز جزء من العمل المدرسي في المنزل				
17	وقات زيارة المفتش مناسبة				
18	يحرص المدير على حفظ النظام				
19	الإضاءة و التهوية مناسبة داخل القسم				

20	العلاقة بين المعلمين والإدارة مبنية على الثقة والاحترام المتبادل					
21	أوقات الراحة و الاسترخاء كافية					
22	أضطر لممارسة عمل آخر لتحسين وضعيتي المالية					
23	أتصرف بحرية في عملي					
24	أقوم بتحضير وإجراء وتصحيح مواضيع الفروض والاختبارات					
25	أتكفل بالقسم والقاعة المنصوص عليها في استعمال الزمان					
26	أكلف بأعمال غير ضرورية في المدرسة					
27	أحرص على أداء عملي في الوقت المحدد وعلى أكمل وجه					
28	إمكانياتي تسمح بإدارة أعمالي بشكل فعال					
29	يتطلب عملي إنجاز مهام كثيرة.					
30	يستمع المفتش إلى أراء وانشغالات المعلمين					
31	يشجع المدير المعلمين ويقدر جهودهم					
32	يساعدني المناخ المدرسي على القيام بعملي					
33	العلاقة بين المعلمين والتلاميذ يسودها الاحترام والتقدير					
34	أنا راضٍ عن أدائي لواجباتي الأسرية					
35	راتبي لا يلبي حاجياتي الأسرية					
36	وقت العمل المخصص يسمح بأداء النشاطات المطلوبة					
37	أدون نتائج الفروض والاختبارات في السجلات المتداولة					
38	أعمل على ضبط النظام داخل القسم					
39	أتلقى أوامر متناقضة مع قناعتي					
40	ألتزم بالنظام المدرسي					
41	الوقت غير كافٍ للقيام بعملي					
42	يشجعني المدير على المشاركة في اتخاذ القرارات.					
43	المباني المدرسية صالحة للتدريس					
44	أنا راضٍ عن قدرتي علي العمل					
45	فرص الترقية في مهنة التدريس أقل منها في المهن الأخرى					
46	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني في القسم					
47	أدون كل ما ينجز من نشاطات في دفتر النصوص					
48	أحص الغيابات و أدونها في كل حصة					
49	المهام و المسؤوليات واضحة ودقيقة					
50	ألتزم بمواعيد الدوام الرسمي للعمل					
51	يتطلب العمل جهدا أكبر من إمكانياتي .					
52	يمتلك المدير قدرة كبيرة على التخطيط المسبق للعمل					
53	توفر الأقسام على التجهيزات التي تساعدني على أداء عملي					

54	أنا راضٍ عن الحياة التي أعيشها					
55	فرص الترقية مناسبة وملائمة					
56	أوزع وقت الحصة على مراحل الدرس بطريقة مناسبة.					
57	أراقب نشاط التلاميذ و كراريسهم منذ بداية السنة الدراسية					
58	استطيع تحديد مسؤولياتي بدقة					
59	تعتمد نظم الترقية على معايير واضحة					
60	اشعر بالأمان والاستقرار في عملي					
61	يعاملنا المدير بعدالة وإنصاف .					

الملحق(2):**قائمة الأساتذة المحكمين:**

الأستاذ	التخصص	الجامعة
أ.د.قماري محمد	علم النفس المدرسي	جامعة مستغانم
أ.د.أحمد كمال عبد الوهاب البهنساوي	القياس النفسي والإحصاء المشارك	جامعة أسيوط مصر
أ.د. علـي مهـدي كاظـم	قياس وتقويم نفسـي وتربوي	جامعة السلطان قابوس مسقط عمان
د.مرنيز غفيف	علم النفس المدرسي	جامعة مستغانم
د.بلكرد محمد	القياس النفسي وتحليل المعطيات	جامعة مستغانم
د.بصافي عبد الرحمان	القياس النفسي وتحليل المعطيات	جامعة مستغانم

الملحق(3): البنية العاملية لجودة حياة العمل

1.3.- التحليل العاملي الاستكشافي

- الجدول (1)

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.966	19.887	19.887	5.596	18.653	18.653	3.889	12.963	12.963
2	4.202	14.006	33.892	3.795	12.649	31.302	3.002	10.008	22.971
3	3.256	10.855	44.747	2.851	9.503	40.805	2.900	9.665	32.637
4	2.415	8.049	52.797	1.960	6.532	47.337	2.710	9.033	41.670
5	2.024	6.745	59.542	1.709	5.695	53.032	2.358	7.861	49.531
6	1.504	5.014	64.555	1.090	3.635	56.667	2.141	7.137	56.667
7	.985	3.284	67.839						
8	.929	3.096	70.935						
9	.864	2.879	73.814						
10	.766	2.553	76.367						
11	.705	2.351	78.718						
12	.691	2.303	81.021						
13	.648	2.159	83.180						
14	.561	1.871	85.051						
15	.533	1.777	86.829						
16	.521	1.736	88.565						
17	.414	1.380	89.945						
18	.408	1.359	91.304						
19	.397	1.322	92.626						
20	.334	1.113	93.739						
21	.310	1.033	94.772						
22	.280	.935	95.707						
23	.245	.818	96.525						
24	.207	.691	97.216						
25	.190	.632	97.848						
26	.171	.569	98.417						
27	.151	.504	98.921						
28	.136	.454	99.375						
29	.101	.337	99.713						
30	.086	.287	100.000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

- الجدول (2)

Rotated Factor Matrixa

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
ف1	.750	.210	.114	.224	.128	.166
ف2	.039	.018	.871	.192	.046	.072
ف3	.167	.220	-.025-	.210	-.037-	.856
ف4	.155	.040	.052	.889	.146	.130
ف5	.195	.014	-.024-	.039	.885	-.018-
ف8	.098	.176	.857	.001	.150	.165
ف9	.156	-.041-	.045	.040	.127	.844
ف10	.125	.128	-.068-	.882	.252	-.072-
ف6	.306	.709	-.034-	.101	.079	.221
ف7	.828	-.105-	.065	.136	.103	.071
ف11	.190	.076	.058	.049	.790	.149
ف12	.044	.772	-.009-	-.002-	.112	.061
ف13	.823	.069	-.050-	.008	.303	.290
ف14	.031	.027	.742	-.034-	-.030-	-.209-
ف15	.090	.108	-.137-	.146	-.080-	.818
ف20	.075	.102	.731	-.123-	.028	.094
ف23	.243	.719	.178	-.003-	.014	.242
ف16	.196	.062	.181	.763	.008	.118
ف17	.310	.031	.105	.032	.771	.147
ف18		.816	.081	-.079-	.089	.009
ف19	.804	-.085-	.244	.055	.275	.311
ف22	.394	.121	.102	.131	.730	.012
ف21	.076	.243	-.101-	.809	-.162-	.122
ف24	.806	-.099-	.102	-.023-	.180	-.033-
ف25	-.004-	.132	.696	.121	.093	.281
ف26	.086	.116	.011	.774	.138	.079
ف27	.164	.876	.166	.029	.093	.071
ف28	.682	-.002-	.123	.159	.253	-.116-
ف29	.286	.120	-.150-	.736	-.243-	.398
ف30	-.095-	.685	-.033-	.116	.132	-.138-

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

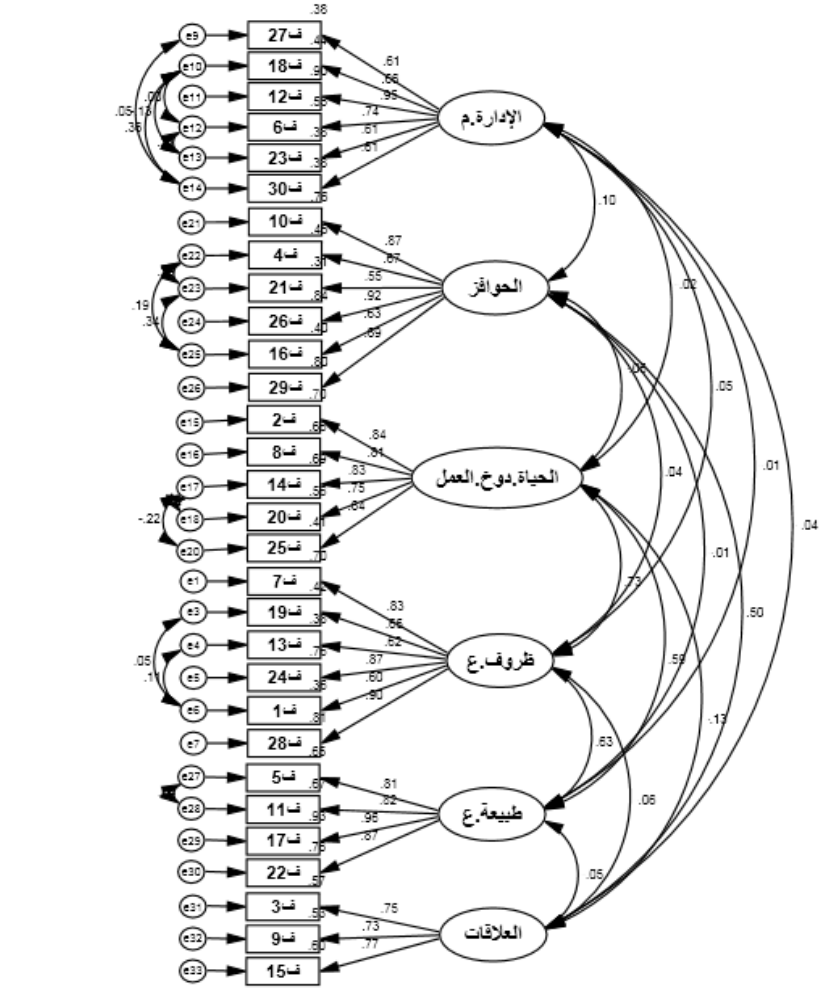
a. Rotation converged in 6 iterations.

2.3.- الأوزان الانحدارية لمؤشرات جودة حياة العمل على العوامل

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف19	<---	ظروف.ع	.686	.062	10.977	***
ف13	<---	ظروف.ع	.668	.064	10.389	***
ف24	<---	ظروف.ع	.726	.044	16.517	***
ف1	<---	ظروف.ع	.659	.065	10.120	***
ف28	<---	ظروف.ع	.740	.043	17.403	***
ف27	<---	الإدارة.م	1.000			
ف18	<---	الإدارة.م	1.168	.132	8.854	***
ف12	<---	الإدارة.م	1.592	.149	10.681	***
ف6	<---	الإدارة.م	1.364	.142	9.635	***
ف23	<---	الإدارة.م	1.165	.141	8.239	***
ف30	<---	الإدارة.م	.993	.117	8.519	***
ف2	<---	الحياة.دوخ.العمل	1.000			
ف8	<---	الحياة.دوخ.العمل	.701	.049	14.447	***
ف14	<---	الحياة.دوخ.العمل	.997	.065	15.363	***
ف20	<---	الحياة.دوخ.العمل	.893	.065	13.715	***
ف10	<---	الحوافز	1.000			
ف4	<---	الحوافز	.710	.057	12.440	***
ف21	<---	الحوافز	.595	.059	10.007	***
ف26	<---	الحوافز	.731	.038	19.460	***
ف16	<---	الحوافز	.682	.059	11.537	***
ف29	<---	الحوافز	.711	.038	18.680	***
ف5	<---	طبيعة.ع	1.000			
ف11	<---	طبيعة.ع	.786	.053	14.922	***
ف17	<---	طبيعة.ع	1.231	.066	18.715	***
ف22	<---	طبيعة.ع	1.173	.072	16.372	***
ف3	<---	العلاقات	1.000			
ف9	<---	العلاقات	.985	.102	9.651	***
ف15	<---	العلاقات	.979	.099	9.917	***
ف7	<---	ظروف.ع	1.000			
ف25	<---	الحياة.دوخ.العمل	.706	.071	9.928	***

3.3.-النموذج العاملي المعدل لجودة حياة العمل.



Chi-square = 416.498 (377 df) : (p = .079) : GFI = .901 : TLI = .989 : CFI = .991
RMR = .036 : RMSEA = .021

4.3. الأوزان الانحدارية للنموذج الهرمي(جودة حياة العمل)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
جودة.حياة.العمل	<--- الحوافز	.636	.187	3.404	***	
جودة.حياة.العمل	<--- الحياة.داخل.وخارج.العمل	1.000				
جودة.حياة.العمل	<--- الإدارة.المدرسية	.014	.112	.122	.903	
جودة.حياة.العمل	<--- العلاقات	.026	.120	.216	.829	
جودة.حياة.العمل	<--- طبيعة.العمل	1.444	.439	3.289	.001	
جودة.حياة.العمل	<--- ظروف.العمل	.366	.160	2.282	.022	

5.3.الأوزان الانحدارية للنموذج الثنائي(جودة حياة العمل)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف14	<---	الحياة.دوخ.العمل	.134	.704	.191	.849
ف20	<---	جودة.حياة.العمل	1.311	1.309	1.001	.317
ف25	<---	جودة.حياة.العمل	.185	.697	.265	.791
ف7	<---	جودة.حياة.العمل	.500	.905	.553	.580
ف19	<---	جودة.حياة.العمل	.187	.693	.270	.787
ف13	<---	جودة.حياة.العمل	1.148	1.181	.972	.331
ف24	<---	جودة.حياة.العمل	.345	.630	.547	.584
ف1	<---	جودة.حياة.العمل	.124	.686	.180	.857
ف28	<---	جودة.حياة.العمل	.480	.694	.692	.489
ف5	<---	جودة.حياة.العمل	.700	.897	.781	.435
ف11	<---	جودة.حياة.العمل	.045	.517	.088	.930
ف8	<---	جودة.حياة.العمل	.073	.514	.142	.887
ف2	<---	جودة.حياة.العمل	.406	.778	.521	.602
ف29	<---	جودة.حياة.العمل	5.566	4.827	1.153	.249
ف16	<---	جودة.حياة.العمل	7.067	6.132	1.153	.249
ف26	<---	جودة.حياة.العمل	5.695	4.939	1.153	.249
ف21	<---	جودة.حياة.العمل	10.311	9.067	1.137	.255
ف4	<---	الحياة.دوخ.العمل	6.959	6.031	1.154	.249
ف10	<---	جودة.حياة.العمل	7.948	6.889	1.154	.249
ف30	<---	جودة.حياة.العمل	.572	.772	.741	.459
ف23	<---	جودة.حياة.العمل	1.119	1.092	1.024	.306
ف6	<---	جودة.حياة.العمل	.192	.904	.213	.831
ف17	<---	جودة.حياة.العمل	.605	.870	.695	.487
ف22	<---	جودة.حياة.العمل	.589	.890	.662	.508
ف3	<---	جودة.حياة.العمل	4.374	3.861	1.133	.257
ف15	<---	جودة.حياة.العمل	3.401	3.033	1.121	.262
ف27	<---	جودة.حياة.العمل	1.000			
ف18	<---	جودة.حياة.العمل	1.052	.982	1.071	.284
ف12	<---	جودة.حياة.العمل	.993	.836	1.187	.235
ف9	<---	جودة.حياة.العمل	3.897	3.460	1.126	.260

الملحق(4): البنية العاملية لضغوط العمل

1.4- التحليل العاملي الاستكشافي

- الجدول (1)

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.215	32.596	32.596	4.857	30.355	30.355	3.185	19.903	19.903
2	2.969	18.558	51.153	2.554	15.961	46.316	2.663	16.646	36.549
3	1.729	10.804	61.957	1.412	8.822	55.138	2.094	13.085	49.635
4	1.230	7.687	69.644	.840	5.248	60.387	1.720	10.752	60.387
5	.800	5.003	74.647						
6	.664	4.152	78.799						
7	.524	3.277	82.076						
8	.490	3.063	85.139						
9	.477	2.980	88.119						
10	.403	2.519	90.638						
11	.328	2.051	92.689						
12	.312	1.951	94.640						
13	.289	1.808	96.448						
14	.226	1.414	97.862						
15	.199	1.245	99.108						
16	.143	.892	100.000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

- الجدول (2)

Rotated Factor Matrixa

	Factor			
	1	2	3	4
ف9	.716	.031	.052	.117
ف1	.870	-.006-	.170	.094
ف5	.823	.067	.120	.070
ف13	.649	-.004-	.098	.166
ف16	.778	.036	.192	.192
ف4	.164	.071	.839	.167
ف7	.216	.047	.881	.179
ف11	.133	.171	.621	.143
ف8	.245	.212	.192	.761
ف12	.152	.247	.218	.716

ف15	.172	.157	.119	.595
ف3	.071	.825	.060	.144
ف10	-.029-	.619	.123	.175
ف14	.056	.655	.000	.043
ف17	.020	.751	.056	.082
ف2	-.009-	.656	.117	.205

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

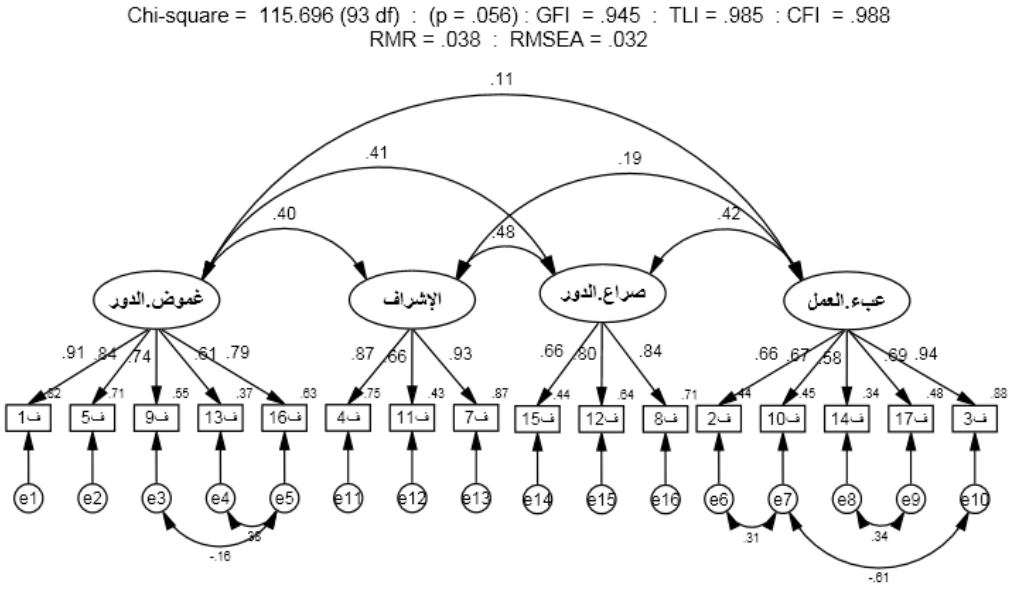
a. Rotation converged in 5 iterations.

2.4. الأوزان الانحدارية لمؤشرات ضغوط العمل على العوامل.

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف9	<---	غموض.الدور	.844	.063	13.423	***
ف14	<---	عبء.العمل	.903	.100	9.014	***
ف11	<---	الإشراف	.775	.068	11.351	***
ف12	<---	صراع.الدور	1.128	.115	9.792	***
ف5	<---	غموض.الدور	.916	.054	16.980	***
ف16	<---	غموض.الدور	.958	.060	15.954	***
ف1	<---	غموض.الدور	1.000			
ف4	<---	الإشراف	1.000			
ف7	<---	الإشراف	1.046	.064	16.273	***
ف15	<---	صراع.الدور	1.000			
ف8	<---	صراع.الدور	1.249	.125	9.997	***
ف17	<---	عبء.العمل	.999	.097	10.302	***
ف3	<---	عبء.العمل	1.144	.102	11.245	***
ف2	<---	عبء.العمل	1.000			
ف10	<---	عبء.العمل	.954	.108	8.842	***
ف13	<---	غموض.الدور	.699	.060	11.590	***

3.4.النموذج العاملي المعدل لضغوط العمل.



4.4- الأوزان الانحدارية للنموذج الهرمي(ضغوط العمل)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ضغوط.العمل	<---	صراع.الدور	1.609	.347	4.644	***	par_13
ضغوط.العمل	<---	الإشراف	1.016	.202	5.020	***	par_18
ضغوط.العمل	<---	عبء.العمل	.924	.230	4.025	***	par_19
ضغوط.العمل	<---	غموض.الدور	1.000				

5.4- الأوزان الانحدارية للنموذج الثنائي(ضغوط العمل)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف9	<---	غموض.الدور	.825	.061	13.616	***
ف14	<---	عبء.العمل	-1.463	1.042	-1.403	.160
ف11	<---	الإشراف	.744	.070	10.641	***
ف12	<---	صراع.الدور	1.017	.123	8.295	***
ف5	<---	غموض.الدور	.892	.052	17.193	***
ف16	<---	غموض.الدور	.880	.060	14.749	***
ف1	<---	غموض.الدور	1.000			
ف4	<---	الإشراف	1.000			
ف7	<---	الإشراف	1.057	.076	13.883	***
ف15	<---	صراع.الدور	1.000			
ف8	<---	صراع.الدور	1.181	.145	8.128	***

			Estimate	S.E.	C.R.	P
عبء.العمل	<---	ف17	-1.700	1.229	-1.384	.166
عبء.العمل	<---	ف3	-.789	.744	-1.062	.288
عبء.العمل	<---	ف2	1.000			
عبء.العمل	<---	ف10	.172	.338	.508	.611
غموض.الدور	<---	ف13	.619	.061	10.151	***
ضغوط.العمل	<---	ف1	.060	.060	.998	.318
ضغوط.العمل	<---	ف5	.106	.059	1.807	.071
ضغوط.العمل	<---	ف9	.078	.062	1.253	.210
ضغوط.العمل	<---	ف13	.063	.057	1.104	.270
ضغوط.العمل	<---	ف16	.124	.064	1.951	.051
ضغوط.العمل	<---	ف4	.179	.055	3.238	.001
ضغوط.العمل	<---	ف11	.218	.056	3.871	***
ضغوط.العمل	<---	ف7	.149	.054	2.783	.005
ضغوط.العمل	<---	ف15	.289	.078	3.730	***
ضغوط.العمل	<---	ف12	.438	.073	5.999	***
ضغوط.العمل	<---	ف8	.420	.076	5.536	***
ضغوط.العمل	<---	ف2	1.176	.138	8.553	***
ضغوط.العمل	<---	ف10	.968	.107	9.021	***
ضغوط.العمل	<---	ف14	.727	.095	7.681	***
ضغوط.العمل	<---	ف17	.842	.093	9.095	***
ضغوط.العمل	<---	ف3	1.000			

الملحق(5): البنية العاملية للأداء

1.5- التحليل العاملي الاستكشافي

- الجدول (1)

Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.567	37.110	37.110	5.227	34.846	34.846	3.788	25.251	25.251
2	2.701	18.005	55.115	2.304	15.363	50.209	2.655	17.700	42.951
3	1.959	13.059	68.174	1.536	10.239	60.447	2.624	17.497	60.447
4	.748	4.988	73.162						
5	.610	4.066	77.228						
6	.549	3.657	80.885						
7	.496	3.305	84.190						
8	.443	2.955	87.145						
9	.412	2.745	89.890						
10	.329	2.195	92.085						

11	.314	2.092	94.177						
12	.259	1.724	95.901						
13	.229	1.529	97.430						
14	.212	1.411	98.841						
15	.174	1.159	100.000						

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

- الجدول (2)

Rotated Factor Matrixa

	Factor		
	1	2	3
ف1	.861	.128	.201
ف4	.891	.087	.175
ف5	.049	.772	.103
ف6	.138	.132	.720
ف2	.091	.713	.164
ف3	.186	.105	.705
ف7	.832	.105	.173
ف10	.832	.081	.238
ف9	.169	.115	.698
ف8	.136	.666	.134
ف11	.083	.677	.128
ف12	.154	.071	.770
ف13	.839	.063	.166
ف14	.019	.723	.055
ف15	.152	.180	.518

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

2.5- الأوزان الانحدارية لمؤشرات الأداء على العوامل.

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف1	<---	المجال.البيداغوجي	1.000			
ف4	<---	المجال.البيداغوجي	1.034	.048	21.538	***
ف7	<---	المجال.البيداغوجي	.968	.052	18.763	***
ف10	<---	المجال.البيداغوجي	.995	.051	19.408	***
ف13	<---	المجال.البيداغوجي	1.021	.054	18.762	***
ف2	<---	الإنضباط	1.000			

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف5	<---	الإنضباط	1.108	.101	10.963	***
ف14	<---	الإنضباط	.915	.091	10.095	***
ف11	<---	الإنضباط	.995	.100	9.910	***
ف8	<---	الإنضباط	.932	.094	9.891	***
ف3	<---	المجال.التربوي	1.000			
ف6	<---	المجال.التربوي	1.002	.093	10.763	***
ف15	<---	المجال.التربوي	.690	.084	8.210	***
ف12	<---	المجال.التربوي	.911	.082	11.051	***
ف9	<---	المجال.التربوي	.977	.094	10.422	***

3.5.- الأوزان الانحدارية للنموذج الهرمي(الأداء)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
الأداء	<---	الإنضباط	1.000				
الأداء	<---	المجال.التربوي	1.646	.518	3.179	.001	
الأداء	<---	المجال.البيداغوجي	1.519	.400	3.795	***	

3.5- الأوزان الانحدارية للنموذج الثنائي(الأداء)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ف1	<---	المجال.البيداغوجي	1.000				
ف4	<---	المجال.البيداغوجي	-5.988	9.880	-.606	.544	
ف7	<---	المجال.البيداغوجي	-7.279	11.779	-.618	.537	
ف10	<---	المجال.البيداغوجي	1.951	2.489	.784	.433	
ف13	<---	المجال.البيداغوجي	-2.197	4.249	-.517	.605	
ف2	<---	الإنضباط	1.000				
ف5	<---	الإنضباط	.913	.077	11.787	***	
ف14	<---	الإنضباط	.986	.077	12.834	***	
ف11	<---	الإنضباط	1.090	.085	12.817	***	
ف8	<---	الإنضباط	.705	.070	10.065	***	
ف3	<---	المجال.التربوي	1.000				
ف6	<---	المجال.التربوي	.911	.087	10.463	***	
ف15	<---	المجال.التربوي	.474	.069	6.835	***	
ف12	<---	المجال.التربوي	.936	.085	11.060	***	
ف9	<---	المجال.التربوي	.726	.080	9.062	***	
ف13	<---	.الأداء	1.000				
ف10	<---	.الأداء	1.140	.078	14.663	***	
ف7	<---	.الأداء	.996	.070	14.281	***	
ف4	<---	.الأداء	1.051	.066	15.988	***	
ف1	<---	.الأداء	1.117	.072	15.476	***	

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ف9 <--- الأداء.	.434	.054	8.034	***	
ف12 <--- الأداء.	.419	.047	8.850	***	
ف15 <--- الأداء.	.335	.049	6.904	***	
ف6 <--- الأداء.	.390	.053	7.358	***	
ف3 <--- الأداء.	.495	.054	9.222	***	
ف8 <--- الأداء.	.393	.059	6.701	***	
ف11 <--- الأداء.	.307	.061	5.076	***	
ف14 <--- الأداء.	.196	.053	3.670	***	
ف5 <--- الأداء.	.321	.059	5.401	***	
ف2 <--- الأداء.	.304	.060	5.097	***	

الملحق(6): **المناطق التي شملتها الدراسة:**

باللون الرمادي

الملحق(7): التأثيرات المباشرة وغير المباشرة.

Standardized Regression Weights: (النموذج - النموذج المتكامل)

Parameter			Estimate	Lower	Upper	P
جودة.حياة.العمل	<---	ضغوط.العمل	-.241	-.308	-.166	.002
الأداء	<---	ضغوط.العمل	-.255	-.344	-.158	.002
الأداء	<---	جودة.حياة.العمل	.211	.144	.274	.002
عبء.العمل	<---	ضغوط.العمل	.610	.553	.668	.002
صراع.الدور	<---	ضغوط.العمل	.575	.509	.636	.002
غموض.الدور	<---	ضغوط.العمل	.648	.587	.707	.002
الإشراف	<---	ضغوط.العمل	.573	.510	.628	.003
الإدارة.المدرسية	<---	جودة.حياة.العمل	.915	.894	.931	.002
الحوافز	<---	جودة.حياة.العمل	.520	.459	.583	.002
ظروف.العمل	<---	جودة.حياة.العمل	.852	.830	.876	.002
الحياة.د.خ.العمل	<---	جودة.حياة.العمل	.822	.785	.856	.003
الإنضباط	<---	الأداء	.682	.618	.730	.003
البيداغوجي	<---	الأداء	.755	.704	.799	.003
التربوي	<---	الأداء	.744	.698	.793	.001
العلاقات	<---	جودة.حياة.العمل	.444	.375	.519	.002
طبيعة.العمل	<---	جودة.حياة.العمل	.536	.479	.601	.002

Standardized Direct Effects (النموذج - النموذج المتكامل)

	ضغوط.العمل	جودة.حياة.العمل	الأداء
جودة.حياة.العمل	-.212	.000	.000
الأداء	-.251	.258	.000
التربوي	.000	.000	.742
البيداغوجي	.000	.000	.759
الإنضباط	.000	.000	.681
طبيعة.العمل	.000	.601	.000
الحياة.د.خ.العمل	.000	.710	.000
ظروف.العمل	.000	.970	.000
الحوافز	.000	.603	.000
الإدارة.المدرسية	.000	.798	.000
العلاقات	.000	.447	.000
الإشراف	.574	.000	.000
غموض.الدور	.651	.000	.000
صراع.الدور	.574	.000	.000
عبء.العمل	.606	.000	.000

Standardized Direct Effects - Two Tailed Significance (BC) (النموذج المتكامل -النموذج)

	ضغوط.العمل	جودة.حياة.العمل	الأداء
جودة.حياة.العمل	.002	...	...
الأداء	.002	.002	...
التربوي	...	...	.001
البيداغوجي	...	...	.003
الإنضباط	...	...	.003
طبيعة.العمل	...	.002	...
الحياة.د.خ.العمل	...	.003	...
ظروف.العمل	...	.002	...
الحوافز	...	.002	...
الإدارة.المدرسية	...	.002	...
العلاقات	...	.002	...
الإشراف	.003	...	...
غموض.الدور	.002	...	...
صراع.الدور	.002	...	...
عبء.العمل	.002	...	...

Standardized Indirect Effects (النموذج - النموذج المتكامل)

	ضغوط.العمل	جودة.حياة.العمل	الأداء
جودة.حياة.العمل	.000	.000	.000
الأداء	-.051	.000	.000
التربوي	-.228	.157	.000
البيداغوجي	-.231	.159	.000
الإنضباط	-.209	.144	.000
طبيعة.العمل	-.129	.000	.000
الحياة.د.خ.العمل	-.198	.000	.000
ظروف.العمل	-.206	.000	.000
الحوافز	-.126	.000	.000
الإدارة.المدرسية	-.221	.000	.000
العلاقات	-.107	.000	.000
الإشراف	.000	.000	.000
غموض.الدور	.000	.000	.000
صراع.الدور	.000	.000	.000
عبء.العمل	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects - Two Tailed Significance (BC) (النموذج - النموذج المتكامل)

	ضغوط.العمل	جودة.حياة.العمل	الأداء
جودة.حياة.العمل	...	...	...
الأداء	.002	...	...
التربوي	.003	.002	...
البيداغوجي	.003	.002	...
الإنضباط	.003	.002	...
طبيعة.العمل	.002	...	...
الحياة.د.خ.العمل	.003	...	...
ظروف.العمل	.002	...	...
الحوافز	.002	...	...
الإدارة.المدرسية	.002	...	...
العلاقات	.002	...	...
الإشراف	...	...	...
غموض.الدور	...	...	...
صراع.الدور	...	...	...
عبء.العمل	...	...	...

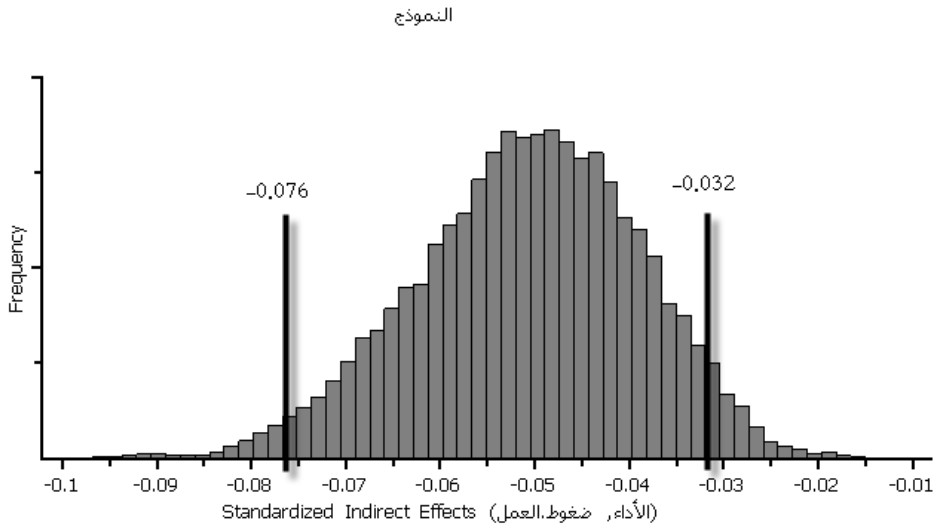
Standardized Indirect Effects - Upper Bounds (BC) (النموذج المتكامل - النموذج)

	ضغوط.العمل	جودة.حياة.العمل	الأداء
جودة.حياة.العمل	.000	.000	.000
الأداء	-.032	.000	.000
التربوي	-.149	.204	.000
البيداغوجي	-.155	.211	.000
الإنضباط	-.137	.190	.000
طبيعة.العمل	-.092	.000	.000
الحياة.د.خ.العمل	-.136	.000	.000
ظروف.العمل	-.142	.000	.000
الحوافز	-.081	.000	.000
الإدارة.المدرسية	-.154	.000	.000
العلاقات	-.070	.000	.000
الإشراف	.000	.000	.000
غموض.الدور	.000	.000	.000
صراع.الدور	.000	.000	.000
عبء.العمل	.000	.000	.000

Standardized Indirect Effects - Lower Bounds (BC) (النموذج المتكامل - النموذج)

	ضغوط.العمل	جودة.حياة.العمل	الأداء
جودة.حياة.العمل	.000	.000	.000
الأداء	-.076	.000	.000
التربوي	-.296	.108	.000
البيداغوجي	-.289	.109	.000
الإنضباط	-.269	.099	.000
طبيعة.العمل	-.168	.000	.000
الحياة.د.خ.العمل	-.254	.000	.000
ظروف.العمل	-.265	.000	.000
الحوافز	-.169	.000	.000
الإدارة.المدرسية	-.284	.000	.000
العلاقات	-.147	.000	.000
الإشراف	.000	.000	.000
غموض.الدور	.000	.000	.000
صراع.الدور	.000	.000	.000
عبء.العمل	.000	.000	.000

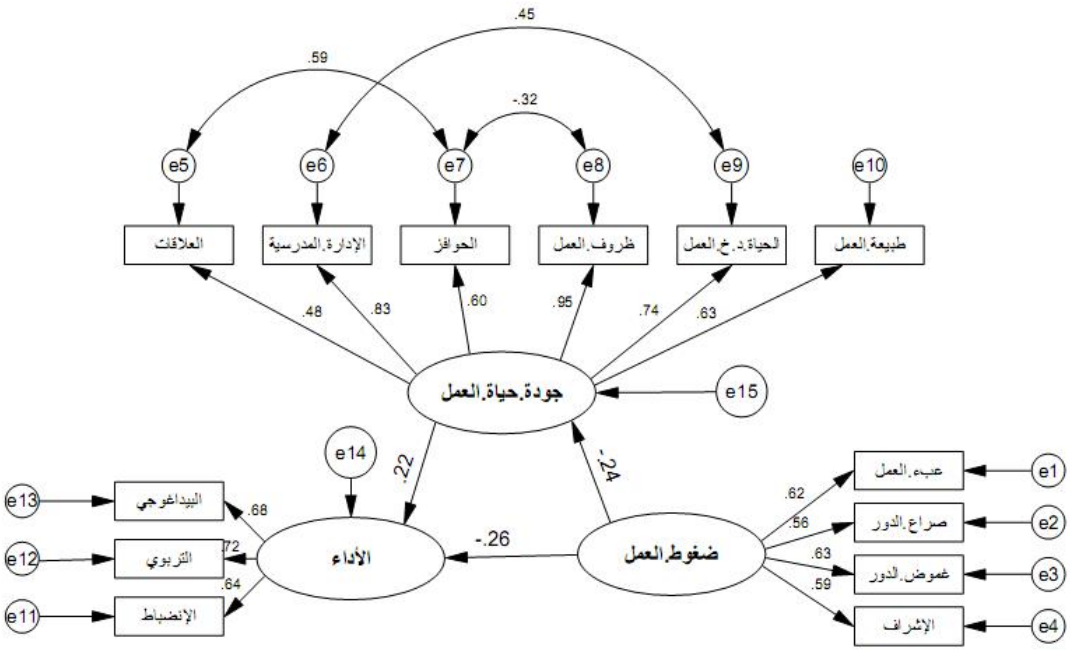
الملحق(8): حدود الثقة للتأثير الغير مباشر



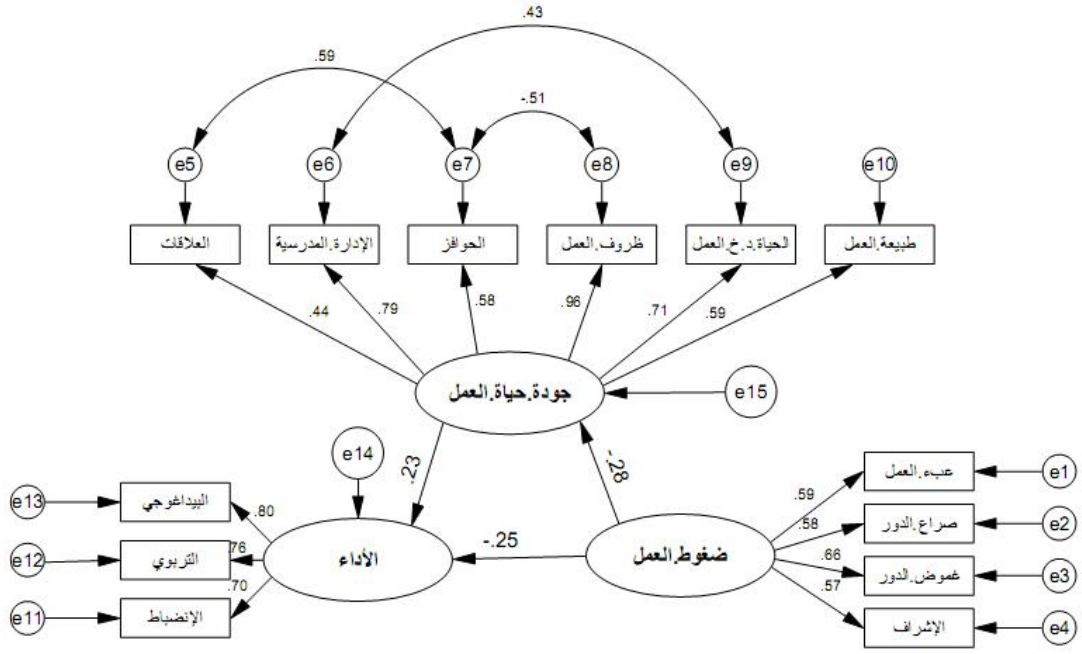
الملحق(9): النماذج المتكاملة

1- الجنس

a- (الذكور):

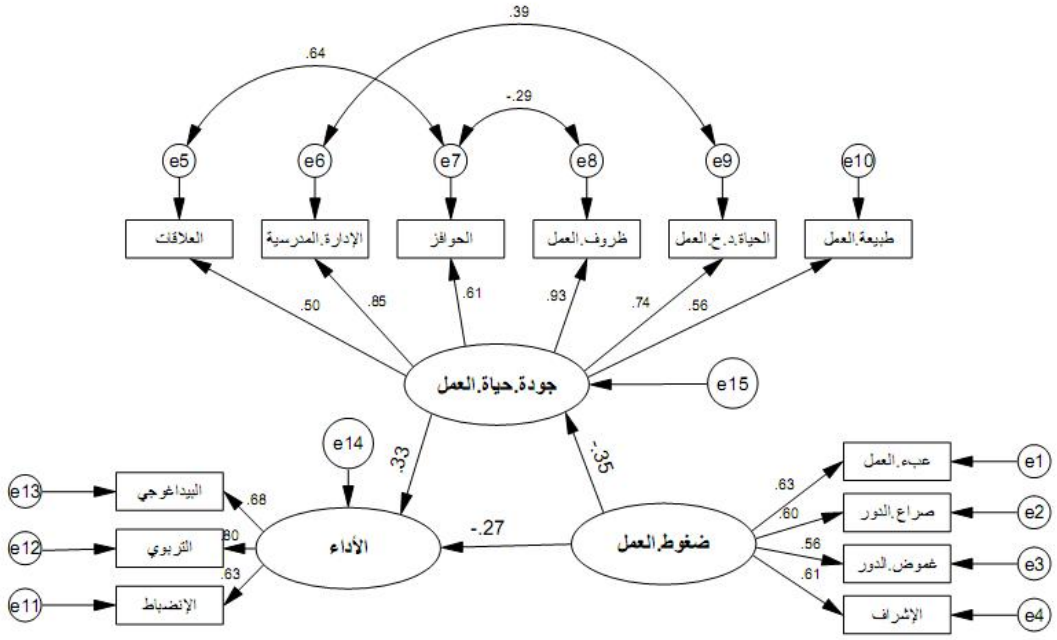


b- (الإناث):

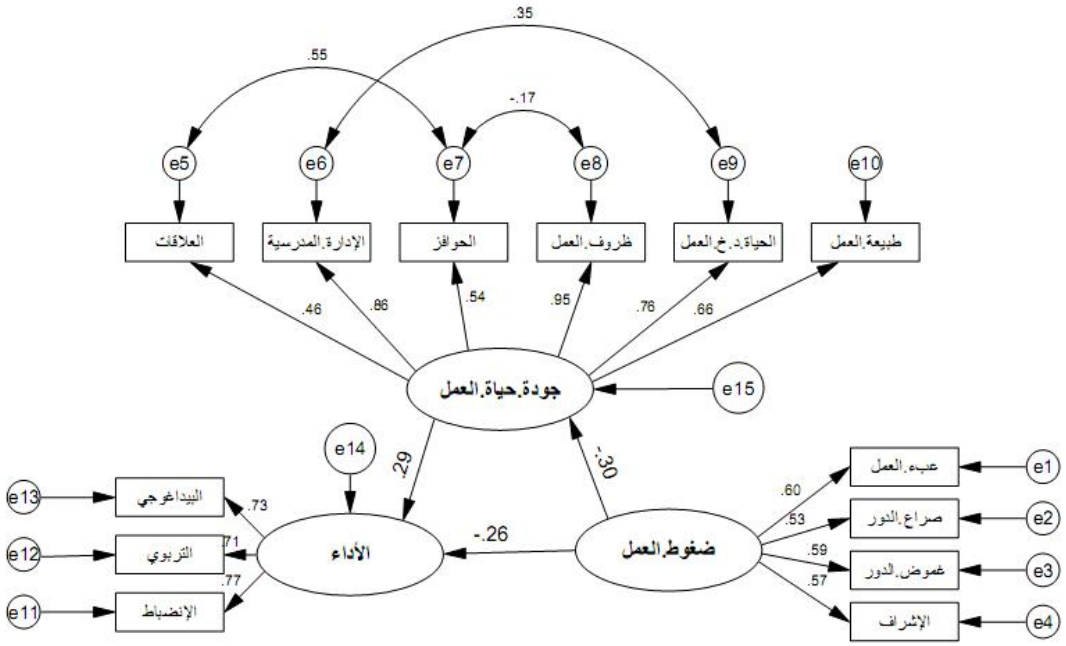


2- السن

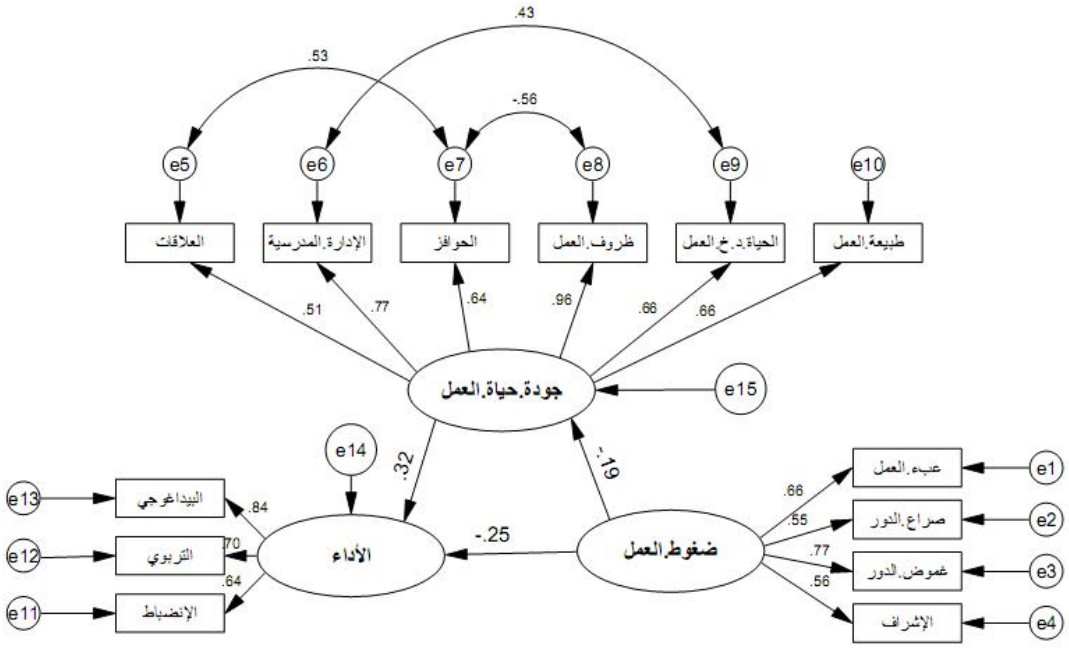
a- (الفئة الأولى):



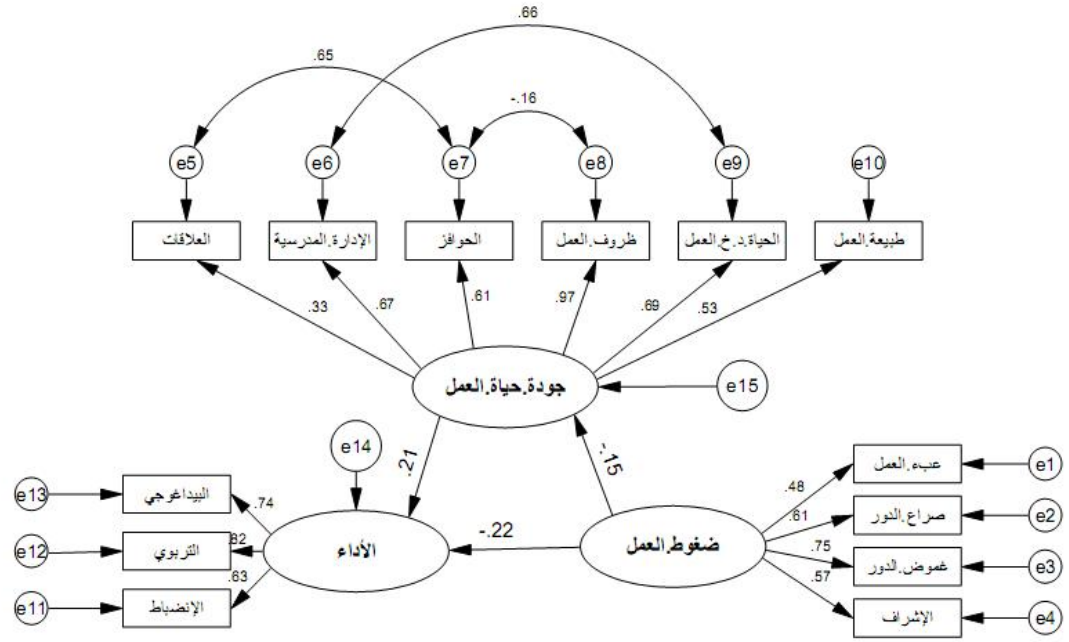
b- (الفئة الثانية):



c- (الفئة الثالثة):

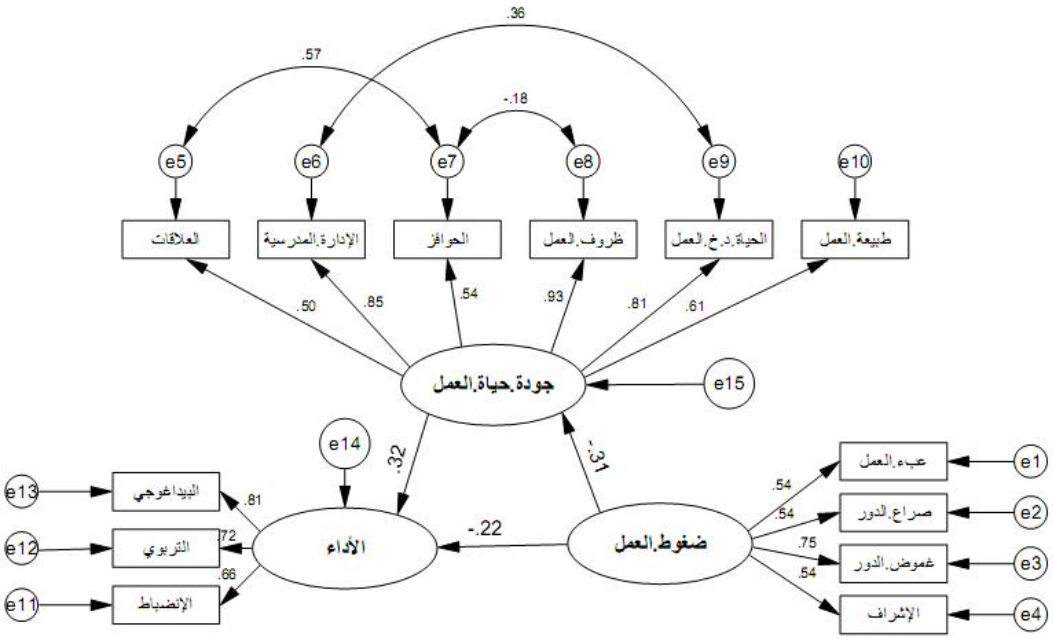


d- (الفئة الرابعة):

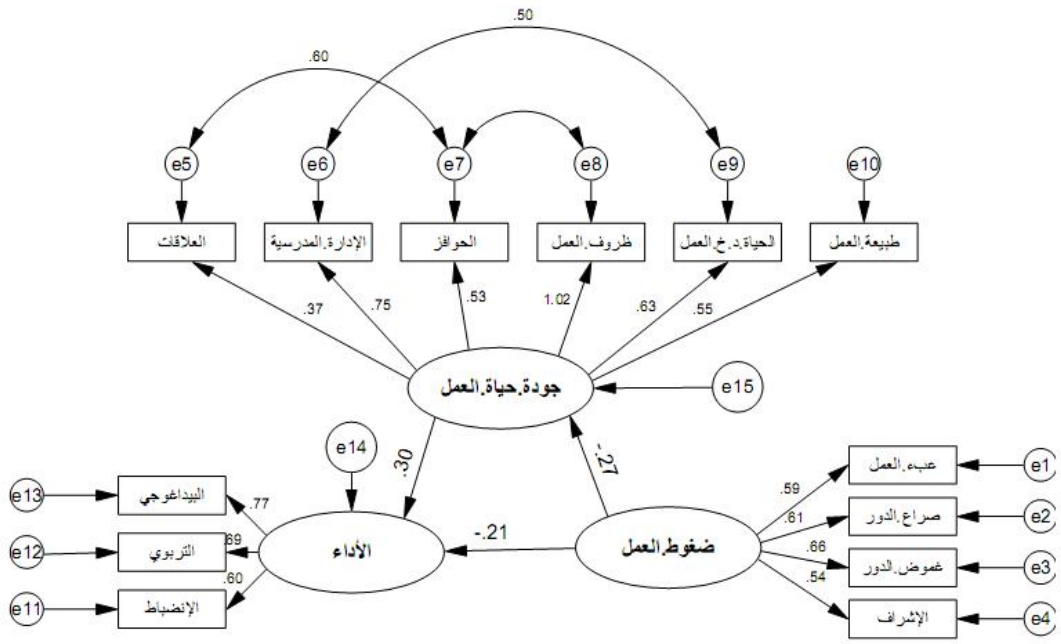


3-الأقدمية

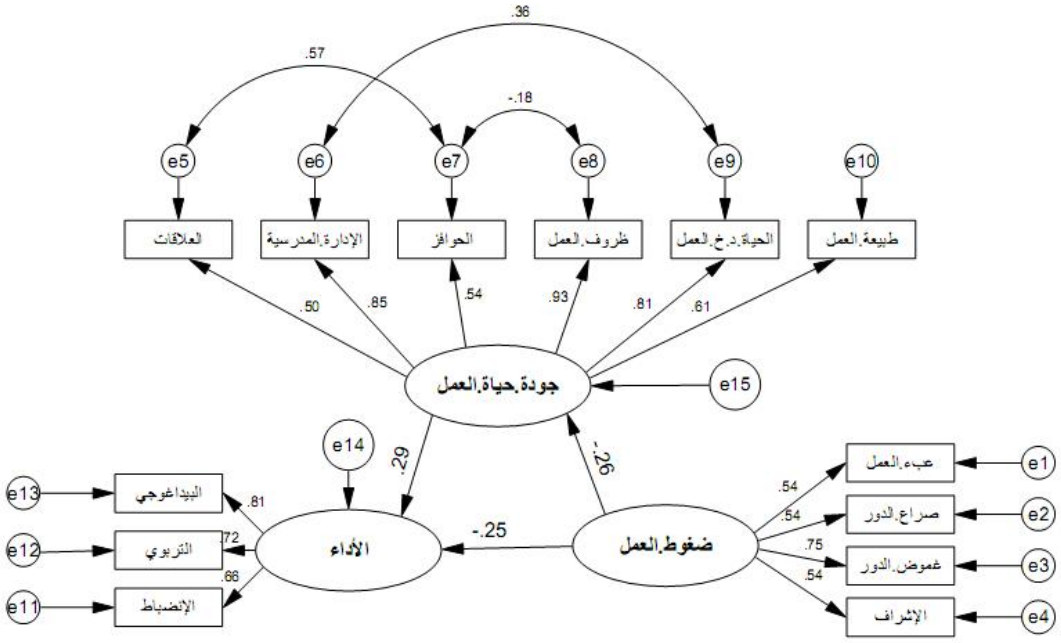
a- (الفئة الأولى):



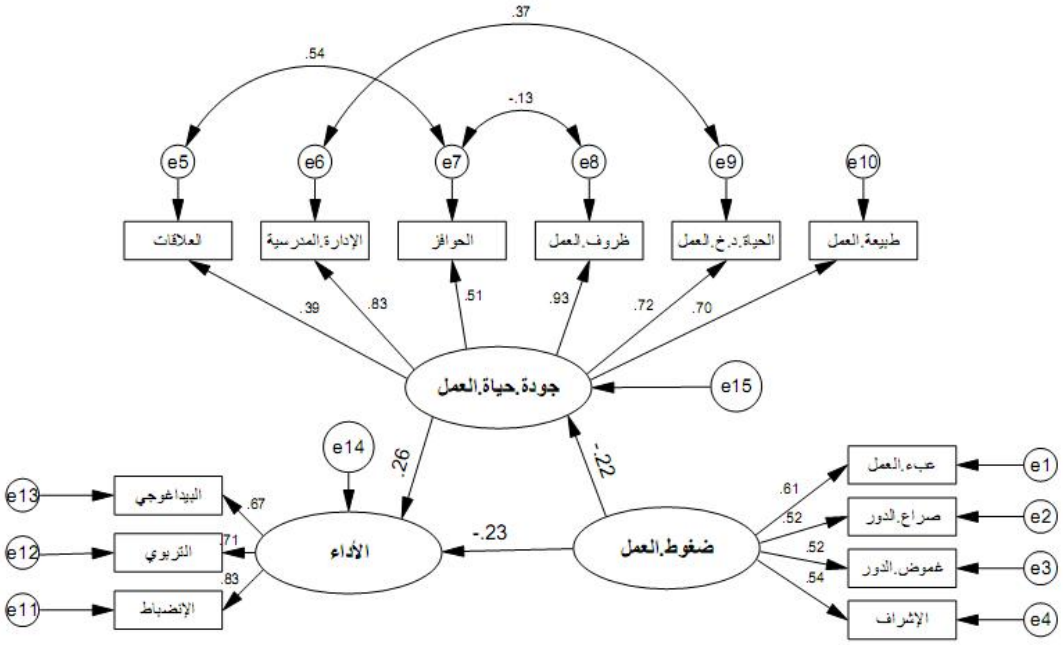
b- (الفئة الثانية):



c- (الفئة الثالثة):

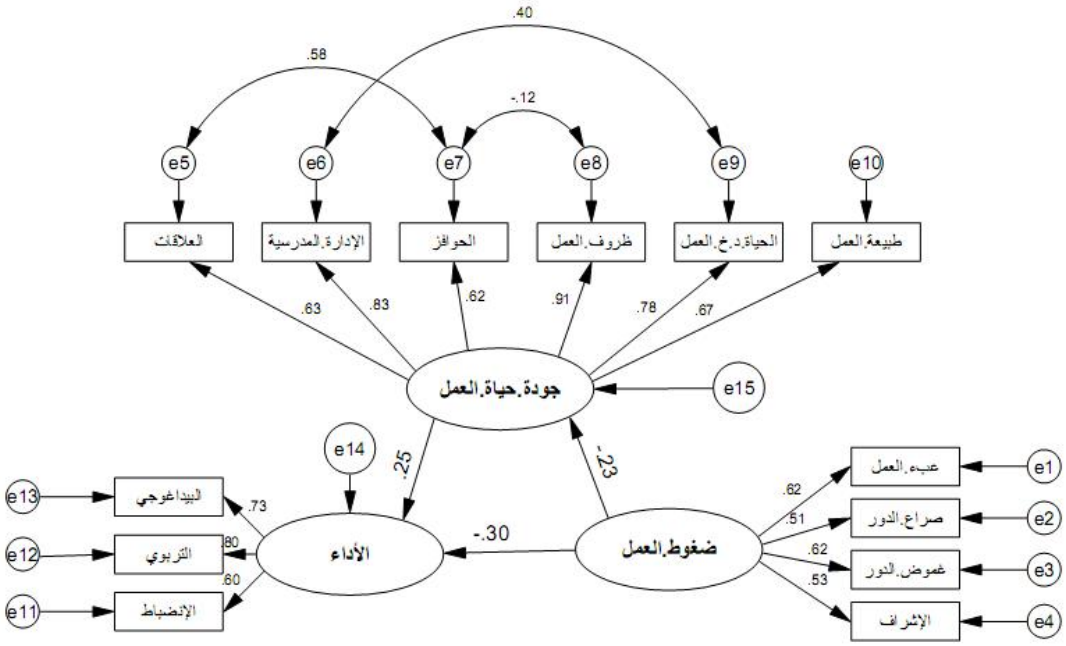


d- (الفئة الرابعة):

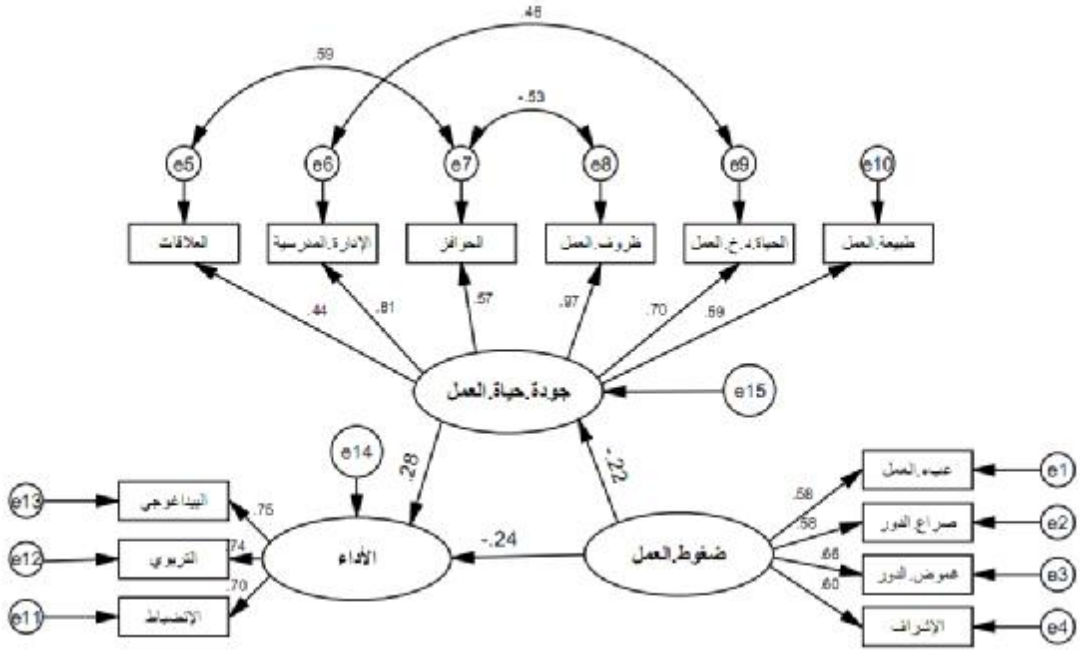


4- منطقة العمل

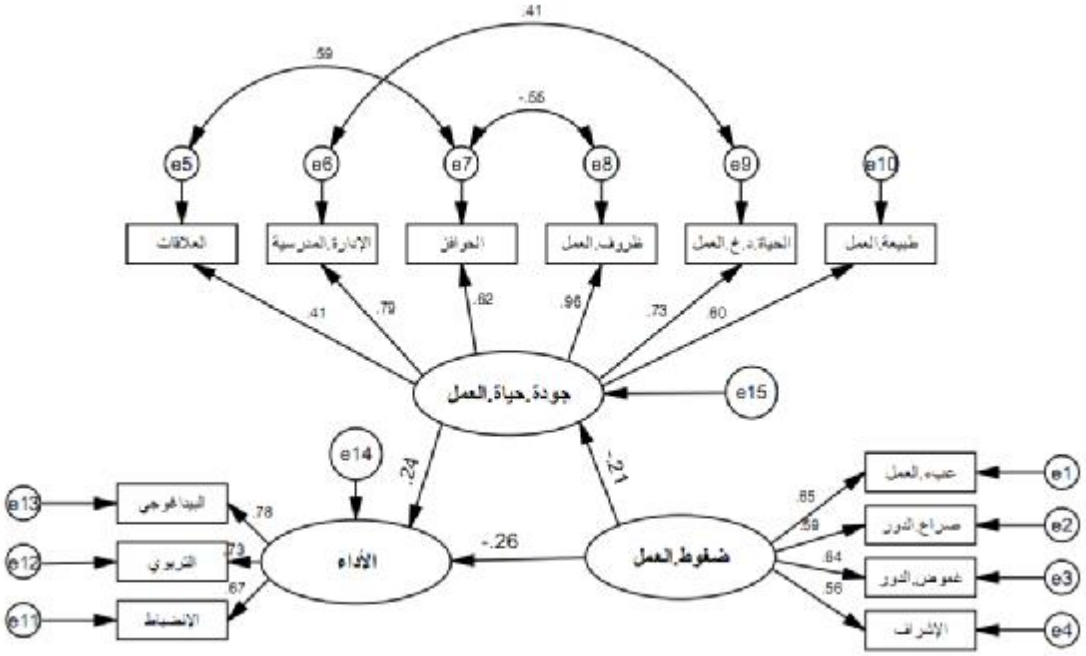
a- (الفئة الأولى):



b- (الفئة الثانية):

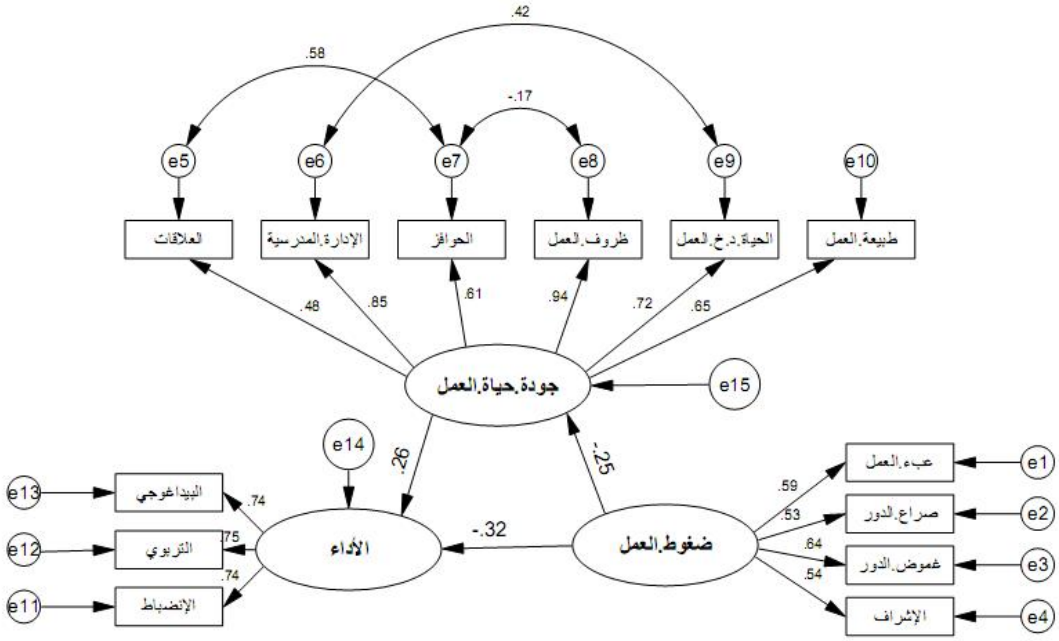


c- (الفئة الثالثة):

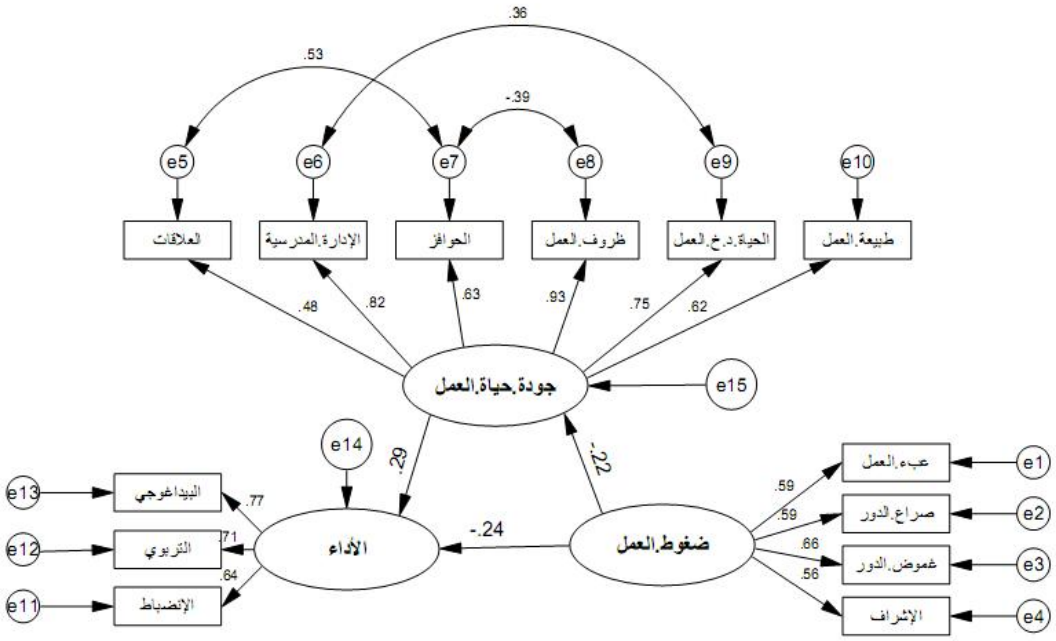


5- التكوين

a- (الفئة الأولى):



b- (الفئة الثانية):



c- (الفئة الثالثة):