

الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة مستغانم

سعيد رياش
جامعة الجزائر 2، الجزائر

يوسف بورزق*
جامعة مستغانم، الجزائر

تاريخ النشر: 2018-09-28

تاريخ القبول: 2018-09-14

تاريخ الاستلام: 2017-12-09

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل، ولتحقيق أهدافها طبق الباحثان المقياس على عينة قدرها (148) أستاذا وأستاذة في المرحلة الثانوية بمدينة مستغانم، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تمتع المقياس بخصائص سيكومترية مرتفعة، ووجود مطابقة بين النموذج المفترض مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة، حيث كانت قيم مؤشرات المطابقة ضمن المدى المثالي وأغلبها كان مرتفعا.

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية؛ التحليل العاملي التوكيدي؛ جودة الحياة في العمل.

The psychometric properties and the confirmatory factor Analysis of quality of work life scale A field study in some secondary school in Mostaganem city

Youcef BOUREZGUE*
Mostaganem University, Algeria

Saaid RAYACHE
Alger2 University, Algeria

Abstract

The current study aims to Detect the psychometric properties and the Confirmatory Factor Analysis of Quality of work life. To achieve its objectives, the researchers applied the scale to a sample of (148) professors in secondary school in Mostaganem city, The results of the study showed that the scale has high psychometric properties, goodness of fit indicators conforme the model fit with data derived from the study sample, Where the values of the indicators of conformity were within the ideal range and most of them were high.

Keywords: psychometric properties; Confirmatory Factor Analysis; Quality of work life.

* E. Mail: youssefbourzeg@yahoo.fr

مقدمة:

تجدد الاهتمام بموضوع جودة حياة العمل (Quality of work life) الذي يرمز له اختصاراً (QWL) في السنوات الأخيرة، في مطلع الألفية الثالثة على وجه التحديد من قبل الباحثين والأكاديميين والمهتمين الممارسين في منظمات الأعمال، والاهتمام بجودة حياة العمل جاء نتيجة للتغيرات العديدة التي حدثت لطبيعة الحياة الاقتصادية وطبيعة احتياجات الناس المختلفة، حيث تغير المفهوم ففي السابق كان الهدف من العمل هو تلبية الضروريات والبقاء على قيد الحياة، أما اليوم فأصبح يساهم في تحقيق الرضا الذاتي على مستوى المهنة والحياة الشخصية معاً.

في ظل المنافسة الشديدة والمتغيرات العديدة في نطاق الأعمال التي يحفل بها عصرنا الحالي أخذت المنظمات بشتى أنواعها تسعى بجد نحو الاستفادة من طاقات وإخلاص موظفيها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية ومواجهة تحديات العصر الحالي الأمر الذي دفعهم إلى اتخاذ سياسات وإجراءات عمل تؤثر بشكل مباشر على الحياة الشخصية للموظف وعلى قدرته على الموازنة بين حياته العملية والخاصة، ولهذا تلعب جودة حياة العمل دوراً في تحسين بيئة العمل وتوفير البيئة المفضلة التي تحظى برضا العاملين مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجات ورغبات العاملين فيها.

الإشكالية:

يعيش الإنسان منذ القدم وهو مدرك أن جوهر استمرار حياته يكمن في تنمية هويته، لذا سعى إلى تجنيد كل طاقاته من أجل الاهتمام بتعليم أبنائه، حيث يعد النظام التعليمي أهم نظام في المجتمع كونه المسؤول عن إعداد الأجيال المؤهلة لقيادة عملية التنمية، لذا فإن نجاح هذا النظام أو إخفاقه سوف يؤثر بشكل واضح على كافة القطاعات الأخرى، بحكم أن الاستثمار في رأس المال البشري هو أعظم الاستثمارات التي تضع حجر الأساس لكل تقدم ورقي.

لذا يعد تجويد التعليم وتحسينه من الضروريات التي ينشدها العالم، حيث يعد من الوسائل والأساليب الناجحة في تطوير وتحسن بيئة النظام التعليمي بمكوناته المادية والبشرية، بل وأصبح ضرورة ملحة وخياراً استراتيجياً تمليه طبيعة الحراك التعليمي والتربوي في الوقت الحاضر. (العارفة والقران، 2007، 18)

تعتبر جودة حياة العمل مفهوم واسع يغطي مجموعة متنوعة من التقنيات والنظريات وأنماط الإدارة التي تصممها المنظمة لجعل الموظفين أكثر مسؤولية واستقلالية من المعتاد، لأن ذلك يعزز ثقة الفرد بالمؤسسة ويزيد من دافعيته على العمل وإصراره على تحقيق مستويات أعلى من إنجاز الأهداف أو هو عاملاً مهماً للمنظمات للاستمرار وجذب الموظفين والاحتفاظ بهم ويرى (جرايسون) أن جودة حياة العمل مهمة في الأداء الوظيفي، أما غوش فيعتبرها عامل يؤثر على التحفيز في العمل، ويرى (جريدون) أن هذه البرامج لها هدفين: تحسين إنتاجية العاملين والرضا الوظيفي، كما تعبر جودة حياة العمل عن جودة العلاقة بين العاملين وبيئة العمل الكلية. (Gupta.Sharma,2011, 79)

ويرى جاد الرب أن جودة حياة العمل من القضايا الإدارية التي احتلت مكاناً متميزاً في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظراً لأنها مفهوم ينطوي على العديد من العناصر التي تمس أداء

المؤسسات مباشرة وتؤثر عليها، وهذا المفهوم رغم أنه قد يبدو مقتصرًا على البيئة المباشرة للعمل، إلا أنه يلمس الحياة الشخصية للأفراد، باعتبار أن الفرد هو كائن بشري له من المشاعر والاهتمامات الشخصية والتي ما لم يتم مراعاتها فإنها بالقطع سوف تلقي بآثارها السيئة على أداء العاملين ومن ثم على أداء المنظمات التي يعملون بها. (جاد الرب، 2008، 240)

يعد المعلم ركنا أساسيا في العملية التعليمية باعتباره الداعمة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير والجودة، حيث يتوقف نجاح العملية التربوية على أداء المعلم لدوره الفعال ومن هنا فإن كثير من دول العالم تولي عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم أهمية فائقة، وإدراكا منها بأن زيادة فاعلية المعلم وارتقاء أدائه ينعكس على فاعلية العملية التعليمية، تأتي ضرورة تنمية المعلم وتحسين دوره حتى يقف على المستجدات التربوية في مجال عمله، فلا بد من توافر بيئة عمل داعمة لنمو المعلم وحافزة له، حيث يجد المعلم نفسه مدفوعا للتعلم والبحث عن كل ما هو جديد لتطوير نفسه. (الميعان، 2012، 56)

يرى (Van-Laar et al, 2007) أن جودة الحياة العملية للمعلمين تكون بإدراك المعلمين لمستوى البيئة العملية المادية والمعنوية في المدرسة القادرة على إشباع حاجاتهم العملية والوجدانية، وتمكنهم من إنجاز المهمات الموكلة إليهم بنجاح، لذا يعد تحسين جودة الحياة العملية في المدارس هو مطلب أساس لنجاح العملية التعليمية في مساعيها، وهذا ما أثبتته دراسات عديدة كدراسة (Hart, 2009)، ودراسة (Gurses 2005) (et al, 2008)، ودراسة (Cole et al, 2008)، ودراسة (Dolan et al, 2006)، ودراسة (Rose et al, 1993) أن المعلمين الذين يعملون في بيئة عمل ذات جودة عالية هم أكثر مقدرة على الإنجاز والعمل بشكل متوازن، ويمتلكون درجات عليا من الرضا الوظيفي، وأقل تعرضا للتوتر والإجهاد النفسي، وأكثر إدراكا لقيمة أعمالهم، وأكثر تكيفا مع أعباء العمل الإضافية، ويمتلكون المقدرة على صناعة قرارات صائبة، ويعيشون حياة أسرية سعيدة. (خليلة، 2013، 2)

وإحساسا بضرورة الاهتمام بالأساتذة لأنهم ثروة كبيرة لا يستهان بها من المعلومات والخبرات، فهم عصارة تجارب طويلة، حاولنا الإسهام في توفير أداة مناسبة لقياس جودة حياة العمل تتوفر على خصائص سيكومترية ملائمة للاستخدام في البيئة الجزائرية من خلال التساؤلات التالية:

- هل تتوفر مقياس جودة الحياة في العمل المطبق على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم على دلالات صدق مقبولة؟
- هل تتوفر مقياس جودة الحياة في العمل المطبق على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم على دلالات ثبات مقبولة؟
- هل توجد مطابقة بين النموذج المفترض لمقياس جودة الحياة في العمل مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة؟

فروض الدراسة:

- يتوفر مقياس جودة الحياة في العمل المطبق على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم على مؤشرات صدق مقبولة.
- يتوفر مقياس جودة الحياة في العمل المطبق على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم على مؤشرات ثبات مقبولة.
- توجد مطابقة جيدة بين النموذج المفترض لمقياس جودة الحياة في العمل مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة قدرة مقياس جودة الحياة في العمل المطبق على عينة جزائرية في إعطاء مؤشرات صدق وثبات عالية، كما تهدف إلى محاولة معرفة مدى ملائمة النموذج المفترض لمقياس جودة حياة العمل المستمد من تطبيقه على عينة جزائرية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة الحالية في تطبيق منهجية حديثة في القياس النفسي وهي النمذجة بالمعادلات البنائية للتحقق من الصدق البنائي للمقياس من خلال استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي والذي يعتبر أحد أنواع هذه النمذجة، والذي لم يحظى بالقدر الكافي في الدراسات الجزائرية وبالتالي تعد إسهاما متواضعا اتجاه تعزيز هذه المنهجية في بحوثنا في المستقبل.

أيضا تتبع أهمية الدراسة من أهمية مجال تطبيقها في المجال التربوي والتعليمي وخاصة على أساتذة التعليم الثانوي، وذلك للدور الكبير الذي يؤديه هؤلاء في تحسين المخرجات التعليمية التي تعتبر مدخلات للمرحلة الجامعية.

حدود الدراسة:

تمثلت حدود هذه الدراسة فيما يلي:

- الحدود البشرية:** تمثلت في أساتذة التعليم الثانوي والمقدر عددهم ب(148) أستاذا وأستاذة.
- الحدود المكانية:** تمثلت في بعض ثانويات مدينة مستغانم.
- الحدود الزمنية:** تم تطبيق الدراسة ابتداء من 2017/10/01 إلى غاية 2017/10/25.

تحديد مصطلحات الدراسة:

وردت في هذه الدراسة العديد من المصطلحات التي تحتاج إلى تعريف من الناحية الاصطلاحية ومن الناحية الإجرائية وهي كما يلي:

الخصائص السيكومترية: تشير الخصائص السيكومترية إلى معرفة صدق وثبات الاختبار. **التعريف الاصطلاحي:** يعرف الصدق بأنه يحدد قيمة الاختبار وصلاحيته في قياس ما وضع لقياسه، أما الثبات فيقصد به النسبة بين التباين الحقيقي إلى التباين المشاهد (التباين الكلي). (خطاب، 2001، 159 - 195)

التعريف الإجرائي: يمكن تعريف الثبات بأنه القيمة التي يمكن الحصول عليها من خلال ثبات التجزئة النصفية بمعادلة جتمان، ومعامل ثبات ألفا كرونباخ. أما الصدق إجرائياً فهو حساب صدق المقياس بطرق الصدق التمييزي، وصدق الاتساق الداخلي والصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي التوكيدي.

التحليل العاملي التوكيدي: يمكن تعريفه من الناحية الاصطلاحية والناحية الإجرائية كما يلي: **التعريف الاصطلاحي:** يهتم بتحديد عدد العوامل وكذلك طبيعة علاقة العوامل بالمتغيرات المقاسة أو الملاحظة ويخضع النموذج المفترض للاختبار. (حجاج، 2013، 16)

التعريف الإجرائي: هو الأسلوب الإحصائي المستخدم في تحليل مصفوفة الارتباط إلى عوامل محددة تكمن وراء طبيعة العلاقات الداخلية بين مجموعة المتغيرات في هذه الدراسة والتي تتمثل في مختلف أبعاد جودة الحياة في العمل المدرجة في إطار المقياس المطبق.

جودة الحياة في العمل: يمكن تعريفها من الناحية الاصطلاحية ومن الناحية الإجرائية كما يلي: **التعريف الاصطلاحي:** يعرفها (Werther.davis.keith,2002) من حيث أثارها على أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين بالقرارات، كما تعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال، إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية، وكذلك تحسين الرضا الوظيفي وتنمية الالتزام التنظيمي. (حسني، 2016، 15 عن: Werther. davis .keith,2002, 502)

التعريف الإجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من خلال مجموع درجات الأبعاد التالية (العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية المادية والمعنوية) على مقياس جودة الحياة في العمل من إعداد حسني فؤاد الدحدوح (2015).

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أبعاد جودة حياة العمل:

تختلف مكونات وأبعاد جودة حياة العمل من باحث لآخر، وتتعدد هذه الأبعاد باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة لكل منظمة من المنظمات، إلا أن جميعها تتفق على الهدف المطلوب من تطبيقها وهو إشباع رغبات الفرد لتعزيز مستويات الرضا لديه وصولاً لأهداف المنظمة والسعي إلى تحقيقها بنجاح. وقد وضع مجموعة من الباحثين أبعاد لجودة حياة العمل نذكر منهم (Beach) سنة (1999) الذي حددها في سبعة أبعاد هي (تشكيل فرق العمل المدار ذاتياً، إعادة تصميم العمل والإثراء الوظيفي، الإدارة بالمشاركة، القيادة الفعالة والسلوك الإشرافي، تنمية المسار الوظيفي، ساعات العمل المرنة، برامج أجور ومكافآت تلبي طموحات العاملين). (الخفاجي، 2012، 19)

ويرى كل من (Kandasamy & Ancheri) سنة (2009) أن لجودة حياة العمل ست أبعاد هي (خصائص الوظيفة، الانسجام بين الفرد وعمله، صورة الشركة، ظروف بيئة العمل المادية، علاقات العمل، التوازن بين الحياة الاجتماعية والحياة الوظيفية). (حايك، 2011، 33)

أما عبد الفتاح حددت الأبعاد كما يلي (خصائص العمل المعنوية، وخصائص الوظيفية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، وجماعة العمل، والقيادة الإدارية والإشراف الفعال، والمشاركة في اتخاذ القرارات). (عبد الفتاح، 2011، 201)

وهذا ما عززه (Ukko) سنة (2009) حيث أشار إلى أن جودة حياة العمل تتمثل في (التحفيز في العمل، وفرص التعليم والنمو، والارتياح الوظيفي، ومناخ العمل، والصحة والأمان، والمشاركة في صنع القرار، تحقيق كل من الأهداف الشخصية وأهداف فريق العمل، نظام المكافآت). (أشتيوي، 2015، 23)

الدراسات السابقة:

يعد تناول الدراسات السابقة من الخطوات الأساسية في البحث العلمي، فهي تمد الباحث بصورة واضحة عن مشكلة بحثه والجوانب المتعلقة بها، كما أنه يستفيد من الأطر النظرية والأدوات المستعملة والأساليب الإحصائية والنتائج المتوصل إليها، ونظرا لقلة الدراسات السابقة التي تناولت الخصائص السيكومترية لمفهوم جودة الحياة في العمل بصورة مباشرة - حسب حدود علم الباحثان - ارتأينا أن نقدم بعض الدراسات غير المباشرة التي تناولت هذا المفهوم وعلاقته ببعض المتغيرات، وسوف نعرض بعض من هذه الدراسات مرتبة من الأحدث إلى الأقدم:

- دراسة الدحدوح (2015): هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين درجات أفراد عينة الدراسة على جودة الحياة الوظيفية ومستوى الأداء، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقام بتصميم استبيانين الأول لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية تحتوي على أربعة أبعاد (العلاقات الإنسانية المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية المادية والصحية) والثاني لقياس مستوى أداء المعلمين، حيث بلغت عينة الدراسة الفعلية من المعلمين (465) معلما ومعلمة و(140) مديرا ومديرة، تم اختيارها بطريقة العشوائية الطباقية التناسبية من كل محافظة من محافظات غزة، وقد تم معالجة البيانات باستخدام spss، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم، قد بلغ (3.35) بوزن نسبي قدره (67.15 %) وهي درجة متوسطة، وأنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

- دراسة الخلايلة (2013): التي هدفت هذه الدراسة إلى بناء نموذج قيادي لمديري المدارس لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين فيها، وقد تكونت عينة الدراسة من (82) مديرا ومديرة و(424) معلما ومعلمة العاملين

بمدارس مديرية تربية الزرقاء الأولى تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، وتم تطبيق مقياس الممارسات القيادية المحسنة لجودة الحياة العملية للمعلمين من تطوير الباحثة، وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية تكون الأنموذج من المجالات التالية (تيسير العمل، البيئة المدرسية المادية، المساندة الاجتماعية، الرضا الوظيفي، ومعنى العمل، ووضوح الدور، والمشاركة في صناعة القرارات المدرسية، والتنمية المهنية، وسلوك الطلبة)، وتوصلت إلى أن معلمي مديرية الزرقاء الأولى وصفوا مدراءهم بأنهم متوسطي درجة الممارسة القيادية المحسنة لجودة الحياة العملية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في درجة تقييم المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم للممارسات القيادية المحسنة لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير الجنس لصالح المعلمات.

- دراسة Hamdi and Mohamadi (2012): سعت هذه الدراسة إلى التعرف على وجود اختلاف في درجة تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية يعزى إلى نوع المدرسة (المدارس العادية والمدارس المهنية) وشملت الدراسة عينة قدرها (410) معلما ومعلمة في كردستان في إيران، وقد اعتمدنا الباحثان على التصميم السببي المقارن، وقد خلصت أهم نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي أن درجة جودة الحياة العملية للمعلمين في المدارس العادية والمدارس المهنية كانت متوسطة، وعدم وجود فروق في تحديد المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى نوع المدرسة. (Hamdi and Mohamadi, 2012, 1-5)

- دراسة Bharathi et al (2010): هدفت الدراسة إلى تعرف على مستوى جودة الحياة العملية للمعلمين وعلاقتها بجودة الحياة بشكل عام من وجهة نظرهم، طبقت على عينة قدرها (239) معلما ومعلمة يعملون في اثني عشر كلية في مدينة ترينشيرا بالي الهندية، وقد خلصت الدراسة إلى أهم النتائج التالية أن جودة الحياة العملية للمعلمين كانت على علاقة قوية بجودة الحياة بشكل عام، ولكنها كانت منخفضة، ولم تتوصل إلى وجود فروق في تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير الجنس، بينما ظهرت فروق تعزى إلى متغير الخبرة لصالح المعلمين الأكثر خبرة. (Bharathi et al, 2010, 1)

إجراءات الدراسة الميدانية

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالاتها.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم والبالغ عددهم (538) والموزعين على (12) ثانوية وذلك من خلال الرجوع إلى مديرية التربية لولاية مستغانم للحصول على الإحصائيات المتعلقة بالأساتذة خلال الموسم الدراسي: 2017/2018.

أما عينة الدراسة قد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خلال كتابة أسماء الثانويات الموجودة في المدينة وعددها (12) ثانوية على أوراق ثم استعمال القرعة لاختيار (4) ثانويات منهم، بعدها تم التوجه إلى

الثانويات المختارة لتوزيع المقياس على الأستاذة، ويوضح الجدول التالي توزيع عدد الأستاذة حسب الثانويات:

جدول(1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤسسات التربوية

الثانويات	عدد الأستاذة	النسبة المئوية
ثانوية خميستي محمد	47	31.76
ثانوية بومدين محمد	34	22.97
ثانوية إدريسي سنوسي	42	28.38
ثانوية 5 جويلية	25	16.89
المجموع	148	100

أداة الدراسة:

تم استخدام مقياس جودة الحياة في العمل من إعداد حسني فؤاد الدحدوح(2015) الذي يتضمن أربعة أبعاد فرعية موضحة في الجدول التالي:

جدول(2) توزيع الفقرات على أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل

الأبعاد	العدد	أرقام الفقرات
العلاقات الإنسانية	11	11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1
المشاركة في اتخاذ القرارات	11	22-21-20-19-18-17-16-15-14-13-12
الرضا الوظيفي	12	34-33-32-31-30-29-28-27-26-25-24-23
البيئة المدرسية(المادية والصحية)	11	45-44-43-42-41-40-39-38-37-36-35

لتقييم عبارات المقياس كانت البدائل وفق ميزان خماسي التدرج(موافق بشدة، موافق، أحيانا، غير موافق، غير موافق بشدة) والتي أخذت درجات التصحيح على التوالي(1،2،3،4،5).

إجراءات التطبيق:

- تحديد المجتمع الأصلي للدراسة وذلك بالتنسيق مع مديرية التربية لولاية مستغانم في حصر المجتمع الذي سيتم التطبيق عليه أداة الدراسة.
- بعد حصر المجتمع تم تحديد حجم العينة وذلك باختيار أربع ثانويات عشوائيا، وبالتنسيق مع مدراء الثانويات المختارة قام الباحثان بتطبيق المقياس على الأستاذة.
- بعد جمع المقاييس، شرع الباحثان في تفريغ البيانات في برنامج الإكسل ثم الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية(spss v20)، بعدها قمنا بتحليلها وتفسيرها.

الأساليب الإحصائية:

يمكن حصر أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية في معامل ارتباط بيرسون، معامل جوتمان، اختبار ستودنت (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين، معامل ثبات ألفا كرونباخ، التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج (Lisrel v 8.8).

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

عرض نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية الأولى: يتوفر مقياس جودة حياة العمل المطبق على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم على مؤشرات صدق مقبولة، وللتحقق منها تم حساب دلالات الصدق بعدة طرق منها صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي.

صدق الاتساق الداخلي: وقد تم ذلك من خلال حساب قيم معاملات الارتباط بين أبعاد جودة حياة العمل والدرجة الكلية للمقياس هذا من ناحية ومن ناحية أخرى تم حساب قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه.

جدول (3) معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة حياة العمل والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	العلاقات الإنسانية	المشاركة في اتخاذ القرارات	الرضا الوظيفي	البيئة المدرسية
الدرجة الكلية	.635**	.852**	.819**	.779**

يتضح من الجدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية كانت ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، حيث كانت معاملات الارتباط مرتفعة إذ تراوحت ما بين (0.63) كأدنى قيمة لبعده العلاقات الإنسانية و(0.85) كأقصى قيمة لبعده المشاركة في اتخاذ القرارات وهذا ما يعطي مؤشرا للتجانس الداخلي للمقياس.

جدول (4) معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه

العلاقات الإنسانية		المشاركة في اتخاذ القرارات		الرضا الوظيفي		البيئة المدرسية	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
.239**	01	.364**	12	.719**	23	.653**	35
.470**	02	.852**	13	.583**	24	.708**	36
.327**	03	.763**	14	.716**	25	.803**	37
.311**	04	.183*	15	.403**	26	.579**	38
.378**	05	.835**	16	.515**	27	.473**	39
.317**	06	.788**	17	.596**	28	.396**	40
.618**	07	.766**	18	.506**	29	.628**	41
.650**	08	.827**	19	.428**	30	.617**	42
.572**	09	.857**	20	.618**	31	.430**	43
.518**	10	.848**	21	.605**	32	.417**	44
.530**	11	.737**	22	.199*	33	.732**	45
-	-	-	-	.282**	34	-	-

يتضح من الجدول السابق أن جميع معاملات ارتباطات الفقرات بالأبعاد التي تنتمي إليها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01 و 0.05)، ما يعتبر مؤشراً على صدق التجانس الداخلي للمقياس، وقد تراوحت القيم الارتباطية بين درجات الفقرات ودرجات الأبعاد التي تنتمي إليها ما بين (0.18) كأدنى قيمة و(0.85) كأعلى قيمة وهي معاملات ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية مما يعني أن عبارات الأبعاد الفرعية متناسقة فيما بينها وتقيس البعد نفسه الذي يفترض أنها تنتمي إليه وتقيس جانبا سلوكيا يعبر عنه بالتماسك الداخلي للمقياس وتقديره لمظاهر سلوكية واحدة.

الصدق التمييزي: تم مقارنة متوسطات درجات أفراد العينة ممن تمثل درجاتهم (27%) من الدرجات العليا، وممن تمثل درجاتهم (27%) من الدرجات الدنيا في المقياس وأبعاده الفرعية، وهذا للتحقق من قدرته على التمييز بين المستويات المختلفة من جودة الحياة في العمل لدى أفراد العينة، وكانت النتائج كالتالي:

جدول (5) دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة

مستوى الدلالة	قيمة T	المجموعة الدنيا ن = 40		المجموعة العليا ن = 40		العينة الأبعاد
		ع	م	ع	م	
0.01	19.81	2.36	37.45	2.30	47.82	العلاقات الإنسانية
0.01	27.56	4.46	19.20	2.98	42.60	المشاركة في اتخاذ القرارات
0.01	26.65	2.75	29.42	3.26	47.42	الرضا الوظيفي
0.01	25.37	2.76	19.52	4.03	39.15	البيئة المدرسية
0.01	35.30	5.98	111.62	8.60	170.12	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (5) أن قيمة (t) المحسوبة دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين المجموعتين على أبعاد المقياس والدرجة الكلية، مما يعني أن المقياس يتمتع بقدرة كبيرة على التمييز بين المرتفعين والمنخفضين في جودة حياة العمل، مما يجعله يتصف بمستوى عالٍ من الصدق لدى عينة الدراسة.
مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

من خلال عرض مؤشرات صدق هذا المقياس نلاحظ أنها تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق وجميع معاملاتهما موجبة ودالة إحصائياً، وهذا ما تؤكدته مجموعة من الدراسات التي طبقت نفس المقياس كدراسة الدحوح (2015) التي تم فيها حساب صدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معامل الارتباط بين كل فقرة والبعد التي تنتمي إليه وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى (0.05)، إضافة إلى حساب الصدق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية فكانت الارتباطات كالتالي (0.60، 0.80، 0.82، 0.76) للأبعاد التالية: (العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية) (الدحوح، 2015، 65-68)، ودراسة إبراهيم منصور (2016) والتي تم فيها حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب درجة ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس (العلاقات الإنسانية، الرضا الوظيفي، بيئة العمل المادية والتنظيمية) والتي كانت معاملات ارتباطها على التوالي (0.65، 0.70،

0.85) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) (منصور، 2016، 95) ولعل ما يضيفي على النتائج السابقة شيئا من الأهمية والجدية أنها تظهر كفاءة سيكومترية مرضية للأداة عند استخدامها مع أساتذة التعليم الثانوي، وعليه يمكن استخدامها في البيئة الجزائرية بكل اطمئنان.

عرض نتائج الفرضية الثانية:

نص الفرضية الثانية: يتوفر مقياس جودة الحياة في العمل المطبق على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم على مؤشرات ثبات مقبولة، وللتحقق منها تم حساب دلالات الثبات بعدة طرق منها معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.

معامل ألفا كرونباخ: تم حسابه بالنسبة للمقاييس الفرعية والمقياس ككل فكانت النتائج كالتالي:

جدول (6) معاملات ثبات مقياس جودة حياة العمل بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
العلاقات الإنسانية	11	.615
المشاركة في اتخاذ القرارات	11	.690
الرضا الوظيفي	12	.747
البيئة المدرسية	11	.810
المقياس ككل	45	.912

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل تراوحت بين (0.61-0.81) وهي معاملات ثبات مرتفعة، كما بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.91) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

التجزئة النصفية: تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين، النصف الأول يضم البنود الفردية، والنصف الثاني يضم البنود الزوجية، وبعد التحقق من شرط التجانس باستخدام اختبار (F) توصلنا إلى عدم تجانس درجات النصفين ولهذا تم الاستعانة بمعادلة جوتمان التي تشترط عدم التجانس بين نصفي الاختبار والتي تقوم على حساب تباينات النصف الأول والنصف الثاني وتباين الاختبار ككل، بعدها تم حساب معامل الارتباط فكانت النتائج كالتالي:

جدول (7) معامل ثبات مقياس جودة حياة العمل بطريقة التجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة جتمان
.639	.780

يتضح من الجدول أن معامل الثبات مرتفع ويمكن الوثوق به.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال عرض بعض مؤشرات الثبات لاحظنا أنه يتمتع بدرجة مرتفعة من الثبات، وهذا ما اتفق مع نتائج الدراسات التي طبقت نفس الأداة كدراسة فواد الدحود (2015) والتي قام الباحث فيها بحساب ألفا

كرونباخ للأبعاد الأربعة والدرجة الكلية للمقياس فكانت قيمها على التوالي (0.81، 0.89، 0.84، 0.85)، أما ثبات التجزئة النصفية فبلغ معامل الارتباط قبل التصحيح (0.53) وبعد التصحيح (0.69) باستخدام معادلة سييرمان براون (الدحوح، 2015، 69)، وأيضاً دراسة إبراهيم منصور (2016) الذي قام بحساب معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس إذ تحصل في بعد العلاقات الإنسانية على (0.84)، وبعد الرضا الوظيفي (0.56)، وبعد بيئة العمل المادية والتنظيمية (0.72)، أما بالنسبة لثبات التجزئة النصفية فتحصل على معامل ارتباط قدره (0.60 و 0.61) بعد التصحيح (منصور، 2016، 98-99) وهذا ما يدل على صلاحية استخدام المقياس في البيئة الجزائرية بكل اطمئنان.

عرض نتائج الفرضية الثالثة:

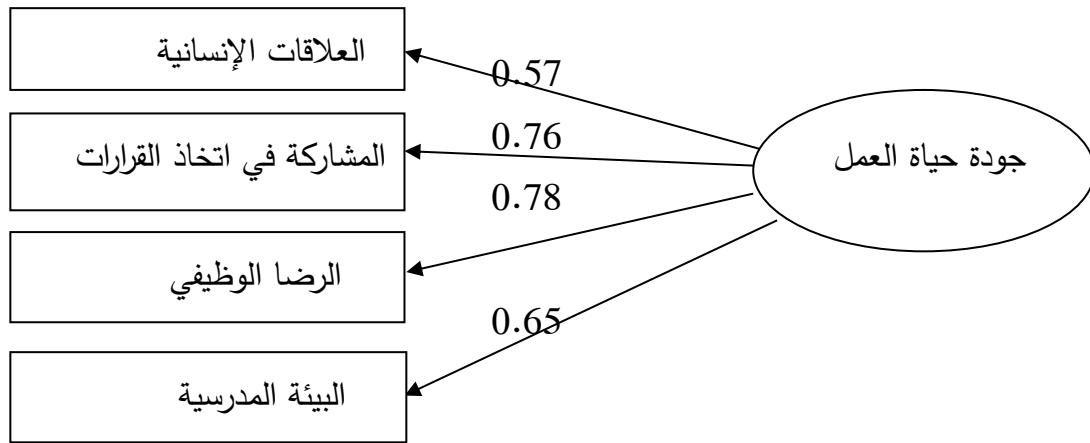
نص الفرضية الثالثة: توجد مطابقة جيدة بين النموذج المفترض لمقياس جودة الحياة في العمل مع البيانات المستمدة من عينة الدراسة، وللإجابة على هذه الفرضية تم اختيار أسلوب التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من البنية العاملية، أو بعبارة أخرى الصدق الواقعي أو العملي للعلاقات المفترضة بين المتغيرات باستعمال البرنامج الإحصائي (LISREL 8.80) وتم تقويم جودة المطابقة عن طريق مجموعة من المؤشرات التي تم بناء عليها قبول النموذج أو رفضه، وفي هذه الخطوة تم افتراض متغير كامن واحد هو جودة حياة العمل تتشعب عليه أربعة متغيرات صريحة أو مقاسة هي أبعاد جودة حياة العمل، ثم إخضاع النموذج إلى التحليل العاملي باستخدام طريقة (Likelihood Maximum) فكانت مؤشرات جودة المطابقة، كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (8) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المفترض لمقياس جودة حياة العمل

المؤشر	المدى المثالي	قيمة المؤشر
χ^2	غير دالة	0.49
درجات الحرية df	-	2
نسبة كا2 من درجة الحرية χ^2/df	0-5 والأفضل 0-2	0.24
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA	0-0.08 والأفضل 0-0.05	0.00
مؤشر المطابقة المعياري NFI	1-0	1
مؤشر حسن المطابقة GFI	1-0	1
مؤشر حسن المطابقة المعدل AGFI	1-0	0.99
مؤشر توكر لويس (NNFI)TLI	1-0	1
مؤشر المطابقة المقارن CFI	1-0	1
مؤشر المطابقة التزايدى IFI	1-0	1
مؤشر المطابقة النسبي RFI	1-0	0.99

يتضح من الجدول السابق أن النموذج المفترض لمقياس جودة الحياة في العمل يطابق تماماً بيانات أفراد العينة ما يؤكد تشعب أبعاد المقياس على عامل كامن واحد هو جودة حياة العمل، وقيمة χ^2/df غير

دالة، أما جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي RMSEA فيساوي (0.00) وهو أقل من (0.05) ومؤشر المطابقة المعياري NFI يساوي (1)، كما بلغت قيمة مؤشر حسن المطابقة GFI (1) وهي أكبر من (0.90) وقيمة مؤشر حسن المطابقة المعدل AGFI (0.99) وهو أكبر من (0.90)، وكل من TLI, RFI, IFI, CFI مساوية لـ (1) وبهذا تكون جميع قيم المؤشرات ضمن المدى المثالي وأغلبها كان مرتفعا وهو ما يؤكد الصدق البنائي للمقياس، حسب ما أشار إليه الباحثين مثل (تيغزة، 2012، 245) و(حجاج، 2013، 99)، وإن أسهل طريقة لشرح النموذج هو التمثيل البياني بحيث أن الدائرة أو الشكل البيضاوي يعتبر متغير كامنا بمعنى بناء فرضي لا يقاس مباشرة، المربع أو المستطيل هو المتغير الملاحظ التي يتم أخذ القياس عليه أما الخط المستقيم بسهم في أحد طرفيه يمثل ارتباط المتغير الكامن بالمتغيرات المقاسة.



شكل (1) النموذج المفترض لمقياس جودة حياة العمل وتشعب أبعاده

يتضح من الشكل السابق أن المتغيرات الأربعة المقاسة لها قيم تشعبات مرتفعة حيث تتراوح بين (0.57) لمتغير العلاقات الإنسانية، و(0.78) لمتغير الرضا الوظيفي وهي مقبولة (أكبر من 0.30) حسب ما يشير إليه تيغزة (2012)، كما يمكن رصد تشعبات المتغيرات المقاسة على العامل المفترض كالتالي:

جدول (9) التشعبات المعيارية والنسب الحرجة للتشعب لأبعاد مقياس جودة حياة العمل ودلالاتها الإحصائية

المتغير المقاس	قيمة معامل التحديد R2	التشعب المعياري	النسب الحرجة للتشعب Z test	الدالة Critica Ratio (CR)
العلاقات الإنسانية	0.33	0.57	تم تثبيته بواحد صحيح	دال عند 0.01
المشاركة في اتخاذ القرارات	0.58	0.76	6.12	دال عند 0.01
الرضا الوظيفي	0.61	0.78	6.16	دال عند 0.01
البيئة المدرسية	0.42	0.65	5.64	دال عند 0.01

بحيث أن التشبع يساوي معامل ارتباط بين العامل والمتغير المقاس، ويمكن الحصول عليه بإيجاد الجذر التربيعي لقيمة معامل التحديد، أما دلالة التشبع فتأتي من معادلات التشبع Measurement Equations في شاشة النتائج النصية، وبالنظر إلى القيمة الثالثة تحت المتغير المقاس على اليسار وهي النسبة الحرجة (Z Test) فإذا كانت القيمة أعلى من (2.58) يكون التشبع دال عند مستوى (0.01) وإذا كانت القيمة أقل من (2.58) وأكبر من (1.96) يكون التشبع دال عند مستوى (0.05)، وإذا كانت القيمة أقل من (1.96) يكون التشبع غير دال، وإذا تفحصنا المتغير الذي تم تثبيته Fixed تشبعه لوحد دائما يكون دال وهو في المثال الحالي متغير العلاقات الإنسانية، ولذلك لا توجد قيم تحت هذا المتغير بينما نلاحظ أن متغيرات المشاركة في اتخاذ القرارات والرضا الوظيفي والبيئة المدرسية كانت قيمة النسبة الحرجة لها على التوالي (6.12، 6.16، 5.64) وهي أكبر من (2.58) وبالتالي تشبعاتهم دالة عند مستوى (0.01).

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال عرض نتائج التساؤل الثالث الذي نص على أن البنية العاملية وحيدة البعد لمفهوم جودة حياة العمل تتطوي على مؤشرات مطابقة جيدة مع بيانات عينة الدراسة، وهو الافتراض الذي تبناه الباحثان في هذه الدراسة، ومن خلال النموذج المفترض الخاص بعامل الدرجة الأولى العام لجودة حياة العمل وأربعة مؤشرات المقاسة ذات المستوى الفرعي تقرر أنه أفضل نموذج من حيث الملائمة، لأن ما جاء في هذه الدراسة اعتمد على العلاقات بين نتائج المقاييس الفرعية، مما سبب افتراضا ضمنا بأن نتائج المقاييس الفرعية أحادية البعد أو العامل عوضا عن الاستفهام بشأن بنية المقاييس الفرعية ذاتها كما ترى (المحمدي، 2009، 74)، وأن هذه المقاييس الفرعية تشكل البنية المتجانسة المفترضة لهذا المفهوم من قبل الباحثان.

خاتمة:

بينت النتائج أن مقياس جودة الحياة في العمل لأساتذة التعليم الثانوي يمتلك مؤشرات صدق وثبات مرتفعة، وقد تم افتراض تشبع المتغيرات (المقاييس الفرعية) لدى أفراد العينة الكلية على عامل عام هو جودة حياة العمل، وبحساب التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory Factor Analysis – CFA) بطريقة الاحتمال الأقصى وذلك بإستخدام البرنامج الإحصائي (Lisrel v 8.8)، أظهرت النتائج صدق النموذج المفترض وذلك لاستيفائه للمعايير المثلى الخاصة بمجموعة المؤشرات الإحصائية مجتمعة، تلك المؤشرات التي لها دلالتها الخاصة في الحكم على مدى مطابقة النموذج لمعايير الجودة، وأن النموذج المفترض الخاص بعامل الدرجة الأولى العام لجودة حياة العمل وأربعة مؤشرات أو أبعاده المقاسة ذات المستوى الفرعي فتقرر أنه أفضل نموذج من حيث الملائمة، عليه يمكن القول أن مقياس جودة الحياة في العمل يمكن إستخدامه في البيئة الجزائرية.

مقترحات الدراسة:

ندعو إلى المزيد من البحث والنقضي بإعادة التحقق من المقياس، وذلك بتطبيقه على عينة أكبر.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أشنتوي، محمد عبد(2015). اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية. 1(3). 15-58.
- تيغزة، أحمد بوزيان(2012). التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي. الأردن: دار المسيرة.
- جاد الرب، سيد محمد(2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. القاهرة: مطبعة العشري.
- حاك، عبد الحليم(2011). أثر إدراك العاملين لجودة حياة العمل في أداء العاملين. ماجستير غير منشورة. جامعة حلب: سوريا.
- حجاج، غانم(2013). التحليل العملي نظريا وعمليا في العلوم الإنسانية والتربوية. القاهرة: عالم الكتب.
- حسني، وسام محمد(2016). أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة. ماجستير غير منشورة. جامعة الأزهر: غزة.
- خطاب، علي ماهر(2001). القياس والتقويم في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية. (ط2). القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- الخفاجي، حاكم جبوري علك(2012). التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل. دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. 14(3). 8-35.
- خليلية، هدى أحمد(2013). أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية الدراسات العليا. الأردن.
- الدحوح، فؤاد حسني(2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم. ماجستير غير منشورة. قسم أصول التربية. جامعة غزة: فلسطين.
- العارفة، عبد اللطيف وقران، أحمد(2007). معوقات تطبيق الجودة في التعليم العام. مجلة الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية. المملكة العربية السعودية.
- عبد الفتاح، إيمان صالح حسن(2011). أثر تغيير الإدارة كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتميز أداء المنظمات بالتطبيق على الهيئة العامة لمواني بور سعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية. جامعة بور سعيد. مصر. 197-227. (2)1.
- المحمدي، إيمان بنت علي محمد(2009). المكونات العاملية للذكاء الوجداني لدى عينة من طالبات السنة التحضيرية في جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة. ماجستير غير منشورة. المملكة العربية السعودية.
- منصور، محمد إبراهيم(2016). جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية. ماجستير غير منشورة. كلية التربية. جامعة الأزهر: غزة.
- الميعان، هند(2012). مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ وأثرها على النمو المهني لديه. المجلة التربوية بجامعة الكويت. 27(105). 55-84.

المراجع الأجنبية:

- Farideh Hamidi and Bahram Mohamadi(2012). Teachers Quality of Work Life in Secondary Schools. *International Journal of Vocational and Technical Education*. 4(1) 1-5
- Gupta Meenakshi .Sharma parul(2011). Factor credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees in Jammu Region. *APJRBM*. 1(2). 79-89.
- Subburethina Bharathi et al(2010). *Quality of Work Life, Perception of College Teachers*. Munich Personal Repec Archive.

ملحق الصورة النهائية للمقياس

الرقم	الفقرات	موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	موافق بدرجة قليلة جدا
01	أتعامل مع زملائي بكل ود واحترام					
02	أسعى إلى تقوية علاقتي بزملائي في المدرسة					
03	أحترم مشاعر وأحاسيس الآخرين بالمدرسة					
04	أبادر في مساعدة زملائي					
05	لدي القدرة على التفاعل والاتصال مع الزملاء					
06	أحقق ذاتي من خلال العمل الجماعي					
07	أشارك زملائي العاملين في المناسبات الاجتماعية المختلفة					
08	أشعر بمعاملة الإدارة للمعلمين بالعدل والإنصاف					
09	يقدم لي المدير المساعدة في حل المشكلات الخاصة					
10	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور					
11	يسود المدرسة جو من الحب والألفة					
12	أستشار في بعض القرارات المهمة بالمدرسة					
13	أشارك في وضع الخطط التطويرية للعمل					
14	أساهم بأفكار وآراء بناءة تخدم العمل المدرسي					
15	أفوض ببعض الصلاحيات من قبل المدير					
16	أساهم في حل مشكلات العمل داخل المدرسة					
17	أشارك في التخطيط للجدول المدرسي					
18	أستشار في اختيار الوقت الملائم لزيارتي الصفية					
19	أساهم في إدراج بعض الموضوعات على جدول أعمال الاجتماعات المدرسية					
20	أضع الحلول المناسبة لمشاكل التلاميذ					
21	أشارك في وضع برامج لتجميل المدرسة					
22	أحدد الدورات التدريبية التي سألتحق بها					
23	أشعر بالرضا لاختياري مهنة التعليم					
24	أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي					
25	أكافأ على الجهود التي أبذلها في التدريس					
26	أرى أن راتبي كافي لعيش حياة كريمة					
27	أشعر بالراحة عندما تقدم لي الحوافز المادية والمعنوية					
28	أعتقد أن راتبي الشهري يتناسب مع الجهد الذي يتطلبه العمل					
29	أشعر بأن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة					
30	أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية لتحسين الأداء					
31	أعبر عن ذاتي من خلال تدريس المواد التعليمية					
32	أواظب على عملي دون تغيب					

					33	أنجز عملي بالدافعية الكافية
					34	ألمس تقدير المجتمع لجهود في المدرسة
					35	تتناسب التجهيزات المكتبية(كراسي، طاولات، خزانات) مع احتياجات المعلمين
					36	تعتبر مساحة قاعة المعلمين مناسبة
					37	تتميز بيئة المدرسة بالنظافة والترتيب
					38	تبتعد المدرسة عن أماكن الضوضاء(الورش، المصانع والأسواق)
					39	يقدم مطعم المدرسة خدمات جيدة للمعلمين
					40	تتناسب الكثافة الصفية مع جهد المعلم
					41	تحفز البيئة الفيزيائية المعلم على الإبداع
					42	يتوافر في المدرسة مساحة مناسبة من البيئة الخضراء
					43	تتوافر دورات مياه نظيفة ومياه صالحة للشرب
					44	يتوافر في المدرسة مختبر حاسوب لإنجاز الأعمال
					45	يتوافر في المدرسة مختبر علوم
					46	يوجد في المدرسة مولد كهربائي للحد من الفاقد في الإنتاجية

كيفية توثيق المقال:

بورزق، يوسف ورياش، سعيد(2018). الخصائص السيكومترية والتحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل - دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة مستغانم. مجلة العلوم النفسية والتربوية. 17(1). 150-166.