البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين

Factorial structure of the Teacher's Quality of Work Life Scale

عثماني عابد[1]،* مرنيز عفيف[2]
abed_cem@hotmail.com
[1،2] جامعة عبد الحميد ابن باديس – مستغانم

تاريخ الاستلام:2018/09/23 ؛ تاريخ القبول : 2018/11/01 ؛ تاريخ النشر : 2019/06/30

الملخص:
هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية في البيئة الجزائرية, حيث طبق المقياس المكون من 30 مفردة على عينة مكونة من 250 معلم ومعلمة. وتم الكشف على عدد العوامل المكونة لهذا المقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي. وتم التأكد من عدد العوامل المستخرجة من خلال التحليل العاملي التوكيدي. وتم التحقق من دلالات الصدق والثبات باستخدام الصدق البنائي و الثبات المركب. وقد توصلت الدراسة لأدلة تدعم البناء العاملي للمقياس كنموذج سداسي العوامل يفسر 64.55 % من التباين الكلي.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، البنية العاملية

Abstract: This study aimed to *exploring the factorial structure of the teacher*'s quality of work life scale in the Algerian environment. The scale included 30 items was conducted among 250 teachers. Exploratory factor analysis was performed to determine the number of factors of QWL. Confirmatory factor analysis was performed to verify the number of factors. To verify the validity and reliability of scale, a structural validity and a composite reliability was determined. The six significant factors were identified based on factor analysis. Further analysis revealed that, these six factors together explained 64.55 % of the total variance.
Keywords: Quality of work life; factorial structure.

*corresponding author

1 المقدمة:

جودة حياة العمل من المفاهيم المستحدثة في منظمات الأعمال وفي إدارة الموارد البشرية، ظهرت نتيجة القلق الذي ساد القوى العاملة في الغرب، خوفا من الاستغناء عنهم أو المساس بامتيازات الوظيفة، وفي ظل توجهات إدارة الجودة الشاملة, زاد الاهتمام بجوانب متعددة من جودة حياة العمل، حيثركز ت بعض الإدارات على تحسين كفاءة التنظيم وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين. في حين اهتمت إدارات أخرى بتمكين العاملين والسعي لتحقيق انخراطهم وانغماسهم في الوظيفة.

يقول عبد الكريم بن خالد (2015: ص21) بأن جذور جودة حياة العمل تعود إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو (Mayo) والتي عرفت رواجا كبيرا مع مدرسة علم السلوك لماك ڤريڤور (Mcgregor). وذكر جاد الرب(2008: ص7) بأن مصطلح جودة حياة العمل ظهر لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية في نهاية الستينات,و 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. كما أشار أحمد الدليمي(2016) 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).

الإشكالية: لا يمكن قياس المفاهيم إلا من خلال أبعادها أو ما نسميه بالعوامل، والتي تكون في الغالب على شكل تكوينات افتراضية, ولا تقوم الدراسة إلا من خلال التأكد من أن هذه العوامل التي نعتقد أنها تشكل بنية المفهوم، تؤيدها البيانات التي نحصل عليها من عينة الدراسة, والتي تمثل الاستجابات التي يفترض أنها تعكس الصورة الحقيقية للعوامل والمؤشرات التي تشكل بنية المفهوم. ونظرا لاختلاف أهداف كل دراسة وطبيعة عمل كل مجال، ونتيجة لصعوبة الاتفاق على تعريف موحد للمفهوم ، تعددت التصورات للبنية العاملية للمفهوم الواحد. فقد أورد "دانفورد وآخرون" (Danford&all ;2008 :8-10) بان مفهوم جودة حياة العمل بناء مفاهمي متعدد العوامل، يظم مجموعة من الأبعاد وهي (مشاركة الموظفين, الأمن الوظيفي, الأجور والمكافآت, السلوك الإشرافي). بينما يرى "هايرول" (Hayrol;2010 :66) 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 :37") أن أبعاد جودة حياة العمل ثلاثة أبعاد 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). نستخلص

من خلال هذا السرد لأراء الباحثين والدارسين، أن مفهوم جودة حياة العمل مفهوم متعدد الأبعاد، تختلف أبعاده حسب أهداف الدراسة وطبيعة الموضوع، وعلى هذا الأساس جاءت هذه الدراسة لتكشف البنية العاملية لمفهوم جودة حياة العمل لدى المعلمين من خلال الإجابة على السؤال التالي:

ما طبيعة البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين في البيئة الجزائرية؟

الفرضية: مقياس جودة حياة العمل لدى المعلمين في البيئة الجزائرية ذو بنية عاملية سداسية من الدرجة الأولى.

2 أهمية الدراسة:

تصميم أداة صالحة وصادقة يمكن الاستفادة منها للأغراض المتعددة. معالجة بعض القصور في إجراءات الكشف و التأكد من البنية العاملية للمقاييس.

3 أهداف الدراسة:

الكشف عن البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل، والتأكد من صدق وثبات هذه البنية لدى عينة من معلمي المدارس الابتدائية.

4 مصطلحات الدراسة:

- **البنية العاملية:** يقصد بالبنية العاملية في هذه الدراسة. مجموعة العوامل الافتراضية الكامنة التي تقف وراء مجموعة من العبارات المشكلة للمقياس جودة حياة العمل للمعلمين.
- **جودة حياة العمل لدى المعلم:** نظريا عرفها إدوارد وآخرون (Edwards et all,2007) بمستوى بيئة العمل المدرسية المادية والمعنوية, القادرة على إشباع حاجاته الوظيفية والوجدانية، وتمكنه من إنجاز النشاطات والأعمال الموكلة إليه بنجاح. و يعبر عنها إجرائيا بالدرجة التي يحصل عليها الأستاذ من خلال الإجابة على فقرات أداة القياس المستخدمة في هذه الدراسة.

أولا: الإطار النظري:

1. 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 الصورة الإيجابية، وتنمية خصائص الشخصية الإيجابية.

اهتم الكثير من الباحثين في مجال منظمات الأعمال بمفهوم جودة حياة العمل, حيث ذكر داونينج Downing, (1995) إلىأنّ جودة حياة العمل هي "مدى قيام إدارة المنظمة وقدرتها بتوفير حاجات العاملين الشخصية من حيث الأمن والرضا الوظيفي". وعرفها روز (Rose, 2006) بأنها "فلسفة ومجموعة المبادئ التي تراىأنّ 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 "و 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 جيدةومشاركة في اتخاذ القرارات وإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.

2. 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 حجاتهم 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 فنها، من خلال خبرات يعيشونها في مدارسهم ، تسهم في تكوين درجة من الرضا عن مهنتهم (هدى أحمد، 2017: ص26).

3.أهميـــة جـــودة حيـــاة العمـــل: يمكـن تلخـيص أهميـة جـودة حيـاة العمـل مـن خـلال مـا ذكـره خليل إسماعيل إبراهيم ماضي(2014:ص 67) في النقاط التالية:

- زيادة ولاء العاملين وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهدافهم وأهداف المنظمة.
- المحافظة على للموارد البشرية في المنظمة.
- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة.
- زيادة درجة الرضا الوظيفي.

ثانيا: الإجراءات المنهجية للدراسة:

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 الدراسي 2016/2015, حيث سمحت هذه الخطوة بإجراء مقابلات مع المدراء والمعلمين قصد التعرف على ظروف العمل 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 للأستاذ.

1.مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية التابعة للمقاطعاتالإدار ية لدائرة وادي رهيو والبالغ عددهم 345 معلم وفقا لسجلات هذه المقاطعات.

2.عينة الدراسة:حرصا من الباحث على توفير الشروط اللازمة لعينة الدراسة, اختيرت عينة عشوائية بلغ عدد أفرادها 250 فرد اختيروا من 26 مدرسة ابتدائية تتوزع على المقاطعاتالإدار ية لدائرة وادي رهيو.

3.حدود الدراسة : لكل دراسة سواء تطبيقية كانت أو نظرية حدود مكانية وحدود زمنية وكذلك حدود بشرية، تتمثل الحدود المكانية لهذه الدراسة في المدارس الابتدائية التابعة جغرافيا لمقاطعات الإدارية لدائرة وادي رهيو أما الحدود الزمنية فتتمثل في الفترة التي سيتم خلالها تنفيذ الدراسة وهي السداسي الأول من السنة الدراسية2016/2015 فيما تتمثل الحدود البشرية في معلمي المدارس الابتدائية.

4.الطريقة والأدوات:

1.4. الإطلاع على المقاييس : اطلع الباحث على مجموعة من المقاييس التي أعدت لقياس هذا المفهوم في الدراسات السابقة ومن بين المقاييس التي تم الإطلاع عليها والاستفادة منها في بناء الاستبيان المتعلق بهذه الدراسة ما يلي: مقياس جودة حياة العمل من إعداد العنزي سعد (2007), ومقياس جودة حياة العمل من إعداد خليل إسماعيل ماضي(2014), ومقياس جودة حياة العمل من إعداد محمد أحمد خدام(2015), ومقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد الدحدوح (2015).

2.4. تصميم أداة الدراسة: نتيجة لاختلاف طبيعة وأهداف البحوث والدراسات السابقة, لجأ الباحث إلى بناء أداة قياس تلاءم الدراسة الحالية. حيث تم استخدام الاستبيان 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.

يتكون الاستبيان في صورته الأولية من (33) فقرةً، 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. وكانت الإجابات 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.

3.4. التحقق من صلاحية الأداة: للتحقق من صلاحية الأداة, قام الباحث بعرض الأداة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين 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 الباحثبحذف بعض العبارات وإجراء التعديلات على البعض الآخر.

5. الأساليب الإحصائية:

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

1.5. 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 0.40. حسب ما ورد في الدراسات التالية:. (Singer&all.2007; Carison&Thomas.2007 Pedder&MacBeath.2008)

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

3.5. التحليل العاملي التوكيدي: استخدم الباحث هذا الأسلوب لاختبار العلاقات الارتباطية بين العوامل المستخرجة لكل مفهوم, والتأكد من صدق وثبات البنية العاملية لمتغيرات الدراسة.

6.التأكد من شروط إجراء التحليل العاملي:

1.6. اعتدالية التوزيع: لمعرفة طبيعة توزيع عينة الدراسة استخدم الباحث اختبار كولمجوروف – سميرنوف، حيث بلغت قيمة إحصائي الاختبار 0.78 باحتمالية 0.57 وهي دالة عند مستوى 0.025. وهذا دليل على تمتع بيانات العينة بالتوزيع الطبيعي.

2.6. فحص مصفوفة الارتباط: من خلال معاينة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة. 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.

3.6. الازدواج الخطي:لقد بلغت قيمة محدد المصفوفة (Determinant = 0.00008)، وهي أكبر من القيمة المحددة 0.00001 وهذا يعني عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي بين المتغيرات.

4.6. كفاية حجم العينة:من خلال معاينة نتائج التحليل الإحصائي لبيانات العينة. تبين بأن قيمة KMO بلغت 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.

7. 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 0.40.

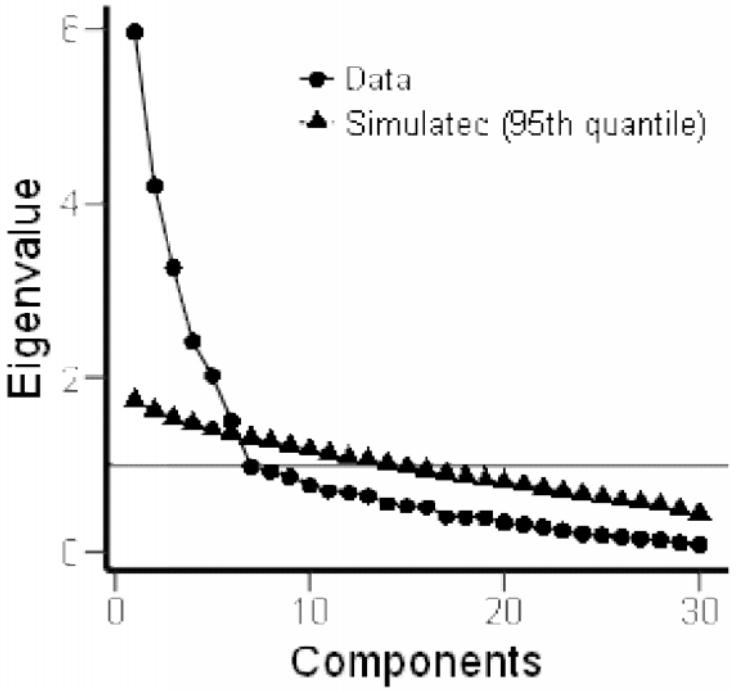
1.7.استخلاص العوامل: من استقراء نتائج التحليل العاملي الاستكشافي نجد ستة عوامل تجاوزت قيمة الجذر الكامن لها الواحد الصحيح وفق محك كايزر, حيث فسرت هذه العوامل مجتمعة نسبة 64.55 % من التباين الكلي للمصفوفة العاملية حيث بلغت قيمة الجذر الكامن للعامل الأول 5.966 وتفسر 19.89 % من التباين

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 (1) :

الجدول (1) 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

2.7 .التأكد من استخلاص العوامل: حتى يتأكد الباحث من عدد العوامل المستخرجة باعتماد محك كايزر, استخدم طريقة التحليل الموازي "لهورن(Horn) الشكل (1), 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 ;p 28)



الشكل (1) العوامل المستخرجة بطريقة التحليل الموازي

المصدر: مخرجات برنامج JASP

نلاحظ من خلال الشكل(1) وجود ستة عوامل جذورها الكامنة في البيانات الأصلية تتجاوز نقطة القطع بين المنحنيين, ونفس الشيء بالنسبة للجذور البيانات العشوائية.

3.7.مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير:يعرض الجدول (2) تشبعات العبارات على العوامل الستة, بعد إعادة توزيع التباين الذي يفسره كل عامل بالتدوير المتعامد بطريقة الفاريماكس, وحذف ثلاثة عبارات يقل تشبعها عن(0.40) وفقا لـ هر وآخرون(Hair&all ,2010).

الجدول(2) قيم تشبع الفقرات لمقياس جودة حياة العمل بالعوامل 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

4.7. 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 لعامل الرابع الفقرات التي تشبعت عليه وهي(ف2, ف8, ف14, ف20, ف25) والذي نسميه عامل الحياة داخل وخارج العمل, و يتضمن 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 .

8. التحليل العاملي التوكيدي:

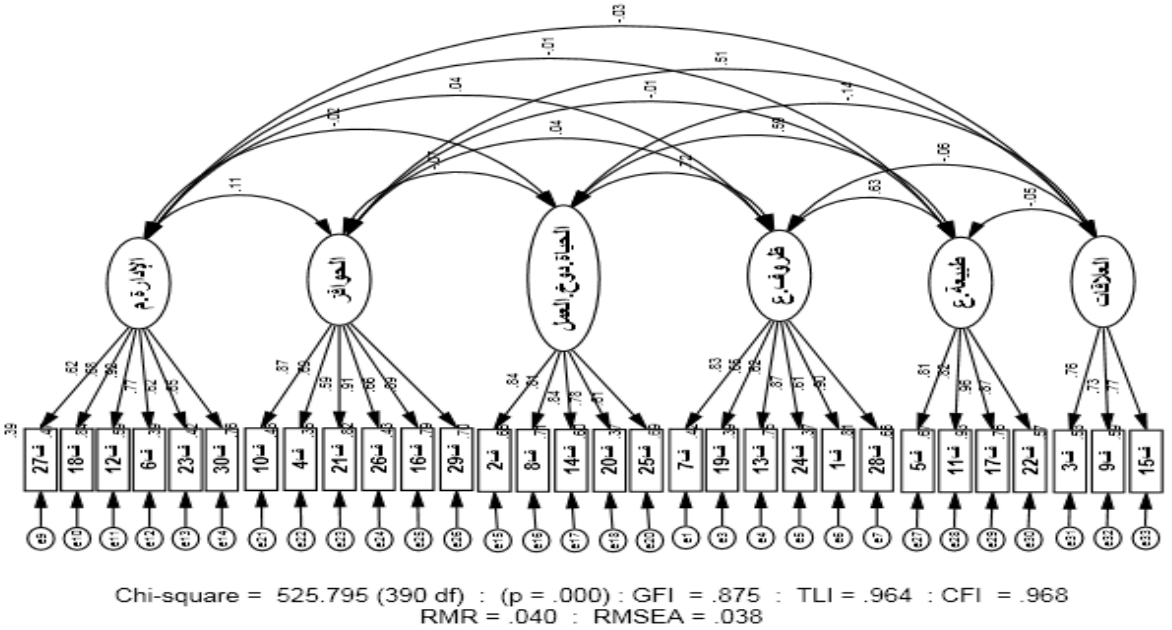
1.8.تصميم النموذج العاملي: من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي و بالاعتماد على أدبيات الموضوع توصل الباحث إلى تصميم نموذج عاملي من الرتبة الأولى يظم ستة عوامل, ظروف العمل, الحوافز, طبيعة العمل, العلاقات, الحياة داخل وخارج العمل, الإدارة المدرسية.

2.8.تقدير معالم النموذج: لتقدير معالم النموذج استخدمت طريقة الأرجحة العظمى (ML). وبعد عملية التحليل جاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول(3).

الجدول(3) الأوزان الانحدارية لمؤشرات جودة حياة العمل

			Estimate	S.E.	C.R.	P
ف7	<---	ظروف.ع	1.000			
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	***
ف25	<---	الحياة.دوخ.العمل	.706	.071	9.928	***
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	***

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الجدول(3) نلاحظ بان تقديرات الأوزان الانحدارية لجميع مؤشرات النموذج دالة إحصائيا عند مستوى 0.05 , وعليه تقبل بيانات العينة هذا النموذج السداسي من الدرجة الأولى لجودة حياة العمل.



الشكل (2) النموذج العاملي السداسي لجودة حياة العمل

المصدر: المصدر: مخرجات برنامج AMOS

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الشكل (2) نلاحظ بان قيم تشبعات المؤشرات لكل بعد من أبعاد جودة حياة العمل تجاوزت القيمة 0.50, وهذا دليل على أن هذه البنية صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية.

3.8.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 (4) .

الجدول(4) معامل الثبات المركب لأبعاد جودة حياة العمل(CR)

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

من خلال معاينة نتائج الجدول (4) 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 الاتساق الداخلي: اعتمد الباحث علي ألفا لكرونباخ كمؤشر على الاتساق الداخلي لجودة حياة العمل وجاءت النتائج حسب الجدول التالي.

جدول رقم (5) معاملات الثبات لأبعاد جودة حياة العمل

	الحياة داخل وخارج العمل	طبيعة العمل	العلاقات	الحوافز	الإدارة المدرسية	ظروف العمل
CR	0.883	0.924	0.795	0.893	0.855	0.886
α	0.881	0.925	0.795	0.886	0.850	0.881

من خلال المقارنات لنتائج الجدول (5) يتضح بأن قيم الثبات المركب(CR) مقبولة لجميع الأبعاد حيث تجاوزت قيم معامل ألفا لكرونباخ (α) لكل بعد من أبعاد جودة حياة العمل.

4.8. 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 (2) باستخدام برنامج Amos الإصدار 20 , وللتحقق من ملائمة البيانات للنموذج تم تقدير المعالم بطريقة الأرجحية العظمى(ML) باستخدام مؤشرات المطابقة الأكثر تداولا في مجال النمذجة والتي أثبتت الدراسات التقويمية جدارتها.

أ. **الصدق التقاربي:**قام الباحث بقياس متوسط التباين المستخرج (AVE) لكل عامل من عوامل جودة حياة العمل وجاءت النتائج حسب ما يظهره الجدول (6):

الجدول(6) الثبات المركب ومتوسط التباين المستخرج لأبعاد جودة حياة العمل

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

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول (6) تأكدنا من تمتع عوامل النموذج بالصدق التقاربي لأن قيم متوسط التباين المستخرج (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(7) مؤشرات الصدق البنائي لنموذج جودة حياة العمل

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

من خلال المقارنات التي تمت اعتمادا على نتائج الجدول(7) جاءت قيم كل من مربع التباين الأقصى المشترك بين العوامل (MSV) أصغر من قيم متوسط التباين المستخرج (AVE)، و قيم متوسط مربع التباين المشترك (ASV) اصغر من قيم مربع التباين الأقصى المشترك (MSV) لكل عوامل النموذج وهذا مؤشر دال على تمتع النموذج بالصدق التمايزي.

الجدول(8) مصفوفة الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج 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 (8) الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج (AVE), ونلاحظ من خلال هذه النتائج أن القيم القطرية أكبر من باقي القيم في المصفوفة وهذا مؤشر آخر يؤكد الصدق التمايزي حسب ما ذكره كل من "باركلاي" (Barclay&All,1995) و"هولاند" (Hulland,1999).

9. اختبار جودة المطابقة: من خلال ما يظهره الجدول (9) من نتائج مستخرجة من برنامج Amos قمنا بمقارنة قيم مؤشرات جودة المطابقة المحسوبة بقيم درجة القطع لهذه المؤشرات فوجدنا أن بعض هذه المؤشرات لا تقع ضمن المجال المسموح. ويحتاج النموذج إلى تعديل.

الجدول(9) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج العاملي السداسي لجودة حياة العمل

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
نسبة كا2 /دح	1.348 P = 0.000	0 ≤ نسبة كا^2 / دح ≤ 5
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.87	0.90 ≤ GFI ≤ 1
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	0.08 ≥ SRMR ≥ 0
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.04	0.08 ≥ RMSEA ≥ 0
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.96	0.90 ≤ TLI ≤ 1
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.97	0.90 ≤ CFI ≤ 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 0.08 على هذا المؤشر على سوء المطابقة, فقد بلغت قيمته في هذا النموذج 0.04, بالإضافة إلى مؤشر المطابقة المعياري (TLI) الذي بلغت قيمته 0.96، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) الذي بلغت قيمته 0.97، باستثناء مؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.87 وهي أقل من المدى المثال

10. تعديل النموذج:

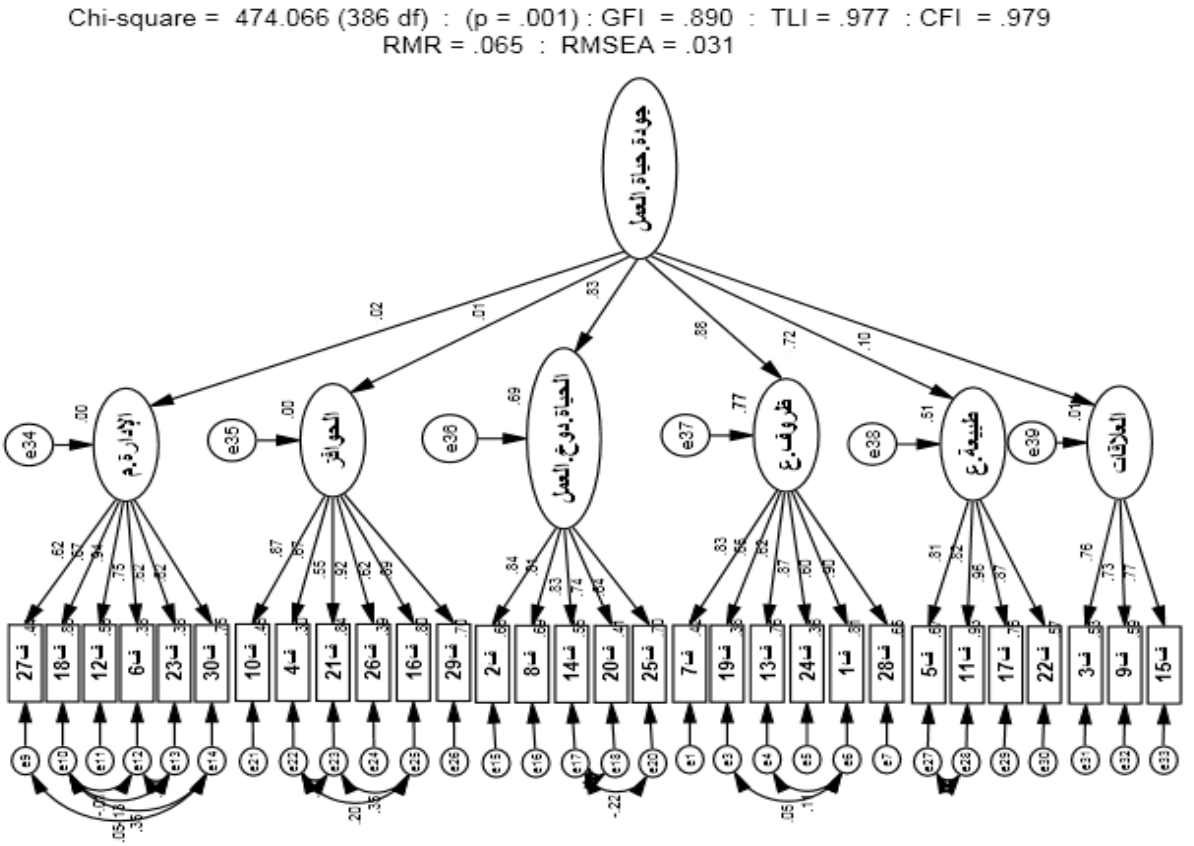
الجدول(10) مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المعدل لجودة حياة العمل

المؤشر	القيمة المحسوبة	درجة القطع
نسبة كا^2 /دح	1.105 P = 0.079	0 ≥ نسبة كا^2 /دح ≥ 5
مؤشر جودة المطابقة (GFI)	GFI=0.90	0.90 ≤ GFI ≤ 1
مؤشر جذر متوسط البواقي المعياري (SRMR)	SRMR =0.04	0.08 ≥ SRMR ≥ 0
جذر متوسط خطأ التقريب (RMSEA)	RMSEA=0.02	0.08 ≥ RMSEA ≥ 0
مؤشر المطابقة المعياري (TLI)	TLI=0.98	0.90 ≤ TLI ≤ 1
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	CFI=0.99	0.90 ≤ CFI ≤ 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

بلغت قيمة مربع كاي 416.498 وهي 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 0.08 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 0.99، باستثناء مؤشر جودة المطابقة (GFI) الذي بلغت قيمته 0.90 وهي ضمن المدى المثالي, ومن خلال هذه النتائج يمكن القول بأن النموذج يتمتع بحسن جودة المطابقة.

11. النموذج الهرمي: قام الباحث بتصميم نموذج هرمي من الدرجة الثانية يتألف من ستة عوامل من الدرجة الأولى, تنضوي تحت عامل عام من الدرجة الثانية. حسب الشكل(3).



الشكل(3) النموذج العاملي الهرمي من الدرجة الثانية لجودة حياة العمل

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الشكل (3) نلاحظ بان قيم تشبعات العوامل(العلاقات،الحوافز،الإدارة المدرسية) لم تتجاوز القيمة 0.10, وهذا دليل على أن هذه البنية غير صالحة لإجراء التحليلات الإحصائية.

الجدول (11) الأوزان الانحدارية للعوامل

			Estimate	S.E.	C.R.	P
الحوافز	<---	جودة.حياة.العمل	.636	.187	3.404	***
الحياة.داخل.وخارج.العمل	<---	جودة.حياة.العمل	1.000			
الإدارة.المدرسية	<---	جودة.حياة.العمل	.014	.112	.122	.903
العلاقات	<---	جودة.حياة.العمل	.026	.120	.216	.829
طبيعة.العمل	<---	جودة.حياة.العمل	1.444	.439	3.289	.001
ظروف.العمل	<---	جودة.حياة.العمل	.366	.160	2.282	.022

من خلال نتائج التحليل التي يظهرها الجدول(11) نلاحظ بان تقديرات الأوزان الانحدارية للعاملين (الإدارة المدرسية, والعلاقات) غير دالة إحصائيا عند مستوى 0.05, وعليه لا تقبل بيانات العينة هذا النموذج الهرمي من الدرجة الثانية لجودة حياة العمل.

ثالثا: النتائج و مناقشتها:

قامت الدراسة الحالية بفحص أدام لقياس جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية للمقاطعات الإدارية التابعة لدائرة وادي رهيو. حيث تعتبر هذه الدراسة امتداداً لأبحاث سابقة عملت على توفير أدوات قياس تتمتع ببنية عاملية صادقة وثابتة.

كشفت الدراسة الحالية أن مفهوم جودة حياة العمل لدى المعلمين هو مفهوم متعدد العوامل يظم ستة عوامل هي: الحياة داخل وخارج العمل، طبيعة العمل، العلاقات، الحوافز، الإدارة المدرسية، ظروف العمل. كما أظهرت النتائج أن هذه البنية العاملية المتعددة لم ترقى إلى إظهار بنية عاملية هرمية تنتهي عند مفهوم جودة حياة العمل كعامل عام.

أظهرت نتائج الدراسة تمتع البنية العاملية لمفهوم جودة حياة العمل بالصدق العاملي عن طريق دلالات الصدق البنائي, والمتمثلة في مؤشرات الصدق التقاربي والصدق التمايزي.

أما فيما يخص ثبات البنية العاملية للنموذج فقد تم التحقق منها عن طريق الثبات المركب, حيث تجاوزه قيمة الثبات المركب 0.79 لجميع العوامل, وهي أحسن ن قيمة معامل ألفا لكرونباخ الذي اتخذه الباحث كمؤشر على تمتع البنية باتساق داخلي.

أما فيما بتعلق بجودة مطابقة النموذج لبيانات العينة, جاءت مؤشرات جودة المطابقة بعد تعديل النموذج في حدود المجال المسموح, أما بخصوص وجود نموذج هرمي يتألف من ستة عوامل من الدرجة الأولى, تنضوي تحت عامل عام من الدرجة الثانية, فلم تثبت التحليلات وجود هذا النموذج. ومن هنا يمكن اعتبار النموذج العاملي السداسي مقبول بنائيا طبقا لمؤشرات جودة المطابقة, وهو ذو خصائص بنيوية مقبولة طبقا لمؤشرات الصدق والثبات التي تميزه. وعلى هذا الأساس يمكن اعتماد هذا النموذج في إجراء الدراسات والأبحاث التي تتعلق بجودة حياة العمل لدى المعلمين.

الاقتراحات:

- القيام بأبحاث ودراسات مقارنة للكشف عن أفضل بنية عاملية لمفهوم جودة حياة العمل لدى فئة المعلمين من حيث عدد العوامل وطبيعة النموذج البنائي.
- توجيه الأبحاث والدراسات المستقبلية للكشف عن البنية العاملية لمقياس جودة حياة العمل لدى فئات أخرى في المجالات المختلفة.

المراجع:

1. أحمد, بن أحمد الدليمي.(2016).***جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية***, مجلة جامعة الباحة, العدد 7 , ص 261 ـ 285.
2. بن خالد, عبد الكريم.و بوحفص, مباركي.(2015). ***فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني***, مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية, **العدد**20 ، ص:117- 129
3. جاد الرب, سيد.(2008). ***جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية***. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر.
4. خليل إسماعيل, إبراهيم ماضي.(2014). ***جودة الحياة الوظيفية وأثرها على المستوى الأداء الوظيفي للعاملين***. أطروحة دكتوراه غير منشورة, كلية التجارة, جامعة قناة السويس, مصر.
5. الدحدوح, حسني.(2015).***جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم***, رسالة ماجستير غير منشورة, الجامعة الإسلامية, غزة.
6. 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 ـ 42.

1. 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
2. Brown, T. A. (2006). ***Confirmatory factor analysis for applied research***. New York: Guilford.

3. Carison.L& Thomas, C.(2007).***Development of The Calgary Symptom of Stress Inventory (C-SOSI).***International Journal of Behavioral Medicine , 14(4),249-256.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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
8. J. Hair, R. Anderson, R. Tatham, W. Black, ***Multivariate Data Analysis***, 5th edn. (Prentice Hall International, London,1998).
9. ***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
10. 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.
11. Renato,B.F; Bruna, S.M; Ronaldo, P.C.(2017).***Quality of Work Life: An evaluation of Walton model with analysis structural equations***. Revista Espacios.vol38.no 03;5-24
12. 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.
13. 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