التحقق من البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية في العمل باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي

بوزيدي عطية عصام [1*] غربي صبرينة[2]
[2.1] مخبر علم النفس وجودة الحياة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (الجزائر)

The Checking Of The Factorial Structure To Measure Psychological Health at Work By Using Exploratory Factor Analysis

Bouzidi Attia Issam[1],* Gharbi Sabrina[2]
attiaiss9@gmail.com sabrinagharbi.psy@yahoo.com
[1,2] Psychology and Quality of Life Laboratory, KasdiMerbah University of Ouargla (Algeria)

تاريخ الاستلام:2019/02/26؛ تاريخ القبول:2019/05/22؛ تاريخ النشر :2022/02/28

ملخص. تهدف هذه الدراسة الى محاولة التحقق من البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية في العمل لماسي وزملائه(1998).

تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسية، مع التدوير المتعامد للمحاور، وجرى تطبيق المقياس على عينة من أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة قوامها (256 أستاذ).

تم التوصل الى نفس البنية العاملية للمقياس الأصلي فيما يخص المقياس الخاص بالرفاه النفسي علما أنه ذو بنية عاملية سداسية ، وتوصلت النتائج الى أن المقياس لم يحافظ على بنيته العاملية الأصلية الخاصة بمقياس الضيق النفسي في العمل علما أنه ذو بنية ثلاثية، وذلك بالاعتماد على محك كايزر، و إختبار منحنى المنحدر مع تغيير طفيف في توزيع الفقرات حول العوامل.

الكلمات المفتاحية . الصحة النفسية في العمل، التحليل العاملي الاستكشافي، الرفاه النفسي، الضيق النفسي

Abstract. This study aims to verify the factor structure of the psychological health to measure in work for Massé and his colleagues.

We used exploratory analysis in the main components, with orthogonal axes of rotation ,the factor structure of the scale of psychological health was investigated in a large sample of 256 teachers in Djelfa.

The same factor structure of the original scale of the psychological well-being, having a hexagonal factor structure, was found. The results found that the scale did not maintain its original factor structure of the psychological distress scale of work, It has a triple structure. Depending on the Kaiser test. And slope curve test. With a slight change in the distribution of paragraphs on factors.

Keywords:psychological health at work**,** exploratory factor analysis , psychological distress , psychological well-being

***corresponding author**

1. مقدمة

إذا كان هناك مفهوم يتفق الناس حوله على حساب اختلافاتهم هو كونهم يرغبون بان يكونوا سعداء بالفعل، مهما كان السن والجنس والمهنة و الثفافة..فكل البشر يشتاقون الى السرور(الصحة النفسية الجيدة) والى السعادة، رغم ذلك ما يفرق الناس هو الطريقة والمكان والوسائل التي يختارونها ليكونوا سعداء، وهكذا فإن اختيار المهنة يشكل محددا للسرور لأن المهن ليست متساوية أمام هذا البحث عن السرور أو حتى السعادة.

2. الإشكالية .إن العمل هو مصدر الأمان و الانتماء الاجتماعي للفرد، ويسمح له طيلة حياته بمواصلة بناء هويته وذلك بجلب قدر من الإشباع والعرفان الاجتماعي والمؤسساتي، يسمح في الأساس بتنمية الإشباع والدوافع او البواعث للإنجاز الفردي، وعندما يكون العمل فاسد او ضالا عن أهدافه الإنسانية، غير منظم وعندما ينكر أولا يستخدم الكفاءات الإنسانية، الصحة النفسية والسرور في العمال يمكن أن يصاب(Bouterfas2014,Dagenais-Démarais,201)

وفي ظل التطورات الحاصلة في عالمنا المعاصر التي ألقت بظلالها على عمل الانسان، حيث انه منذ سنوات بدأت مشاكل الصحة النفسية في العمل تزداد وتتفاقم شيئا فشيئا ولقد شملت عدد كبير من العمال في العالم وفي الجزائر ايضا، وتجد أصولها في عدة عوامل مصاحبة لهذه المشكلات ، كالظروف الاجتماعية والاقتصادية التي فرضتها العولمة والتي فتحت دائرة المنافسة والاداء وأدى الى تقليص تدخل العنصر البشري في العمل ، مما انجر عليه انحراف في القيم المعاصرة عن العرفان وتشجيع الانسان لصالح الالة والتكنولوجيا ،وتعتبر قطاعات الصحة والتربية والادارات العمومية في قلب التحولات الاجتماعية والمؤسساتية.

يمارس الأساتذة في قطاع التربية بالجزائر عملهم داخل سياق اقتصادي واجتماعي متغير النتائج يغير ظروف عملهم، ونحن نشهد توسعا لعدم الامان، وشح الموارد المادية والمعنوية.. الخ، بطريقة متزايدة ومكثفة، الأساتذة العاملون في المجال التربوي واجهوا مشكلات جد ثقيلة ومعقدة، نضع أنفسنا احيانا بالنسبة لهؤلاء الأساتذة في مستوى الحاجات الأولية لهرم ماسلو .(الحاجة النفسية للغذاء، للسكن، للأمن، للحماية ،...)، إن الأساتذة لايستفيدون من موارد اضافية لمزاولة مهامهم على الوجه المطلوب وأيضا لمعالجة الوضعيات او الحالات المتازمة التي لا مفر منها، لمواجهة تكثيف العمل ،الأساتذة العاملون في قطاع التربية هم معرضون لأحمال وأعباء نفسية وانفعالية، فحجم العمل كبير ولكن الموارد المتوفرة لانجاز العمل ما فتئت تتقلص وتنخفض، هذا يؤدي الى الشعور بعدم الجدوى وفقدان للمعنى. إن أساتذة الأطوار الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) يتذمرون من قلة العرفان بعملهم وغياب دعم الهيئات العليا، ويوجد لديهم ايضا تناقضات كبيرة في عملهم على سبيل المثال الوقت المخصص لاستكمال المقررات الدراسية والأنشطة يوجد فارق بينه وبين الوقت الحقيقي، حتى استخدام الموارد المتاحة يخضع للشخصنة وتعنت المدراء، كل هذه التناقضات تؤدي بالأستاذ الى انطباع مفاده انه يقوم بعمله بصورة سيئة، هذه الدراسة تستند الى تحقيق اولي عن طريق مقابلات شبه موجهة لدى الأساتذة في قطاع التربية في مدينة " الجلفة " .هذه المقابلات كانت مكونة من أسئلة مختارة ومتعلقة بأبعاد البحث. ولقد مكنت هذه المقابلات من الحصول على ما يشعر به الأساتذة في عملهم.

حسب منظمة الصحة العالمية(1946)، الصحة النفسية (العقلية او الذهنية) تعرف كالاتي :<< حالةتامة من السرور" الصحة الجيدة " بدني وعقلي للشخص ولا يخفضها الى الغياب البسيط لمرض او العجز>>، هذا التعريف في المقام الاول لم تتم متابعته بدقة او بصورة صارمة في البحوث حول الصحة النفسية، إلى أن ظهر الاتجاه الإيجابي في الصحة النفسية وفق منظورمنظمة الصحة العالمية (OMS)والذي طرحت تعريف منذ سنة 1975 وأدخلت عليه تعديلات كثيرة، إلى أن أصبح على وضعه الحالي سنة 2010 ونصه أن الصحة النفسية "حالة من الرفاه Wellbieng يدرك بموجبها الفرد قدراته وإمكانياته ويسعى لتحقيقها،

وقدرته على التوافق مع ضغوط الحياة العادية، والقدرة على العمل المنتج والمثمر، فضلاً عن الإسهام الإيجابي في ترقية مجتمعه وتحسين نوعية الحياة فيه". (OMS.2004)

وقد يؤثر العمل على الصحة النفسية للعاملين عندما يكون العمل تحت وطأة ارغامات واجهادات مرتبطة بنشاط العمل أو خارجه وفي هذا السياق طور ماسي ومعاونوه تصورا للرفاهية النفسية ترتكز على أسلوب إستقرائي، حيث قاموا بإجراء سلسلة من المقابلات على سكان منطقة كيباك في كندا، بعد هذه المقابلات قاموا بفهرسة مجموع مظاهر الصحة النفسية وقاموا ببناء اداة قياس قصد البرهنة و التاكيد تجربيا عن طريق التحليلات العاملية والتحليلات التوكيدية، بعد ذلك قام (ماسي وزملاؤه1998،.masse et al) بتطوير نموذج للصحة النفسية يحوي عامل الرفاهية النفسية والضيق النفسي، وترى(بوترفاس،2014bouterfas)، إن دراسة الصحة النفسية في العمل التي ترتكز على الأسلوب ألاستنتاجي أي بمعنى الانطلاق من اطار نظري ثابت أو مثبت علميا من طرف الباحثين ونطبق وفق هذا المنظور أداة لقياس الصحة النفسية في العمل مثل مقياس الصحة النفسية في العمل لريف وقايس(1995)، ولكن هذا الأسلوب ليس هو الأفضل دائما لأن النظريات التي تفسر الصحة النفسية تختلف باختلاف المقاربات المفاهيمية أي وفق مبدأ اللذة أو وفق مبدأ الايودامونيا، ووفق هذا المنظور فإن أسلوب البحث في الصحة النفسية يكون استقرائي أي الانطلاق من ملاحظات للوصول الى عموميات أوسع وهذا ما قام به ماسي وزملاؤه (1998)، حيث قاما و باجراء سلسلة من المقابلات على سكان منطقة الكيباك Quebecers بكندا، بعد هذه المقابلات قاموا بفهرسة مجموعة من المظاهر والمؤشرات للصحة النفسية، وقامو ا ببناء أداة قياس تم التأكيد عليها تجريبيا بواسطة التحليلات العاملية، بعد ذلك قاموا بتطوير نموذج للصحة النفسية يحوي شقين أحدهما متعلق بالرفاه النفسي ويحوي ستة أبعاد (تقدير الذات، التوازن، السعادة، الاندماج الاجتماعي، المؤانسة، الرقابة على الذات والأحداث) ، والشق الآخر متعلق بالضيق النفسي ويحوي أربعة أبعاد(الاستنزاف الذاتي، الهيجان/العدوانية، القلق/الاكتئاب، فك الارتباط الاجتماعي) (bouterfas2014,33).

3. أهمية البحث. تتجلى أهمية أي بحث علمي في جانبين باتفاق معظم الباحثين، وهما قيمة البحث ودوره من الناحية العلمية والعملية، وهي محاولة المساهمة في إثراء المعرفة العلمية القائمة حول موضوع الصحة النفسية في العمل والتي لاحظ الطالب وجود شح وندرة في البحوث التي تناولت الموضوع سواء عن طريق الإحصاء الكلاسيكي أو الإحصاء المتقدم كالتحليل العاملي الاستكشافي، وتعتبر الأبحاث التي تتناول التحقق من البنيات العاملية الاستكشافية والتوكيدية، أبحاثا علمية متقدمة وخاصة في بيئتنا، تصبو إلى محاولة تعميق البحث وتطوير المفاهيم في بيئتنا العربية، وأيضا محاولة التأكد من الأبعاد التي وضعها مؤلفو المقياس واعتمادها.

4. أهداف البحث: تهدف الدراسة الحالية إلى

-التحقق من بينات صدق وثبات مقياس الصحة النفسية في العمل المعرب والمطبق في البيئة الجزائرية.

-التحقق من البنية العاملية للمقياس باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي بأسلوب المكونات الأساسية، و الاعتماد على محك كايزر كمقياس لكفاية حجم العينة، أيضا اختبار منحى المنحدر.

5. التعريف بالمقياس

مقياس الصحة النفسية في العمل(الرفاهية النفسية والضيق النفسي) لماسي وزملاؤه (1998) وتتميز او تشتهر بالتعريفات التالية: << الوجود في حال افضل في مجال العمل هو دلالة آنية على وجود محثات ايجابية، أي صحة جيدة "رفاهية"، و غياب المحثات السلبية، أي الضيق النفسي.>>. (Brunet, et al., 2009)

الصحة النفسية الجيدة في العمل (massé et all.1998)كانت مكونة من ستة أبعاد: السعادة في العمل (يحب عمله)، التوازن (تخصيص قدر كبير من الاهمية لنشاطات المرتبطة بالعمل قبل النشاطات الفردية)، العلاقة الايجابية مع الاخر (الشعور بانه مقبول أو ذو قيمة في العمل من طرف الزملاء)، الاندماج الاجتماعي والرغبة في الذهاب نحو الامام "التقدم، طموح "(الطموح والرغبة في تحقيق اوانجاز المشاريع) والصحة الجيدة بالنسبة لذاته (الشعور بحال افضل في داخله) وهو مؤشر لـ "توافق نفسي" .في المجموع هناك 25سؤال مدرجة من خمسة نقاط بدءا من درجة واحدة (أبدا تقريبا)، نادرا(درجتين)، نصف الوقت(ثلاث درجات)، في كثير من الأحيان(أربع درجات)، الى خمس درجات(موافق تماما) تقيس الصحة النفسية الجيدة(الرفاهية).(massé et all.1998.149)

مقياس الضغط او الشدة عند ماسي وزملاؤه(1998) مصادق عليه من طرف جيلبير واخرون،(2008) يصور الضيق او الشدة النفسية على انها شعور غير مرغوب فيهم متلا بأبعاد سرعة التهيج والعدوانية (قابلية وسرعة الغضب اتجاه الزملاء) القلق و الوهن النفسي والجسمي (القابلية للوهن النفسي والبدني اضافة لقلق "حالة فقدان التوزان الفيزلوجي والنفسي "في مجال العمل)، في المجموع يوجد 23فقرة تقيس الشدة او الضيق النفسي متدرجة من خمسة بدائل بدءا من أبدا تقريبا (درجة واحدة) الى تقريبا دائما(خمس درجات)، حيث أن الدرجة المرتفعة من الرفاه النفسي تقابلها درجة منخفضة من الضيق النفسي.(Ntsame Sima.2012.128)

لقياس الصحة النفسية لدى أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة في بحثنا هذا،نستخدم المقياس السابق الذكر،الذي قام بإعداده الباحث (massé et all.1998)حيث يعتبر هذا المقياس الأكثر شيوعا لأنه يمثل حقيقة الاتفاق السائد بين الباحثين بأن مفهوم الصحة النفسية مفهوم ثنائي البعد أي قياسه يتطلب الجمع بين مقياس الرفاه النفسي الذي يمثل المظاهر الايجابية للصحة النفسية ومقياس الضيق النفسي الذي يمثل المظاهر السلبية للصحة النفسية، ولقد تم بناء هذا المقياس من طرف هؤلاء الباحثين انطلاقا في البداية من دراسة كيفية وتم إثبات صدقه وثباته بدراسة كيفية جد محكمة(دوقة ومقران، 09)

ومما سبق تتبلور إشكالية البحث في التساؤل التالي: ما هي البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية في العمل باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي؟ و عليه تم طرح الأسئلة التالية:

- ما بينات صدق وثبات مقياس الصحة النفسية في العمل المعرب والمطبق في البيئة الجزائرية؟
- ما هي البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية في العمل المعرب والمطبق في البيئة الجزائرية باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي؟

6. الطريقة والأدوات

1.6. منهج البحث. المنهج هو استقصاء حول ظاهرة من الظواهر النفسية والاجتماعية على ما هي عليه في الحاضر،قصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها و ايجاد العلاقة بينها وبين الظواهر الأخرى التي ترتبط معها. (محبوب،1995:130.).يختلف المنهج باختلاف مشكلة الدراسة والأهداف العامة والنوعية التي نستهدف تحقيقها،لذلك سيعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي لانسجامه مع معطياته وأهدافه المتمثلة في التعرف على البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية في العمل.

2.6. أدوات البحث. بالنسبة للأدوات المستخدمة في هذه البحث فهي النسخة الأصلية لمقياس الصحة النفسية في العمل لماسي وزملائه(1998) والتي قمنا بتعريبها وتطبيقها على عينة من الأساتذة العاملين في قطاع التربية الوطنية بمدينة الجلفة، ويتكون من شقين: الشق الذي يقيس المظاهر الإيجابية للصحة النفسية في العمل (الرفاهية) ويحوي 25 فقرة موزعة على ستة أبعاد(السيطرة على النفس والأحداث، السعادة، الاندماج الاجتماعي، تقدير الذات، التوازن الذهني، العلاقة الايجابية مع

الأخر)، وشق يقيس المظاهر السلبية للصحة النفسية في العمل(الضيق النفسي) ويحوي 23 فقرة موزعة على أربعة أبعاد(الاستنزاف الذاتي، الهيجان/العدوانية، القلق/الاكتئاب، فك الارتباط الاجتماعي).

3.6. حدود البحث

زمانيا: تم إجراء الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة من سبتمبر2018 الى غاية جانفي2019.

مكانيا: المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة-الجزائر-، **بشريا:** على عينة من أساتذة المؤسسات التربوية العاملين في قطاع التربية الوطنية بمدينة الجلفة، ولقد بلغ عدد أفراد مجتمع البحث بولاية الجلفة كاملة حوالي (11500 أستاذ في المراحل الثلاث).علما أن مجتمع الدراسة المستهدف في هذا البحث هو الأساتذة العاملين في مدينة الجلفة ويوصف على أنه مجتمع سهل المنال، وهي عينة عنقودية، لأن المجتمع الأصلي هو أساتذة المؤسسات التربوية بدولة الجزائر.

4.6. الأساليب الإحصائية. تختلف نتائج البحث في ضوء الأساليب الإحصائية المستخدمة، فهي التي تحدد مدى دقة النتائج و موضوعيتها، وقد استخدمت هذه الدراسة مجموعة من الأساليب: معامل الفالكرونباخ و التجزئة النصفية بمعادلة (سبيرمان بروان) لتقدير ثبات المقياس، وللكشف عن البنية العاملية تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي برنامج SPSS (version20)

7. عرض النتائج ومناقشتها

إن الأسبقية الزمنية للتأكد من الخصائص السيكومترية تلزمنا البدء بالتساؤل الثاني

1.7. عرض نتائج التساؤل الثاني بينت صدق وثبات مقياس الصحة النفسية في العمل المعرب والمطبق على عينة من الأساتذة العاملين بقطاع التربية الوطنية بمدينة الجلفة؟.من بين أهداف البحث الذي بين ايدينا هو التأكد من الخصائص السيكومترية لمقياس الرفاه النفسي الذي وضعه ماسي وزملاؤه(1998)، المعرب والمطبق على عينة من الأساتذة العاملين في قطاع التربية الوطنية بمدينة الجلفة، ونقصد بالخصائص السيكومترية معاملات الصدق و الثبات.

1.1.7. الثبات: تم تقدير معامل الثبات بطريقتي الفا لكرومباخ، و ايضا بطريقة التجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (01) معاملات ثبات مقياس الضيق النفسي في العمل وفق طريقتي ألفا والتجزئة النصفية

طرق الثبات المكونات	معامل ألفا	التجزئة النصفية
الاستنزاف الذاتي	**0.82	**0.78
الهيجان/ العداونية	**0.76	**0.74
القلق /الاكتئاب	**0.88	**0.86
فك الارتباط الاجتماعي(الانفصال)	**0.78	**0.76

جدول رقم (02) معاملات ثبات مقياس الرفاه النفسي في العمل وفق طريقتي ألفا والتجزئة النصفية

طرق الثبات المكونات	معامل ألفا	التجزئة النصفية
التحكم في الذات والأحداث	**0.75	**0.70
السعادة في العمل	**0.81	**0.77
الاندماج الاجتماعي	**0.65	**0.67
تقدير الذات	**0.79	**0.79
التوازن العقلي	**0.74	**0.67
العلاقة الايجابية مع الاخرين	** 0.79	**0.79

**** دالة عند 0.01**

يتضح من خلال القيم الواردة في الجدولين السابقين أن قيم ثبات المقياس دالة احصائيا،ومنه نستنتج أن المقياس يتميز بثبات مقبول.

2.1.7. الصدق: وتم استخدام الصدق الظاهري(المحكمين)، وصدق المقارنة الطرفية. أ-الصدق الظاهري: بعدما قمنا بالحصول على المقياس بالنسختين الانجليزية والفرنسية، قمنا بترجمته وتعريبه وعرضه على أساتذة مختصين وأساتذة في ميدان علم النفس، وتم تصويب النسخة المعربة من طرفهم ،وتجهيزها في شكلها النهائي.

ب-صدق الاتساق الداخلي: تعد قوة ارتباط كل فقرة بمفهومها الكلي دليلا إحصائيا على صدق المقياس، وعليه تم حساب ارتباط كل فقرة ببعدها لأن مقياس الرفاه النفسي ليس أحادي البعد و انما متعدد الأبعاد.

جدول رقم (03) الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الرفاه النفسي وأبعاده

البـعد الأول: التحكم في الذات والأحداث	
الفقرة	الارتباط مع البعد
01	**0.613
02	**0.277
03	**0.421
04	**0.746
البـــعد الثاني: السعادة في العمل	
05	**0.528
06	**0.515
07	**0.481
08	**0.343
09	**0.750
البـــعد الثالث: الاندماج الاجتماعي	
10	**0.231
11	**0.399
12	**0.376
13	**0.715
البعـــد الرابع: تقدير الذات	
14	**0.508
15	**0.389
16	**0.437
17	**0.746
البعد الخامس: التوازن العقلي	
18	**0.708
19	**0.776
20	**0.799
21	**0.730
البعد السادس: العلاقة الايجابية مع الاخرين	
22	**0.551
23	**0.508
24	**0.491
25	**0.808

**** دال عند 0.01**

جدول رقم (04) الاتساق الداخلي لفقرات مقياس الضيق النفسي وأبعاده

البـعد الأول: الاستنزاف الذاتي	
الفقرة	الارتباط مع البعد
01	**0.440**
02	**0.482**
03	**0.304**
04	**0.372**
05	**0.406**
06	**0.357**
07	**0.687**
البعد الثاني: الهيجان/ العداونية	
08	**0.615**
09	**0.504**
10	**0.287**
11	**0.336**
12	**0.745**
البعد الثالث: القلق /الاكتئاب	
13	**0.477**
14	**0.521**
15	**0.417**
16	**0.565**
17	**0.720**
البعـــد الرابع: فك الارتباط الاجتماعي(الانفصال)	
18	**0.308**
19	**0.279**
20	**0.299**
21	**0.406**
22	**0.264**
23	**0.614**

**** دال عند 0.01**

من خلال الجدولين السابقين يتضح لنا أن كل فقرات المقياس بشقيه كان ارتباطها ببعدها مقبول ودال احصائيا عند مستوى دلالة (0.01) ومنه تم قبول جميع فقرات المقياس.

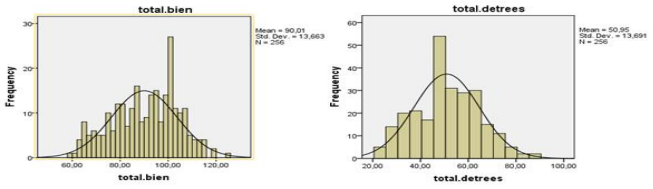
2.7. عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول.جاء السؤال الأول كالتالي: ما البناء العاملي لمقياس الصحة النفسية المعرب والمطبق على عينة من أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة؟ وللإجابة عليه تم استخدام التحليل العاملي الاستكشافي بطريقة المكونات الرئيسية،وقبل الشروع في التحليل كان لا بد من التحقق من شروط استخدامه، بدءا بحساب مصفوفة الارتباط ومدى تحقق شروط قابلية المصفوفة للتحليل العاملي ومنها التحقق من اعتدالية التوزيع الطبيعي، وتم ذلك بحساب ثلاث معاملات إحصائية (حساب معاملات الالتواء والتفرطح، اختبار كولموغروف- سميرونوف Kolmogorov-Smironov للاعتدالية، رسم المنحى التكراري لمتغيرات البحث).

جدول رقم (05)الإحصاءات الوصفية لبيانات درجات أفراد عينة البحث على مقياس الصحة النفسية

المقياس الفرعي الأول: الرفاه النفسي في العمل	
الاحصاءات الوصفية	البيانات
المتوسط الحسابي	90.00
الوسيط الحسابي	92.00
معامل الالتواء	-0.20
معامل التفرطح	-0.68

اختبارKolmogorov-Smironov	0.788
المعنوية	0.564
المقياس الفرعي ا: الضيق النفسي في العمل	
الاحصاءات الوصفية	البيانات
المتوسط الحسابي	50.94
الوسيط الحسابي	50.00
معامل الالتواء	-0.14
معامل التفرطح	-0.32
اختبارKolmogorov-Smironov	0.726
المعنوية	0.532

يتضح من خلال الجدول السابق أن معامل الالتواء يقدر بـ (0.20-/0.14-) وهي قيمة تقترب من الصفر ولا تتعدى ±3 ، ومعامل التفرطح يقدر بـ(0.68-/0.32-) وهي قيمة تقترب من الصفر ولا تتعدى ±3، وفيما يخص اختبار كولموغروف- سميرونوف فقد قدر معامله بـ(0.788/0.726) وبما أن القيمة المعنوية أكبر من (0.05) فإننا نقبل الفرض الصفري القائل أن البيانات التجريبية تتبع التوزيع الطبيعي.



الشكل(01): المدرج التكراري لبيانات استجابات عينة البحث على فقرات المقياس المصدر: مخرجات برنامج spss

يوضح المدرج التكراري السابق أن البيانات تتوزع على طرفي المحور الأفقي و لا تتركز في منطقة معينة، وأن تمثيلها البياني يظهر مقترنا بالمنحني الاعتدالي

ونستنتج مما سبق أن توزيع بيانات المستجيبين يتبع التوزيع الطبيعي، وهذا يشير الى امكانية تعميم النتائج على عينة الأساتذة العاملين في قطاع التربية الوطنية.

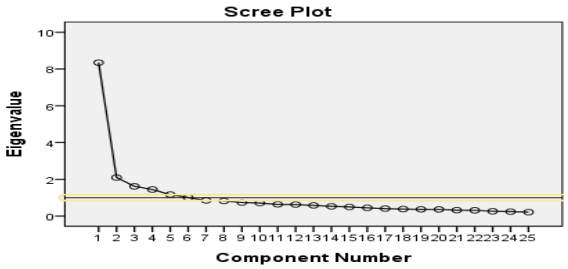
فيما تشير قيم مصفوفة معامل الارتباط المحسوبة بين استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس الى خلوها وقد تم التأكّد من ذلك من خلال الكشف عن قيمة محدد المصفوفة والتي بلغت 1.373 بالنسبة لمقياس الرفاه النفسي، وقدرت قيمة محدد المصفوفة بالنسبة لمقياس الضيق النفسي بـ 2.398 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (0.0001)، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر(KMO)للكشف عن كفاية حجم العينة (0.889) بالنسبة لمقياس الرفاه النفسي، و(0.913) بالنسبة لمقياس الضيق النفسي وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي. و فيما يلي عرض لهذه النتائج

جدول رقم (06) نتائج اختبار كفاية المعاينة لاستجابات عينة البحث على مقياس الصحة النفسية

		الرفاه النفسي	الضيق النفسي
مقياس كفاءة المعاينة K M O		0.889	0.913
اختبار الدائرية لBartlett	قيمة كا2	2751.676	3190.804
	درجة الحرية	300	253
	الدلالة المعنوية	0.000	0.000
قيمة محدد المصفوفةDeterminant		1.373	2.398

بعد تحقق الافتراضات التي يتطلبها التحليل العاملي أخضعنا المصفوفة الى التحليل العاملي الاستكشافي بأسلوب المكونات الأساسية، واحتكمنا في تحديد العوامل وانتقاء الفقرات إلى عدة محكات منها:

- محك كايزر الذي يقبل العوامل التي تقترب او تساوي الواحد(تيغزة، 30ص، 2011)، وهو يتفق مع طريقة المكونات الأساسية المنتهجة في هذا البحث.
- قبول العامل على أن تتشبع عليه 3 فقرات فأكثر.
- قبول قيم الشيوع أو الاشتراكيات لكل فقرة، والتي يجب أن تتعدى(0.50).
- فحص قيم الشيوع أو الاشتراكيات لكل فقرة،والتي يجب أن تتعدى(0.50).



الشكل (02) يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الرفاه النفسي، المصدر: مخرجات التحليل العاملي من برنامج spss.

يبين الشكل أن الجذور الكامنة Eigen value ذات الانحدار الشديد ، تكون في المجال (1-6) للعوامل، بعدها تميل بقية القيم الى الانحدار الأفقي وهي بذلك مستبعدة من النتائج، كما تم فحص قيم الشيوع أ والاشتراكيات ووجد أنها تتجاوز الحد (0.50) وهو ما يعني أن العوامل المستخلصة كافية وتفسر ما يكفي من التباين.

وبناء على ذلك أفرز التحليل العاملي ستة عوامل زاد الجذر الكامن لكل منها عن الواحد الصحيح، فسرت هذه العوامل مجتمعة كمية من التباين قدرها(62.734%) وهي نسبة تعد مقبولة في ميدان العلوم النفسية، وجاءت نسب تفسير كل عامل كالتالي:(33.392/8.385/6.479/5.475/4.674/4.030) ومن خلال ما سبق ينبغي تفسير ما تم الحصول عليه سيكولوجيا وفق ما تحمله هذه العوامل من معلومات.

يعد تفسير العوامل أصعب ما يعترض الباحث وهو يعتمد على تفسير مضامين العوامل أي الفقرات التي ترتبط بالعامل و من هنا يلزم تحديد التشبعات المرتفعة أو ذات العلاقة الدالة إحصائيا و التي تعني أن هناك علاقة بين الفقرة والعامل (كروم،2016:135).

ومن أجل تسهيل عملية تفسير العوامل سوف نعمد إلى استخدام إستراتيجية التدوير rotation او التدوير العاملي، التي تستهدف إعادة توزيع التباين المفسر مع الإبقاء على نسبة التباين الكلي كما هي وذلك لتحقيق ما يسمى بالبنية البسيطة، واستخدمنا التدوير المتعامد بأسلوب الفاريماكس varimax وهي تركز على تبسيط تشبعات الفقرات أو المتغيرات على كل عامل، إضافة إلى أنها أسلوب يحافظ على استقلالية العوامل الذي يخدم معطيات البحث (تيغزة،2012:66)

والجدول التالي يوضح العوامل المستخلصة وج ذورها الكامنة ونسب التباين المفسرة قبل وبعد التدوير.

جدول رقم(07) يوضح الجذور الكامنة والنسب المفسرة والعوامل المستخلصة قبل وبعد التدويرلمقياس الرفاه النفسي

العوامل	قبل التدوير			بعد التدوير		
	الجذور الكامنة	نسبة التفسير	نسبة التفسير التراكمية	الجذور الكامنة	نسبة التفسير	نسبة التفسير التراكمية
1	8.348	33.392	33.392	3.216	12.866	12.886
2	2.096	8.385	41.777	3.013	12.053	24.919
3	1.620	6.479	48.256	2.822	11.288	36.206
4	1.444	5.475	54.031	2.629	10.516	46.722
5	1.168	4.674	58.704	2.238	8.951	55.673
6	1.007	4.030	62.734	1.765	7.061	62.734

يبين الجدول السابق نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس الرفاه النفسي، وفيها تظهر قيم الجذور الكامنة والنسب المفسرة والنسب التراكمية للعوامل المشتقة قبل وبعد التدوير.

لقد تم تفسير هذه النتائج بالاحتكام الى الشروط الاساسية لقبول العوامل المستخلصة والتي اكدت عليها الدراسات والبحوث السابقة:

- كما ذكرنا سابقا، يجب أن تتشبع على العامل ثلاث فقرات فأكثر حتى نأخذ به

- تم اختيار نسبة التشبع(0.40) للعوامل حتى يتم قبولها وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى (0.30)المتعارف عليه، وتعد إضافة جيدة في بحثنا.

- اذا تشبعت بعض الفقرات أو أكثر من عامل، نحيلها الى العامل الذي تشبعت عليه اعلى.

وبالاعتماد على المعايير السابقة فقد تم قبول ستة عوامل، تشبعت على كل عامل 3 فقرات فأكثر، وفيما يلي تفصيل هذه النتائج:

جدول رقم (08) يوضح العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرفاه النفسي بطريقة الفاريماكس ومضامينها وتشبعاتها

العامل الأول:العلاقة الايجابية مع الاخر		
رقم الفقرة	فقرات ومضمون العامل	التشبع
23	أبتسم بسهولة	0.726
22	أنا مساو لاتي، طبيعي في كل الظروف	0.724
24	أشعر أن مزاجي جيد، وأستطيع اضحاك زملائي في العمل	0.667
16	أنا دائم الاستماع الى زملائي	0.622
25	أشعر بأني محبوب ولدي تقدير	0.443
قيمة الجذر الكامن		3.216
نسبة التباين المفسر		12.866
العـــــــــاملالثاني:السعادة في العمل		
05	اشعر اني بصحة جيدة ولياقة ممتازة	0.783
08	اشعر باني في حال جيدة مع نفسي ،وفي سلام مع ذاتي	0.734
06	اشعر بان معنوياتي مرتفع	0.678
07	لدي انطباع بأنني أستمتع حقا وأعيش الحياة على أكمل وجه	0.677
21	اجد الحياة مثيرة،واردت الاستمتاع بكل لحظة فيها	0.579
قيمة الجذر الكامن		3.013
نسبة التباين المفسر		12.053
العـــــامل الثالث:تقدير/احترام الذات		
19	أشعر بالثقة	0.772
18	أشعر بأني مفيد	0.686
20	أنا راض عن انجازاتي وفخور بنفسي	0.640
	أنا فخور بنفسي	0.588
قيمة الجذر الكامن		2.822
نسبة التباين المفسر		11.288
العـــــــامل الرابع:التحكم في الذات والأحداث		
14	أجد حلولا لمشاكلي دون عناء	0.764
13	لقد تمكنت من ترتيب الاشياء بوضوح عندما تواجهني وضعيات معقدة	0.686
15	اعرف كيف اواجه بكل ايجابية الوضعيات الصعبة	0.558
17	انا في الغالب هادئ وثابت	0.519
قيمة الجذر الكامن		2.303
نسبة التباين المفسر		9.210
العامـــــل الخامس:التوازن العقلي		

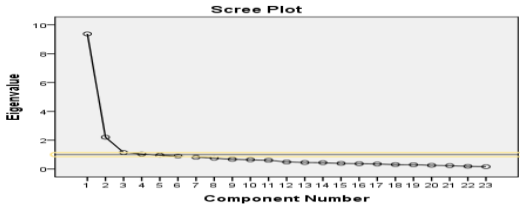
04	لدي توازن بين نشاطاتي المهنية والعائلية والشخصية	0.684
02	اعمل في اعتدال ، مع تفادي الوقوع في المبالغة	0.656
01	أجد عملي مشوقا ولدي الرغبة في الاستفادة من ذلك	0.654
03	اشعر باني متوازن عاطفيا	0.560
قيمة الجذر الكامن		2.238
نسبة التباين المفسر		8.951
العـــــامل السادس:الاندماج الاجتماعي		
10	كنت اشعر بالفضول والاهتمام لكثير من الاشياء	0.717
09	كنت استيقظ باكرا، وانجزت الكثيرفي عملي	0.699
12	احافظ على ذوق ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج عملي	0.497
قيمة الجذر الكامن		1.765
نسبة التباين المفسر		7.061

من خلال الجدول السابق تبين أن توزيع الفقرات حول العوامل كان متقاربا حيث أن العاملين الأول والثاني استقطبا أكبر عدد من الفقرات(خمسة لكل عامل)، بجذرين كامنين قدرا على التوالي بـ(3.013/3.216) ويسهما في تفسير ما نسبته(12.053/12.866%) على التوالي، من التباين الكلي، وهي نسبة تشير إلى مدى مساهمة هـ ذين العاملين في بنية المقياس، ولقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل الأول 0.726، والخاصة بالفقرة 23، بينما كانت أقل قيمة تشبعية بالنسبة للعامل الأول تقدر بـ 0.443 والخاصة بالفقرة 25، بينما قدرت أعلى درجة تشبع بالنسبة للعامل الثاني بـ 0.783 والخاصة بالفقرة 05، بينما كانت أقل درجة تشبع لنفس العامل تقدر بـ 0.579، والخاصة بالفقرة 21.

استقطب العامل الثالث أربع فقرات، ولقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل 0.772، والخاصة بالفقرة 19، بينما كانت أقل قيمة تشبعية بالنسبة للعامل تقدر بـ 0.588 والخاصة بالفقرة 20، أما العامل الرابع فقد تشبعت عليه اربع فقرات، ولقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل 0.764، والخاصة بالفقرة 14، بينما كانت أقل قيمة تشبعية بالنسبة للعامل تقدر بـ 0.519 والخاصة بالفقرة 17، أما العامل الخامس فقد تشبعت عليه اربع فقرات، ولقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل 0.684، والخاصة بالفقرة 04، بينما كانت أقل قيمة تشبعية بالنسبة للعامل تقدر بـ 0.560 و الخاصة بالفقرة 03، أما العامل السادس فقد تشبعت عليه ثلاث فقرات، ولقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل 0.717، والخاصة بالفقرة 10، بينما كانت أقل قيمة تشبعية بالنسبة للعامل تقدر بـ 0.497 والخاصة بالفقرة 12.

ولقد نصت الفرضية المتعلقة بالتساؤل الأول على أن بنية المقياس متعددة العوامل، وبما أن الهدف الرئيس للبحث الذي بين أيدينا هو فحص البنية العاملية لمقياس الرفاه النفسي لـ (1998.masse et al) فقد تم تحقيق هذا الهدف باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وتم استخلاص ستة عوامل، يفوق الجذر الكامن لكل عامل 0.40، وفسرت هذه العوامل نسبة تباين كلية قدرت بـ % 62.734 وهي نسبة تعد مقبولة في ميدان العلوم النفسية. وجاءت العوامل كالتالي: تقدير الذات، التوازن، السعادة، الاندماج الاجتماعي، المؤانسة، الرقابة على الذات والأحداثولوحظ أن المقياس حافظ على بنيته العاملية الأصلية والتي تتفق مع دراسات (ماسي وزملاؤه 1998 *masse et al*، بوترفاس 2014 *bouterfas.*، موريال وديسيرمي و Murielle N. Ntsame Sima et al 2014،2013 *Boudrias.j et al*)، مع اختلافات بسيطة في توزيع بعض الفقرات على العوامل الستة، وهذا ما يرجعه الباحثان الى الجهد الذي بذله ماسي وزملاؤه طيلة سنوات لبناء هذا المقياس و اخراجه في صورته النهائية، وهو ما يفسر النتائج التي تحصلنا عليها في البيئة الجزائرية بالرغم من اختلاف المعطيات بين البيئتين الكندية والجزائرية وهذا أمر لا ينكره عاقل.

في حين اختلفت البنية العاملية للرفاه النفسي باستعمال نفس المقياس في بحث(جلبرت M.-H.Gilbert2011) واستخلص منه ثلاث عوامل فقط وهي(الصفاء او الانشراح بـ 10 فقرات، الاندماج في العمل ب، 5فقرات، التوافق الاجتماعي بـ 7فقرات) مع استبعاد فقرتين من المقياس لعدم توفرهما على شروط القبول، ويرجع الباحثان هذا الاختلاف في البنية العاملية لتدخل عوامل أخرى أسهمت في اختزال العوامل الى ثلاثة فقط ومنها أن متغيرات تنبؤية كانت ضمن الدراسة مثل التفاؤل ساهمت في مفهوم الرفاه النفسي وفق اختيارات أفراد العينة.



الشكل (03) يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الضيق النفسي المصدر: مخرجات التحليل العاملي من برنامج spss.

يبين الشكل أن الجذور الكامنة Eigen value ذات الانحدار الشديد ، تكون في المجال (1-4) للعوامل، بعدها تميل بقية القيم الى الانحدار الأفقي وهي بذلك مستبعدة من النتائج، كما تم فحص قيم الشيوع والاشتراكيات ووجد أنها تتجاوز الحد (0.50) وهو ما يعني أن العوامل المستخلصة كافية وتفسر ما يكفي من التباين.

وبناءا على ذلك أفرز التحليل العاملي ستة عوامل زاد الجذر الكامن لكل منها عن الواحد الصحيح،فسرت هذه العوامل مجتمعة كمية من التباين قدرها(62.734%) وهي نسبة تعد مقبولة في ميدان العلوم النفسية، وجاءت نسب تفسير كل عامل كالتالي: (4.534/4.988/9.581/40.766) ومن خلال ما سبق ينبغي تفسير ما تم الحصول عليه سيكولوجيا وفق ما تحمله هذه العوامل من معلومات.

يبين الشكل أن الجذور الكامنة Eigen value ذات الانحدار الشديد ، تكون في المجال (1-4) للعوامل، بعدها تميل بقية القيم الى الانحدار الأفقي وهي بذلك مستبعدة من النتائج، كما تم فحص قيم الشيوع أ والاشتراكيات ووجد أنها تتجاوز الحد (0.50) وهو ما يعني أن العوامل المستخلصة كافية وتفسر ما يكفي من التباين.

وبناء على ذلك أفرز التحليل العاملي ستة عوامل زاد الجذر الكامن لكل منها عن الواحد الصحيح، فسرت هذه العوامل مجتمعة كمية من التباين قدرها(62.734%) وهي نسبة تعد مقبولة في ميدان العلوم النفسية، وجاءت نسب تفسير كل عامل كالتالي: (4.534/4.988/9.581/40.766) ومن خلال ما سبق ينبغي تفسير ما تم الحصول عليه سيكولوجيا وفق ما تحمله هذه العوامل من معلومات.

ومثلما فعلنا في المقياس الفرعي الأول الخاص بالرفاه، ومن أجل تسهيل عملية تفسير العوامل سوف نعمد إلى استخدام إستراتيجية التدوير rotation او التدوير العاملي، التي تستهدف إعادة توزيع التباين المفسر مع الإبقاء على نسبة التباين الكلي كما هي وذلك لتحقيق ما يسمى بالبنية البسيطة، واستخدمنا التدوير المتعامد بأسلوب الفاريماكس varimax وهي تركز على تبسيط تشبعات الفقرات أو المتغيرات على كل عامل، إضافة إلى أنها أسلوب يحافظ على استقلالية العوامل الذي يخدم معطيات البحث (تيغزة،2012:66)

والجدول التالي يوضح العوامل المستخلصة وج ذورها الكامنة ونسب التباين المفسرة قبل وبعد التدوير.

جدول رقم(09) يوضح الجذور الكامنة والنسب المفسرة والعوامل المستخلصة قبل وبعد التدوير لمقياس الضيق النفسي

العوامل	قبل التدوير			بعد التدوير		
	الجذور الكامنة	نسبة التفسير	نسبة التفسير التراكمية	الجذور الكامنة	نسبة التفسير	نسبة التفسير التراكمية
1	9.376	40.766	40.766	4.725	20.545	20.545
2	2.204	9.581	50.347	4.088	17.755	38.320
3	1.147	4.988	55.535	3.055	13.297	51.617
4	1.043	4.534	59.886	1.898	8.252	59.886

يبين الجدول السابق نتائج التحليل العاملي لفقرات مقياس الرفاه النفسي، وفيها تظهر قيم الجذور الكامنة والنسب المفسرة والنسب التراكمية للعوامل المشتقة قبل وبعد التدوير، ولقد تم تفسير العوامل بالاحتكام إلى الشروط التي ذكرناها سابقا.

جدول رقم (08) يوضح العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الضيق النفسي بطريقة الفاريماكس ومضامينها وتشبعاتها

العامل الأول: الاستنزاف الذاتي		
رقم الفقرة	فقرات ومضمون العامل	التشبع
13	اشعر بالنقصان وان قيمتي متدنية	0.841
14	أشعر بالانشغال وعدم الارتياح في عملي	0.702
15	اشعر باني حزين	0.781
16	اشعر باني مكتئب، او كأني أنزل الى الهاوية	0.549
17	اشعر بحال سيئة بداخلي	0.666
22	اشعر بالإجهاد عندما أكون تحت الضغط	0.823
23	لدي الرغبة في ترك والتنازل عن عملي	0.558
01	اجد صعوبة في التركيز على عملي	0.411
18	اشعر بانه لا توجد لدي رغبة في العمل، ولم أعد مهتم	0.597
قيمة الجذر الكامن		4.725
نسبة التباين المفسر		20.545
العـامل الثاني: الهيجان/ العدوانية		
08	لدي الشعور باني غير نافع في عملي	0.671
09	افتقر الى الثقة بنفسي	0.545
10	لدي انطباع بان زملائي لا يحبونني	0.716
02	انا على خلاف مع زملائي في العمل	0.733
03	انا عدواني مع زملائي، ومن اجل لاشي.	0.710
06	انا متغطرس وغير مهذب مع زملاء العمل	0.778
قيمة الجذر الكامن		4.088
نسبة التباين المفسر		17.775
العـــامل الثالث: القلق /الاكتئاب		
11	اجد صعوبة في مواجهة مشاكلي	0.422
12	دي انطباع باني ضيعت مسيرتي المهنية	0.429
05	افتقد للصبر	0.652
07	اناحساس جدا تجاه زملائي، واغضب من اي تعليق موجه لي	0.534
19	أنا اقل احتراما لأفكار واراء زملائي	0.611
20	ليس لدي رغبة في ان افعل المزيد مهما يكن	0.640
21	في الغالب افتقد الى المبادرة، انا قليل الاقدام	0.618
04	أبقى بعيدا عن زملائي قدر الامكان	0.667
قيمة الجذر الكامن		3.058
نسبة التباين المفسر		13.297

من خلال الجدول السابق يتضح أن توزيع الفقرات بين العوامل كان متوازنا، حيث جاء في الرتبة الأولى العامل الأول بتسعة فقرات، بجذر كامن قدر بـ (4.725) و ساهم في تفسير(20.545)، و لقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل الأول(0.841) والخاصة بالفقرة (13)، وأدنى درجة تشبع على العامل الأول (0. 411) والخاصة بالفقرة (01)،يليه العامل الثاني بثمانية فقرات، بجذر كامن قدر بـ (3.085) وساهم في تفسير(13.297)، و لقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل الثاني(0.667) و الخاصة بالفقرة (04)، وأدنى درجة تشبع على العامل الثاني (0.422) والخاصة بالفقرة (11)، ويليهما العامل الثالث بستة فقرات، بجذر كامن قدر بـ (4.088) وساهم في تفسير(17.755)، و لقد كانت أعلى درجة تشبع على العامل الثاني(0.778) والخاصة بالفقرة (06)، وأدنى درجة تشبع على العامل الثاني (0.545) والخاصة بالفقرة (09)، وهي نسب تشير الى مدى مساهمة هذه العوامل في بنية المقياس.

ولقد نصت الفرضية المتعلقة بالتساؤل الأول على أن بنية المقياس متعددة العوامل، وبما أن الهدف الرئيس للبحث الذي بين أيدينا هو فحص البنية العاملية لمقياس الضيق النفسي لـ (1998.masse et al)فقد تم تحقيق هذا الهدف باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي، وتم استخلاص ثلاثة عوامل يفوق الجذر الكامن لكل عامل 0.40، وفسرت هذه العوامل نسبة تباين كلية قدرت بـ59.886 % وهي نسبة تعد مقبولة في ميدان العلوم النفسية. وجاءت العوامل كالتالي: القلق والرغبة في ترك العمل، الاستنزاف الذاتي، الهيجان والشعور بالنقص،ولوحظ أن المقياس لم يحافظ على بنيته العاملية الأصلية والتي تختلف مع دراسات (ماسي وزملاؤه *masse et al1998*، بوترفاس 2014*bouterfas.*، موريال وديسيرمي و *Murielle N. Ntsame Sima et al*2013، 2014*Boudrias.j et al*)، في حين اتفقت البنية العاملية للضيق النفسي باستعمال نفس المقياس في بحث (جلبرت *2011 M.-H.* Gilbert) واستخلص منه ثلاث عوامل فقط وهي(الهيجان/العدوانية بـ 07 فقرات، القلق /الاكتئاب بـ 09فقرات، فك الارتباط في العمل بـ 07فقرات)

8.الخلاصة

حاولنا من خلال هذا البحث محاولة التحقق من البنية العاملية لمقياس الصحة النفسية في العمل المعرب والمطبق على عينة من أساتذة قطاع التربية بمدينة الجلفة (N=256)، وتوصلنا من خلال هـ ذا البحث إلى أن مقياس الصحة النفسية في العمل لماسي وزملائه قد حافظ على بنيته العاملية الأصلية السداسية فيما يخص المقياس الفرعي الأول الخاص بالرفاه النفسي، مع اختلافات طفيفة في توزيع الفقرات حول الأبعاد، في حين المقياس الفرعي الثاني الخاص بالضيق النفسي لم يحافظ على بنيته العاملية الأصلية، وهذه النتائج تختلف وتتفق مع عديد الدراسات الأجنبية التي أجريت حول الموضوع، وتم التحقق من بينات الصدق والثبات للمقياسين الفرعيين، فيما يقترح الباحثان في ختام هذا البحث أن يتم اعتماد مقياس ماسي وزملائه 1998 في الدراسات التي تعنى بموضوع الصحة النفسية في العمل نظرا لقدرته على قياس مفهوم الرفاه الفسيو الضيق النفسي في العمل وهو عامل أساسي لقياس وتقدير الصحة النفسية، ومحاولة تطبيقه على عينات أكبر، و التأكد من بنيته العاملية الاستكشافية والتوكيدية وخصائصه السكومترية.

الإحالات والمراجع

محمد تيغزة (2012). التحليل العاملى الاستكشافي والتوكيدي، مفهومهما وطرق التحليل، دارالمسيرة عمان.

كروم موفق(2017/2016). البنية العاملية لاختبار المهارات الاجتماعية وعلاقتها ببعض متغيرات الشخصية، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس، جامعة وهران.

بدر محمد الأنصاري: أسلوب التحليل العاملي : عرض منهجي نقدي لعينة من الدراسات العربية استخدمت التحليل العاملي،بحث مقدم بندوة البحث العلمي في المجالات الاجتماعية في الوطن العربي (1999) المنعقد من 5-6 ديسمبر - المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية - وزارة التعليم العالي - الجمهورية العربية السورية. أسترجع يوم 12ديسمبر 2018.

جفال مقران وأحمد دوقة، علاقة أنماط الدافعية بالصحة النفسية للعامل في ضوء نظرية العزم الذاتي-دراسة ميدانية- مقال غير منشور. استرجع يوم 15 أفريل 2017.

References

Bader Mohamed Elanssari,The method of factor analysis: a systematic and critical presentation of a sample of Arab studies that used factor analysis, research presented at a symposium on scientific research in social fields in the Arab world (1999) held from December 5-6 - the Supreme Council for the Sponsorship of Arts, Letters and Social Sciences - Ministry of Higher Education - Arab Republic Syrian. Retrieved on December 12, 2018.

Boudrias, S., Savoie. A., & Brunet. L (2007). Vérification d'un modèle de la santé psychologique au travail au Québec et en France. Document non publié. Université de Montréal.

Bouterfas, N., &Desrumaux, P. (2014, juillet). Vers un modele de la sante psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteurs organisationnels, psychosociaux etpersonnels sur le bien-^etre, la d_etresse et l'_epuisement ? Thèse de doctorat, Université de lille3..

Brunet, L., Gilbert, M. L., & Savoie, A. (2007, Mai). Rapport général : la vie au travail dans le milieu de l'éducation. Présentation par le groupe de recherche sur la santé psychologique au travail de Montréal

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of goal pursuits: Human needs and distress and well-being measures. Social IndicatorsResearch, 45: 475-504.

Gilbert, M.-H., Savoie, A., & Brunet, L. (2011). Rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux dans la relation entre deux ressources organisationnelles (justice et climat) et la santé psychologique au travail. In N. Pettersen, J.-S. Boudrias& A. Savoie. (Eds.), Entre tradition et innovation, comment transformons-nous l'univers dutravail? Québec.https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01199389

Gilbert, M-H., Savoie, A., Brunet, L., &Boudrias, J-S. (2007). Lien entre les ressources organisationnelles et le bien-être psychologique au travail : le rôle médiateur de la satisfaction des besoins fondamentaux. Symposium présenté au 68e congrès annuel de la Société canadienne de psychologie, Ottawa, Canada.

Kerroummouaffak (2016/2017). The factorial structure of social skills test and its relationship to some personality variables, an unpublished thesis submitted to obtain a PhD in Psychology, Oran University.

Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., &Battaglini, A. (1998c). The Structure of mental health: higher-order confirmatory factor analyses of psychological sur la Santé, New-York, 19-22 juin 1946. Montréal.

Mohamed Tighezza (2012). Exploratory and confirmatory factor analysis, their concept and methods of analysis, Dar Al MasirahAmman.

Moukran and Ahmed Dougha, the relationship of motivation patterns to the mental health of the worker in the light of the theory of self-determination - a field study - an unpublished article. Retrieved on 15 April 2017..

Ntsame Sima M. N. (2012) Pour un modèle explicatif de l'épuisement professionnel et bien-être psychologique au travail: vers une validation prévisionnelle et transculturelle. Thèse de doctorat, Université de lille3.

Organisation mondiale de la santé, OMS (1946, juin). Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale Disponible au the self-determination of behaviour. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268. www.who.int/about/definition/fr/