

عبء العمل وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة -

**The burden of work and its impact on the quality of job life - A field study among secondary education teachers in the Batna province –**

بيطام حسين \*

مخبر بنك الاختبارات النفسية والمدرسية والمهنية، جامعة باتنة 1- [hocine.bitam@univ-batna.dz](mailto:hocine.bitam@univ-batna.dz)

يوسفى حدة

مخبر بنك الاختبارات النفسية والمدرسية والمهنية، جامعة باتنة 1- [hadda.yousfi@univ-batna.dz](mailto:hadda.yousfi@univ-batna.dz)

تاريخ القبول: 2023 /12 /18

تاريخ الإرسال: 2023/09/01

**ملخص:**

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير عبء العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 238 أستاذ و أستاذة على مستوى 14 ثانوية خلال الموسم الدراسي 2022/2023، بينما تمثلت أداة جمع البيانات في مقياس عبء العمل و جودة الحياة الوظيفية، و تم تحليل البيانات المتحصل عليها باستخدام برنامج SPSS.v.23، و برنامج SmartPLS.v.4، حيث تم التوصل إلى أن أبعاد متغير عبء العمل المتمثلة في (خصائص المهمة، وتيرة العمل، العواقب الصحية) تأثر بشكل سلبي وبدرجة صغيرة على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما أن المتغيرات المستقلة تفسر مانسبته 19% من المتغير التابع.

**الكلمات المفتاحية:** عبء العمل؛ جودة الحياة الوظيفية؛ أساتذة التعليم الثانوي؛ ولاية باتنة.

**Abstract:**

The study aimed to investigate the impact of workload on the job quality of secondary education teachers in the Batna province. The descriptive approach was adopted, and the study sample consisted of 238 male and female teachers from 14 secondary schools during the academic year 2022/2023. The data collection tool used was a workload and job quality questionnaire. The collected data were analyzed using SPSS version 23 and SmartPLS version 4 software. The findings revealed that the dimensions of workload, represented by task characteristics, workload pace, and health consequences, negatively and to a small extent influenced the job quality of secondary education teachers. Additionally, the independent variables explained 19% of the dependent variable.

**Keywords:** Workload Burden; Work Life Quality; Secondary School Teachers; Batna Province.

## مقدمة إشكالية :

يعتبر المورد البشري عنصرا أساسيا في أي مؤسسة، كونه المؤثر الرئيسي في تنافسية المنتجات أو الخدمات التي تقدمها، وهو ما دفع القائمين على مصالح الموارد البشرية إلى محاولة تحقيق توافق بين الفرد و الوظيفة التي يشغلها في جوانب متعددة من خلال توفير ظروف مناسبة للعمل، حيث يمثل كل من عبء العمل وجودة الحياة الوظيفية عنصريين نسبيين يختلفان من شخص لآخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية ويعتمد ذلك على معيار الفرد نفسه لتقييم حياته ومتطلباتها ونوعيتها في ضوء ما هو مطلوب منه من مهام وأعمال ضمن فترة زمنية محددة وفي ظل ظروف معينة، كما أن معايير تحديد مستوى عبء العمل وجودة الحياة الوظيفية تختلف من منظمة إلى أخرى، وتتحكم فيها عدد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية (بن زيان، 2020)، ومن بين هذه المنظمات نجد المؤسسات التربوية عامة و مؤسسات التعليم الثانوي بصفة خاصة التي تولي أهمية لمثل هذه الجوانب التي تدخل ضمن مسعى تحسين جودة التربية والتعليم في الجزائر، والتي بدورها تتطلب توفير بيئة وظروف عمل مناسبة للقائمين على هذه الوظيفة وبصفة خاصة فئة الأساتذة، حيث أن مستوى وشدة الضغوط المهنية تختلف من شخص لآخر و من وقت لآخر و لكن أغلبية الأساتذة يعانون منها (وعيل، حيدوسي، عاشور، 2019)، ولكون الاساتذة بمثابة الركيزة الاساسية في المؤسسة التربوية وأهم فاعل في العملية التعليمية فإن الدولة تحاول قدر الإمكان توفير ما من شأنه ضمان الراحة وتحسين مستوى الأداء، إلا أن المدرسة الجزائرية في الوقت الحالي ورغم الجهود المبذولة لا تزال بعيدة عن توفير المستوى المطلوب من متطلبات جودة الحياة الوظيفية على مستوى المؤسسات التربوية ضمن الحياة المدرسية من وجهة نظر الأساتذة (حوحو، يحيوي، 2022)، وتأتي هذه الدراسة كمحاولة لتحليل وتحديد مفهوم عبء العمل وأبعاده الأساسية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات ولاية باتنة ضمن مسعى جزئي للمساهمة في تحديد مدى تأثير بعض من أبعاد عبء العمل على جودة الحياة الوظيفية.

ومن خلال ماسبق سنحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل تؤثر العواقب الصحية على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة ؟
- هل تؤثر خصائص المهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة ؟
- هل تؤثر وتيرة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة ؟

### 1. فرضيات الدراسة :

- 1.1. تأثر العواقب الصحية بمستوى كبير سلبا على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.
- 2.1. تأثر خصائص المهمة بمستوى كبير سلبا على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.
- 3.1. تأثر وتيرة العمل بمستوى كبير سلبا على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

## 2. أهداف الدراسة :

1.1. كشف نوع و مستوى تأثير العواقب الصحية على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

2.2. كشف نوع و مستوى تأثير خصائص المهمة على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

3.2. كشف نوع و مستوى تأثير وتيرة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

## 3. أهمية الدراسة :

تحدد أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي تدرسه و المتمثل في تأثير عبء العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث أن طبيعة الوظيفة ومخرجات القائمين عليها يعتمد على جودة المدخلات المقدمة والتي تصب كلها ضمن سياق جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة، حيث أن تحليل علاقة التأثير بين هاذين المتغيرين في سياق الفرضيات المذكورة أعلاه يمكن أن يساهم ولو جزئياً في تقديم إضافة يمكن أن تساهم بدورها في تحسين جوانب عديدة متمثلة في طبيعة و سياق المهام المسندة إلى أساتذة التعليم الثانوي وبالتالي محاولة تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، ومنه تحسين العملية التعليمية في مؤسسات التعليم الثانوي خاصة وباقي المؤسسات عامة.

## 4. الإطار النظري للدراسة:

### 1.4. مفاهيم الدراسة :

#### 1.1.4. عبء العمل :

تناول الباحثون مفهوم عبء العمل بتعريفات كثيرة كل حسب تخصصه ومجال إهتمامه، و فيما يلي بعض من أهم هذه التعريفات :

يعرفه Mayer (1998) على أنه الأنشطة المهنية أو الوقت المسخر لأداء المهام المطلوبة بشكل جيد، في حين يرى Hart & Staveland بأن عبء العمل ليس خاصية متصلة، بل إنه ينشأ من التفاعل بين متطلبات المهمة والظروف التي تتم فيها والمهارات والسلوكيات والتصورات الخاصة بالمشغل، وبالتالي فإن قياس عبء العمل هو عبارة عن تشخيص لشدة الجهد الذي يقدمه الموظف في سياق معين، و يتعلق هنا مصطلح "العبء" بكل من العبء البدني و العبء الذهني للموظفين وينشأ عن التفاعل بين العوامل البيئية المتمثلة في متطلبات الوظيفة وظروف العمل ومايرتبط بهما، وقدرات وسلوكيات وتوقعات الموظف (بن شريك و شنيخر، 2018).

- تعريف إجرائي لعبء العمل: هو حجم و تنوع المهام والمسؤوليات التي يتعين على الأستاذ تنفيذها في إطار وقت محدد، من خلال إدارة وتنظيم وقته وموارده بفعالية لتحقيق الأهداف المطلوبة. وهي مرتبطة بالدوام اليومي للعمل، وتتحدد في الأبعاد التالية: خصائص المهمة، وتيرة العمل، العواقب الصحية.

#### 2.1.4. جودة الحياة الوظيفية :

مفهوم جودة الحياة الوظيفية هو الآخر محل تعريفات كثيرة من قبل الباحثين، كل حسب إختصاصه ومجال إهتمامه، وفيما يلي بعض من أهم هذه التعريفات :

يعرفها جاد الرب (2008) بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة و المستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضا، بالشكل الذي يسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها و المتعاملين معها" (جاد الرب، 2008، ص.9).

و يعرفها الدمرداش (2018) بأنها: "الإجراءات و/أو الظروف و/أو العمليات التي توفر للعاملين مناخا حياتيا مريحا سواء داخل أماكن وأوقات العمل أو خارجها، بما يشبع احتياجاتهم ويؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية، وتختلف باختلاف الأفراد والمنظمات والتوقيتات" (الدمراش، 2018، ص.10).

و بناء على التعريفات السابقة يمكن إستنتاج ما يلي:

- مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتضمن إيجاد بيئة عمل تمثل مصدر جذب للأساتذة، والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للمؤسسة، ومن ثم تحسين القدرات و زيادة الرغبة في العمل، وبالتالي تحسين الأداء.
  - جودة الحياة الوظيفية منهج ومنظومة متكاملة يمكن من خلالها تحسين وتطوير رأس المال البشري في المؤسسة.
  - تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يرتبط بكافة السياسات المتعلقة بالموارد البشرية على مستويات متعددة، وبالتالي ترتبط أبعادها بمتطلبات حياة العمل المدرسية وبين حياة الأساتذة الشخصية.
- تعريف إجرائي لجودة الحياة الوظيفية: هي الرضا العام للأساتذ عن حياته المهنية ومستوى الراحة التي يشعر بها في بيئة العمل بمختلف مكوناتها والمعبر عنها بالأبعاد التالية: الرضا الوظيفي، بيئة العمل المدرسية.

3.1.4. مرحلة التعليم الثانوي: هي مرحلة تعليمية في الجزائر يلتحق بها التلميذ بعد نجاحه في مرحلة التعليم المتوسط، تدوم ثلاث سنوات كاملة، و تكون بدوام كامل (07 ساعات) من الساعة 08:00 صباحا إلى 04:30 مساء في معظم المؤسسات التربوية، لمدة 5 ايام في الأسبوع، وتدرج من سنة اولى جذع مشترك إلى سنة ثالثة، تتفرع بعد الجذعين المشتركين 7 شعب في سنة ثانية وثالثة، وتنتهي بإجتياز إمتحان شهادة البكالوريا.

4.1.4. أساتذة التعليم الثانوي: هم الأساتذة المكلفون بتدريس تلاميذ مرحلة التعليم الثانوي في مواد إختصاصهم، يتراوح الحجم الساعي الأسبوعي لساعات التدريس عندهم بين 6 إلى 24 ساعة في المتوسط، مصنفون في ثلاث رتب هي: (استاذ تعليم ثانوي، استاذي رئيسي، و استاذ مكون)،

## 2.4. الدراسات السابقة :

نظرا لعدم الحصول على دراسات منشورة تحتوي متغيري الدراسة الحالية معا وهما "تأثير عبء العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى فئة أساتذة التعليم الثانوي" -على حد علم الباحثين- فإنه تم الاستعانة بدراسات تضمنت أحد المتغيرين في سياقات متعددة لدى اساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، وتم توظيف الجوانب التي لها علاقة بالدراسة الحالية في محاولة لوضع إطار نظري يخدم أهداف الدراسة الحالية، و من بين هذه الدراسات:

1.2.4. دراسة وعيل ميلود، وحيدوسي عاشور، وعاشور عبد الحكيم (2019): هدفت إلى معرفة تأثير ضغوط العمل على التسرب الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية البويرة، حيث تم إعتداد المنهج الوصفي من خلال البيانات و المعلومات التي تم جمعها بواسطة استبيان موزع على عينة مكونة من 72 استاذ و استاذة، و خلصت الدراسة إلى أن لضغوط العمل آثار سلبية على صحة الفرد، وهو ما يؤدي بدوره إلى انخفاض الأداء والغياب وترك العمل، و بالتالي فإن المنظمات تعاني من الآثار السلبية لضغوط العمل، قد تكون هذه الضغوط عاملا فاعلا في التأثير على عملية التسرب الوظيفي للعمال، و لذلك فضغوط العمل حسب هذه الدراسة هي نتيجة سلوكية لها علاقة بدافعية الأفراد، كما أن الاساتذة محل الدراسة مختلفون في نوع الضغوط التي تؤثر عليهم وكذا توجههم نحو التسرب الوظيفي.

2.2.4. دراسة بن زيان مليكة (2020): هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الضغوط المهنية وانعكاسها على الصحة النفسية والجسدية لدة اساتذة التعليم الثانوي، حيث تم إعتداد المنهج الوصفي من خلال البيانات و المعلومات التي تم جمعها بواسطة استبيان موزع على عينة مكونة من 32 استاذ و استاذة من ثلاثة ثانويات في مدينة قسنطينة خلال شهر ديسمبر 2019، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع افراد العينة محل الدراسة يعانون من ضغوط مهنية بأشكالها المختلفة، إلا انها تتفاوت من حيث الشدة من فرد لآخر ومن وقت لآخر، و هذا راجع للعديد من العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

3.2.4. دراسة حوحو جميلة، وحيواوي نجاة (2022): هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة، و ذلك من خلال العوامل البيداغوجية و العلاقات التربوية بين الفاعلين التربويين، حيث تم إعتداد المنهج الوصفي من خلال البيانات و المعلومات التي تم جمعها بواسطة استبيان موزع على عينة مكونة من 67 استاذ و استاذة تم اختيارهم بطريقة قصدية من المؤسسات التربوية التي حققت المراتب الأولى في النتائج الدراسية على مستوى ولاية بسكرة خلال الموسم الدراسي 2021/2020، و تمت معالجة البيانات بإستخدام برنامج spss.21، و توصلت الدراسة إلى أن المدرسة الجزائرية رغم العديد من الإصلاحات والرغبة في الرقي بجودة الحياة المدرسية، إلا انها لازالت لم تستطع تحقيق المستوى المطلوب من جودة الحياة المدرسية لوجود العديد من النقائص من وجهة نظر الأساتذة.

4.2.4. دراسة خيالي بلقاسم، وبورقده صغير (2021): سعت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين قيم العمل و جودة الحياة، و مستوى المتغيرين لدى اساتذة التعليم الثانوي لمدينة أفلو في ولاية الأغواط، و الفروق في قيم العمل تبعا للجنس و الأقدمية، بإستخدام المنهج الوصفي، و تصممت عينة الدراسة 80 استاذ و استاذة خلال الموسم الدراسي 2019/2018، وتم جمع البيانات من خلال مقياسي قيم العمل و جودة الحياة، و تم التوصل إلى عدم وجود علاقة بين قيم العمل

وجودة الحياة، كما ان مستوى قيم العمل مرتفع، و كذلك لاتوجد فروق ذات دلالة في قيم العمل تبعا للجنس، ولا توجد فروق ذات دلالة في قيم العمل تبعا للأقدمية.

5.2.4. دراسة بوزرق يوسف، وأم الخيوط ايمان (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيري الجنس والخبرة المهنية، حيث تكونت عينة الدراسة من 148 استاذ و استاذة تعليم ثانوي بمدينة مستغانم تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 12 ثانوية خلال شهر اكتوبر 2017، وتم جمع البيانات بالاعتماد على مقياس جودة الحياة الوظيفية، في حين تم اعتماد المنهج الوصفي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العينة محل الدراسة كانت متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأساتذة في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري الجنس و الخبرة المهنية.

5. الإجراءات الميدانية للدراسة:

1.5. منهج الدراسة:

تم اعتماد المنهج الوصفي نظرا لطبيعة الدراسة وأهدافها الموضحة في العنصر "رقم: 02"، حيث يعرفه بشير صالح الرشيدى بأنه مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها وتحليلها تحليلًا دقيقًا وكافيا بغية الوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة موضوع البحث (الرشيدى، 2000، ص. 59).

2.5. أداة الدراسة والخصائص السيكمترية لها:

تمثلت أداة جمع البيانات في استمارة تحتوي مقياسين، الأول مخصص لمتغير عبء العمل و الثاني لجودة الحياة الوظيفية، حيث تم إجراء تعديل جزئي علمهما بعد المعالجة الإحصائية ليتناسبا مع متطلبات الدراسة الحالية، وتم تصميم المقياسين بالاعتماد على دراستين هما:

- دراسة محمد الساسي شيبو (2018) فيما يخص مقياس عبء العمل، حيث تم توظيف ثلاثة محاور هي (خصائص المهمة، وتيرة العمل، العواقب الصحية).

- دراسة بوزرق و رياش (2018) فيما يخص مقياس جودة الحياة الوظيفية، حيث تم توظيف محورين هما (الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية).

وللتأكد من الخصائص السيكمترية للمقياسين تم الاعتماد على عدد من الأساليب الاحصائية للتحقق من صدق و ثبات المقياس بإستخدام برنامج SmartPLS.v.4 وهي موضحة كما يلي:

1.2.5. الصدق التمايزي Discriminant Validity:

يشير معيار الصدق التمايزي إلى درجة تباعد المتغيرات عن بعضها البعض أو بمعنى آخر أن كل متغير يمثل نفسه ولا يمثل غيره من المتغيرات وذلك من أجل التأكد من أن المتغيرات المستخدمة غير مكررة والغير متداخلة وذلك من خلال معيار التباين بين الفقرات (cross loading) واختبار (HTMT) ومعيار Fornell and Larcker كما سنقوم باختبار معيار HTMT لأنه أكثر موثوقية من المعايير الأخرى.

## 2.2.5. الاتساق الداخلي - التشبعات Factor Loading :

يتم تقدير الاتساق الداخلي لنموذج الدراسة من خلال اختبار تشبعات الأسئلة (الفقرات) لجميع الأبعاد. وللتحقق من الصدق التقاربي لنموذج الدراسة تم تقييم صدق النموذج من خلال قياس تشبعات فقرات نموذج الدراسة حيث تشير النتائج في الجدول رقم (01). **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** إلى قيم تشبعات العبارات Factor Loadings لجميع عوامل الدراسة.

جدول رقم 01: نتائج تشبعات العبارات لكل أبعاد نموذج الدراسة

وتيرة العمل	خصائص المهمة	العواقب الصحية	جودة الحياة الوظيفية	
			0.637	أشعر بالأمن و الإستقرار الوظيفي
			0.541	مستوى الحوافز المادية و المعنوية المقدمة مناسب
			0.582	دورات التكوين المقدمة لتحسين الأداء مقنعة
			0.590	التجهيزات المادية في القسم تلي متطلبات العمل
			0.663	بيئة العمل المادية في المدرسة نظيفة و منظمة
			0.500	مكان المدرسة مناسب و بعيد عن مصادر الضوضاء
			0.536	يتناسب تعداد التلاميذ في القسم مع خصوصية المادة
			0.601	أشعر بالرضا لإختياري مهنة التعليم
		0.829		يتسبب لي التعب الذهني ببعض المشاكل كالصداع و آلام الرأس
		0.865		يتسبب لي التعب الذهني بحالة من الإعياء و تراجع في الأداء
		0.852		يتسبب لي التعب الذهني في نوبات من العصبية و الغضب
	0.780			يتصف عملي بالروتينية
	0.832			أشعر بكثير من التشنت خلال أداء مهامي
0.752				يضايقني العمل أثناء فترات الراحة اليومية
0.913				تضايقني كثرة الأعمال التي أكلف بها خارج أوقات العمل الرسمية
0.867				يضايقني القيام بعدة مهام في نفس الوقت

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

يتبين من خلال الجدول رقم (01) بأن أغلب نسب تشبعات العوامل بالمؤشرات جيدة، حيث تجاوزت عتبة 70% ما عدا بعض العبارات التي كانت أقل من 0.7 فقد تم الاحتفاظ بها لأنها تدخل ضمن نطاق القبول أكبر من (50% <).

### 3.2.5. ثبات المقياس - الموثوقية المركبة Composite Reliability:

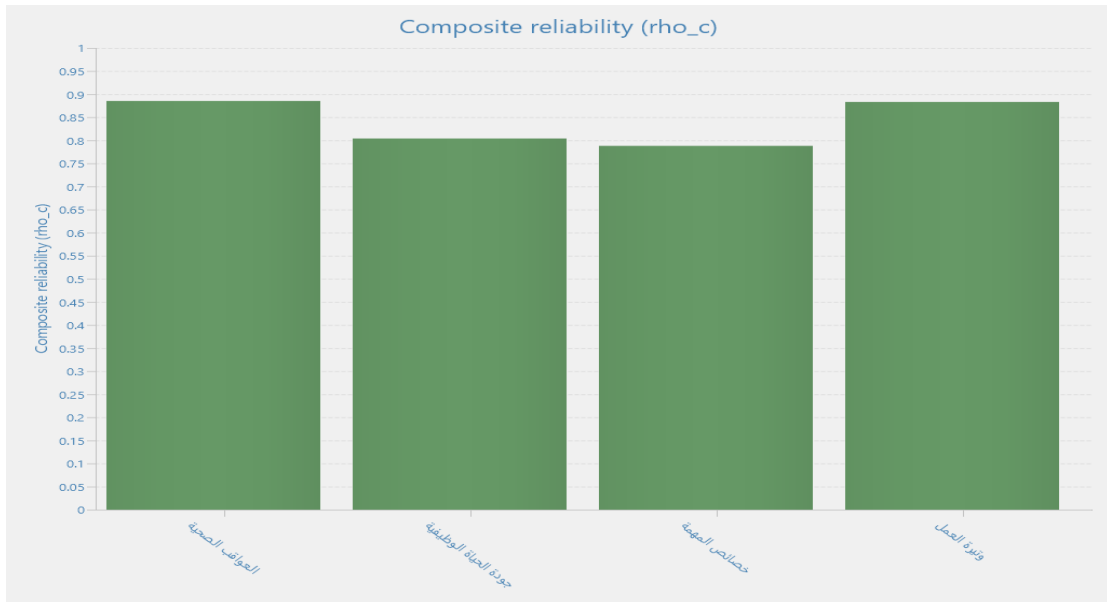
يقيس معيار الموثوقية المركبة مجموع أحمال العامل المتغير الكامنة بالنسبة إلى مجموع أحمال العامل زائد تباين الخطأ ويجب أن تكون القيمة الموصى بها 0.7 فما فوق بحسب (Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, 2017, p144)، ويمكن توضيح نتائج ثبات مقياس الموثوقية المركبة (CR) في الجدول التالي:

جدول رقم 02: نتائج الموثوقية المركبة CR

المتغيرات	الأبعاد	ألفا كرونباخ	Composite Reliability (rho_c) الموثوقية المركبة
أبعاد عبء العمل	العواقب الصحية	0.80	0.88
	خصائص المهمة	0.56	0.78
	وتيرة العمل	0.80	0.88
جودة الحياة الوظيفية		0.72	0.80

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

الشكل رقم (01): يمثل قيم الموثوقية المركبة



المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SMARTPLS

يشير الجدول رقم (02) والشكل رقم (01) لنتائج مقياس الموثوقية المركبة CR فجميع القيم أكبر من 0.70 ويظهر الجدول أيضا نتائج معامل ألفا كرونباخ، وبالتالي يمكن القول أن مقياس الموثوقية المركبة قد تحقق، فإن أن مستوى الاتساق الداخلي بين عوامل الدراسة يعتبر عال وذلك بحسب (Hair et al, 2017).



#### 4.2.5. متوسط التباين المفسر (AVE): Average Variance Extracted

يعرف هذا المقياس بأنه القيمة المتوسطة الكبرى للتحميلات المربعة للمؤشرات المرتبطة بالعامل، أي مجموع التحميلات المربعة مقسوماً على عدد المؤشرات (الفقرات)، وباستخدام المنطق نفسه المستخدم في المؤشرات الفردية تشير قيمة AVE البالغة 0.50 أو أكثر إلى البناء (العامل) يفسر في المتوسط أكثر من نصف التباين في مؤشرات، وعلى النقيض من ذلك، تشير القيمة AVE التي تقل عن 0.50 إلى أنه في المتوسط لا يزال هناك تباين أكبر في خطأ العناصر بدلاً من التباين المفسر في البناء، وفيما يتعلق بنتائج متوسط التباين المفسر هي كما في الجدول التالي:

جدول رقم 03: نتائج متوسط التباين المفسر

المتغيرات	الأبعاد	AVE
أبعاد عبء العمل	العواقب الصحية	0.720
	خصائص المهمة	0.650
	وتيرة العمل	0.717
	جودة الحياة الوظيفية	0.541

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

تشير نتائج متوسط التباين المفسر Average Variance Extracted في الجدول رقم (03) أن جميع القيم تجاوزت المعيار الموصى به (0.5) ومنه نقول أن معيار متوسط التباين المفسر قد تحقق أي أن الأبعاد لها مستويات عالية من المصادقية التقاربية.

#### 5.2.5. نسبة سمة اللاتجانس (HTMT) Heterotrait-Monotrait Ratio:

تقييم النسبة غير المتجانسة والترتبة للارتباطات، وهو متوسط ارتباطات غير متجانسة (أي ارتباطات المؤشرات عبر التركيبات التي تقيس الظواهر المختلفة)، بالنسبة إلى متوسط الارتباطات أحادية الأسلوب وغير المتجانسة (أي ارتباطات المؤشرات داخل نفس البنية).

وقد اقترح (Henseler & Sarstedt, 2015) هذا المعامل كمعيار لتقييم صدق التمايز والذي يجب أن يقل عن 0.9 وفق طريقة المربعات الصغرى الجزئية (Hair et al, 2017, pp 140-141).

جدول رقم 04: نتائج معيار النسبة غير المتجانسة والترتبة (HTMT)

	العواقب الصحية	جودة الحياة الوظيفية	خصائص المهمة
جودة الحياة الوظيفية	0.436		
خصائص المهمة	0.673	0.618	
وتيرة العمل	0.791	0.394	0.732

المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS

يوضح الجدول رقم (04) أنماط التحميل غير المتجانسة، فكل قيم اختبار " HTMT " لم تتجاوز قيمة 0.9 وبناء على ذلك يمكن الحكم على توفر شرط صدق التمايز حسب (هار، هالت، غينكل، زارستد، 2021، ص 168).

### 3.5. حدود الدراسة:

- زمنيا: خلال الفترة الممتدة بين شهري مارس - ماي 2023.

- جغرافيا: بعض ثانويات ولاية باتنة (كما هو موضح في الجدول رقم: 07).

- بشريا: أساتذة التعليم الثانوي من مختلف الرتب والتخصصات والأعمار، من الجنسين.

### 4.5. عينة الدراسة :

عدد أساتذة التعليم الثانوي خلال السنة الدراسية 2023/2022 في الثانويات محل الدراسة هو 1245 أستاذ<sup>1</sup> مع احتساب الأساتذة المؤقتين، بينما عينة الدراسة التي تم الوصول إليها هي 280 أستاذ و أستاذة، و بعد إسترجاع وتنظيم الاستجابات تم حصرها في 238 إستجابة و إستبعدت بقية الاستجابات بسبب عدم إستكمال كل بنود المقياس أو عدم إستكمال بعض البيانات مثل السن، الجنس، الخبرة، حيث تم إعتداد أسلوب العينة العشوائية البسيطة، من خلال إختيار عدد من الثانويات عشوائيا، ثم تم إرسال 22 نسخة من الاستبيان إلى كل ثانوية من الثانويات المبينة في الجدول "رقم: 07" في شكل نسخة ورقية وتم توزيعه على الأساتذة بطريقة عشوائية داخل هذه الثانويات.

و خصائص العينة مبينة كما يلي:

جدول رقم 05 : خصائص عينة الدراسة حسب الجنس والخبرة

متغير الخبرة					متغير الجنس
المجموع	أكثر من 16 سنة	من 9-16 سنة	من 5-9 سنوات	من 1 إلى 5 سنوات	
73	23	20	14	16	ذكر
165	34	41	42	48	أنثى
238	57	61	56	64	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن عينة الدراسة المتمثلة في 238 أستاذ وأستاذة حسب متغيري الجنس والخبرة في العمل، أغلبيتهم من الإناث بنسبة 70%، أما الذكود فقدرت نسبتهم ب 30%، كما أن عدد الإناث أكبر من الذكور في كل سنوات الخبرة فنرى الذين تتراوح خبرتهم من من سنة إلى 5 سنوات كانوا أكبر عدد ب 64 فرد يلونهم الذين تتراوح خبرتهم من 9-16 سنة ثم الأساتذة الذين يملكون خبرة تفوق خبرتهم 16 سنة، وفي المرتبة الأخيرة نجد الأساتذة الذين خبرتهم بين 5-9 سنوات.

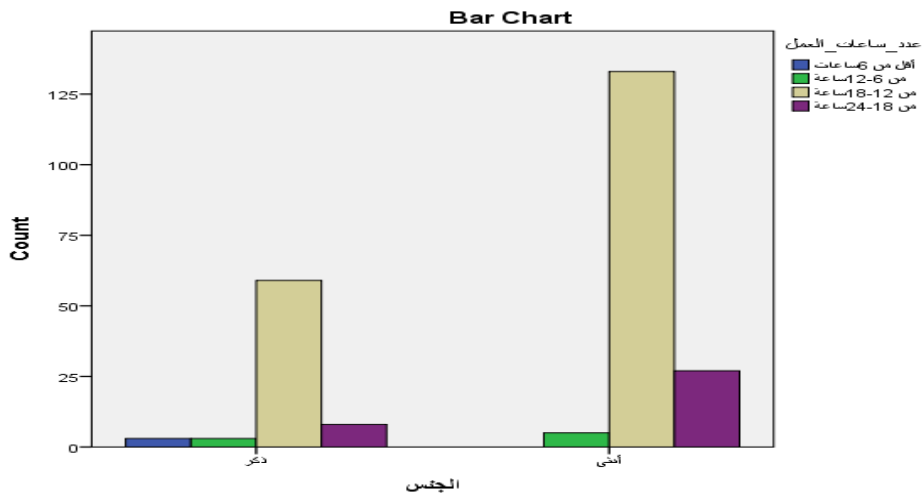
<sup>1</sup> حسب البيانات المتحصل عليها من مصلحة التنظيم التربوي على مستوى مديرية التربية لولاية باتنة خلال شهر فيفري 2023.

جدول رقم 06 : خصائص عينة الدراسة حسب الجنس وعدد ساعات العمل

متغير الجنس	ساعات العمل			
	أقل من 6 ساعات	من 6-12 ساعة	من 12-18 ساعة	من 18-24 ساعة
المجموع	03	03	59	08
ذكر	03	03	59	08
أنثى	0	5	133	27
المجموع	03	08	192	35

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم 02 : خصائص عينة الدراسة حسب الجنس وعدد ساعات العمل



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

التعليق: يشير كل من الجدول رقم (06) والشكل (02) إلى توصيف عينة الدراسة المتمثلة في 238 أستاذ وأستاذة حسب متغيري الجنس وعدد ساعات العمل حيث كان عدد الإناث أكبر من الذكور في كل فئات متغير ساعات العمل ماعدا فئة الأساتذة الذين يعملون أقل من 6 ساعات فقد كان عدد الذكور 03 أساتذة بينما لا توجد أية أستاذة تعمل أقل من ستة ساعات أسبوعيا.

جدول رقم 07: تعداد عينة الدراسة حسب المؤسسات

النسبة	العدد	المؤسسة	
7.5 %	18	1- ثانوية عباس لغرور - باتنة	/
8 %	20	2- محمد الصديق - باتنة	
7.9 %	19	3- ثانوية مصطفى بن بولعيد - باتنة	
6 %	15	4- عمار بن فليس - حملة 1 - باتنة	
7.9 %	19	5- ثانوية السعيد عبيد - عين التوتة	
7.9 %	19	6- ثانوية معاش ابراهيم - عين التوتة	
8.8 %	21	7- ثانوية يحيواوي موسى - عين التوتة	
7.5 %	18	8- ثانوية محمد الطاهر قدوري - عين التوتة	
5.4 %	13	9- ثانوية زبرق محمود - سقانة	
6.5 %	15	10- ثانوية فلاحي إبراهيم - بومقر	
7.5 %	18	11- ثانوية معامير بلقاسم - نقاوس	
7.2 %	17	12- ثانوية رجال عبد الحميد - نقاوس	
7.2 %	17	13- ثانوية كواوشة اسماعيل - نقاوس	
4 %	9	14- ثانوية رفاع قويدر - سفيان	
100 %	238	14 مؤسسة	المجموع العام

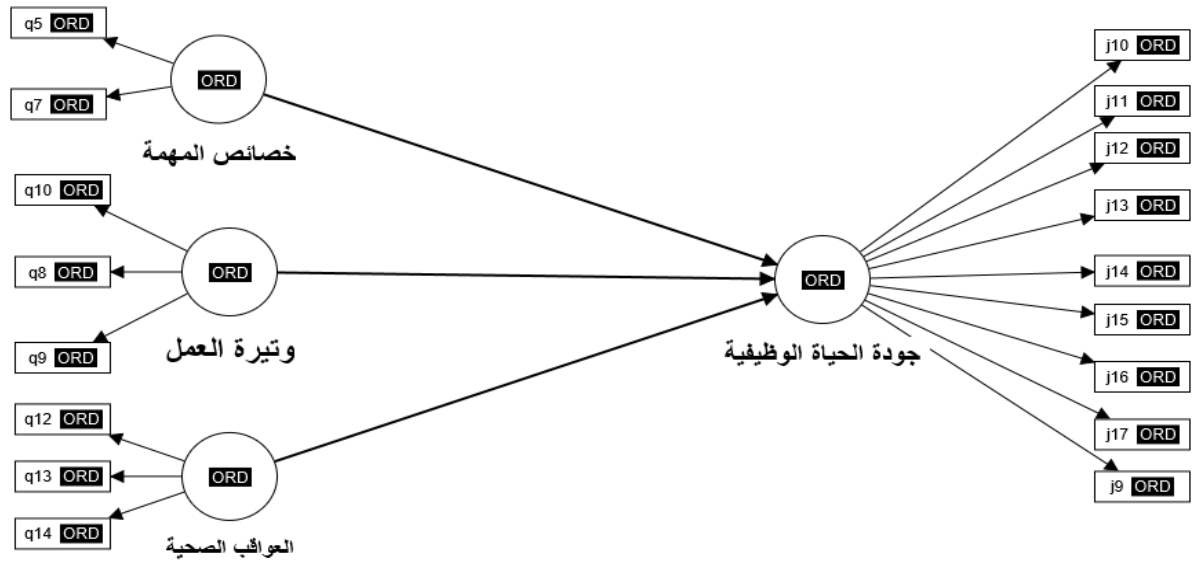
المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن عدد الاساتذة من كل مؤسسة متفاوت، وهذا راجع إلى عدم استرجاع نفس عدد الاستبيانات الموزعة، وإلغاء البعض منها.

#### 5.5. النموذج الهيكلي للدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختصار و إيضاح الاطار النظري وفرضيات الدراسة، نطرح العلاقات المفترضة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة في النموذج الهيكلي العام للدراسة وفق ماهو مبين في الشكل رقم (03) حيث يوضح أبعاد المتغير المستقل عبء العمل (خصائص المهمة، وتيرة العمل، العواقب الصحية) إضافة إلى المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية على النحو الآتي:

الشكل رقم 03: النموذج الهيكلي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين باستخدام برنامج SmartPLS.v.4

و بخصوص تحليل النتائج فإنه تم الاستعانة ببرنامجي: IBM SPSS Statistics.v.23 و SmartPLS.v.4، و تم توظيف مجموعة من الاساليب الاحصائية نذكر منها:  
- التكرارات و النسب المئوية، المتوسطات الحسابية.  
- الصدق التقاربي، معامل ألفا كرونباخ.  
- معايير مطابقة النموذج المتعددة.  
6. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

#### 1.6. نتائج اختبار النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) للدراسة Structural Model:

بعد قبول نتائج مقاييس الصدق التقاربي والتمييزي للنموذج القياسي، فإن الخطوة التالية تتناول تقييم نتائج النموذج الهيكلي من خلال معالجة مشكلة الارتباط، ومتابعة تطور معاملات المسارات المكونة للنموذج الداخلي.

##### 1.1.6. تقييم النموذج البنائي ومعالجة مشكل الارتباط الخطي بين مكونات النموذج (العوامل):

للتمكن من تقييم النموذج الداخلي اعتمادا على مشكلة الارتباطات الخطية ما بين مكونات النموذج، نقوم من خلال هذه المرحلة باختبار مدى وجود الارتباط الخطي من عدمه بين العوامل التي يتكون منها النموذج؛ وعليه فقد تم استخدام معامل التضخيم للتباين (Vif: variance inflation factor) الذي يمثل مقدار الزيادة في خطأ القياس الناتج عن وجود ارتباط خطي بين المتغيرات (العوامل).

جدول رقم 08: اختبار " VIF " للتعددية الخطية

VIF	بنود عبء العمل	VIF	بنود جودة الحياة الوظيفية
1.870	q10	1.507	j10
1.897	q12	1.272	j11
1.881	q13	1.246	j13
1.599	q14	1.637	j14
1.100	q5	1.819	j15
1.100	q7	1.396	j16
1.550	q8	1.295	j17
2.220	q9	1.335	j9

المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS

يبين الجدول رقم (08) قيم معامل التضخم للتباين و التي تختبر عدم وجود تداخل بين متغيرات الدراسة، حيث يكون الاختبار إيجابي إذا كانت قيم المعامل أقل من 5 و يظهر أن هذا محقق أي أنه لا يوجد تعدد خطي في متغيرات الدراسة حيث كانت كل معاملات التضخم لم تتجاوز القيمة 05 وعلى هذا الأساس يمكن الحكم بعدم وجود ارتباطات خطية بين مختلف عوامل النموذج.

#### 2.1.6. تقييم دلالة وأهمية علاقات النموذج البنائي العام:

يشير المعيار التالي الذي تم تقييمه إلى أهمية العلاقات المفترضة في النموذج البنائي، والتي تتم من خلال التمهيد للأداة الأولية، ففي هذه المرحلة يمكن استخدام عينات فرعية عشوائية، و لضمان استقرار النتائج يجب استخدام عينة فرعية أكبر من 5000 لإعداد النتائج النهائية وذلك حسب (Hair et al, 2017) تم إكمال عملية البوتسراب Bootstrapping باستخدام 5000 عينة فرعية لضمان استقرار النتائج وتم قياس معاملات المسار لكل علاقة حيث كلما اقترنا من 1 كانت العلاقة أقوى .

جدول رقم 09: اختبار نتائج التمهيد لمعاملات المسار.

P values	T statistics ( O/STDEV )	Standard deviation (STDEV)	Sample mean (M)	Original sample (O)	
0.000	9.318	0.068	0.629	0.637	<- 10 جودة الحياة الوظيفية
0.000	7.126	0.076	0.535	0.541	<- 11 جودة الحياة الوظيفية
0.000	9.343	0.062	0.578	0.582	<- 13 جودة الحياة الوظيفية
0.000	7.296	0.081	0.585	0.590	<- 14 جودة الحياة الوظيفية
0.000	10.025	0.066	0.657	0.663	<- 15 جودة الحياة الوظيفية
0.000	5.461	0.092	0.495	0.500	<- 16 جودة الحياة الوظيفية
0.000	6.955	0.077	0.532	0.536	<- 17 جودة الحياة الوظيفية
0.000	8.692	0.069	0.594	0.601	<- 9 جودة الحياة الوظيفية
0.000	29.130	0.030	0.866	0.867	<- 10 وتيرة العمل
0.000	22.714	0.036	0.825	0.829	<- 12 العواقب الصحية
0.000	34.968	0.025	0.864	0.865	<- 13 العواقب الصحية
0.000	30.506	0.028	0.850	0.852	<- 14 العواقب الصحية
0.000	13.363	0.058	0.777	0.780	<- 5 خصائص المهمة
0.000	16.902	0.049	0.829	0.832	<- 7 خصائص المهمة
0.000	10.854	0.069	0.745	0.752	<- 8 وتيرة العمل
0.000	48.853	0.019	0.912	0.913	<- 9 وتيرة العمل

المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS

تم التحقق من معنوية قيم المسارات و إجراء اختبار معنوية المسارات بالاعتماد على تقنية البوتستراپ؛ ليتبين من الجدول رقم (09) وعند مستوى معنوية 95 % بأن كل قيم المسارات ذات دلالة معنوية عند مستوى الدلالة (0.01).

### 3.1.6. حجم الأثر:

يعرف بأنه مؤشر إحصائي يوضح لنا "حجم التباين الذي أمكن تفسيره للمتغير التابع حينما اعتبرنا متغيرا مستقلا يرتبط في علاقة معه أو مؤشر عليه" (ناصر، عبدلي، هدوش، 2020، ص 298).

جدول رقم 10: نتائج حجم الأثر

حجم التأثير	قيمة f <sup>2</sup> square	المتغيرات
صغير	0.03	العواقب الصحية <- جودة الحياة الوظيفية
صغير	0.06	خصائص المهمة <- جودة الحياة الوظيفية
صغير	0.003	وتيرة العمل <- جودة الحياة الوظيفية

المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS

بناء على نتائج الجدول رقم (10) وباعتماد تصنيف (Cohen, 1988) للحكم على حجم الأثر، يشير إلى أن قيمة f<sup>2</sup> إذا كانت تقترب/تساوي 0.02 فإننا نحكم على حجم الأثر بأنه صغير، ومتوسط اذا كانت القيمة تقترب/تساوي 0.15، وكبير في حال كانت القيمة تقترب/تساوي 0.3، (هار، هالت، غينكل، زارستد، 2021، ص 267). ومن خلال النتائج المتحصل عليها لاختبار f<sup>2</sup> نلاحظ وجود تأثير صغير لكل بعد من الأبعاد الثلاثة (العواقب الصحية، خصائص المهمة، وتيرة العمل) لعبء العمل على جودة الحياة الوظيفية.

### 4.1.6. العلاقة التنبؤية (Q<sup>2</sup>): Predictive Relevance

تم وضعها من قبل stone-Geisser (1975)، حيث يمكن استخدام مؤشر العلاقة التنبؤية (Q<sup>2</sup>) بشكل فعال كمعيار للتنبؤ بالنموذج، وتستخرج نتائج الاختبار للمتغيرات التابعة. ويجب أن تكون قيمته أكبر من (0.0) وكلما زادت القيمة زادت الأهمية بحد أقصى (1) صحيح (العريفي، 2014).

جدول رقم 11: معامل الملائمة التنبؤية "

القيمة التنبؤية Q <sup>2</sup>	بنود جودة الحياة الوظيفية
0.043	j10
0.040	j11
0.058	j13
0.038	j14
0.034	j15
0.018	j16
0.042	j17
0.119	j9

المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS



يتبين لنا من الجدول رقم (11) بأن جميع الوحدات التنبؤية تزيد عن الصفر، حيث بلغت أقصى قيمة لها على البند التاسع بنسبة 11% ومن خلال هذه النتائج يمكن الحكم على أن الوحدات التنبؤية للمتغير المستقل تتمتع بقدرة تنبؤية مقبولة، أين أنه يمكننا التنبؤ بالمتغيرات التابعة اعتماداً على المتغيرات المستقلة.

#### 5.1.6. معيار (GoF) لجودة مطابقة النموذج:

قام Tenenhaus و Vinzi (2004) باقتراح مؤشر المطابقة (GoF)، الذي يأخذ في الاعتبار أداء كل من النموذجين القياسي و الهيكلي، ويعتبر (GoF) مؤشر ومعيار كلي لحسن الملائمة (المطابقة)، ويستخدم هذا المعيار لقياس الملائمة الإجمالية للتحقق من صحة نموذج PLS وتأكيدُه (Henseler & Sarstedt, 2013, p 566).

الجدول الموالي **Erreur ! Source du renvoi introuvable.** يوضح القيم اللازمة لحساب جودة معيار المطابقة.

جدول 12: جودة المطابقة GoF

$\overline{AVE}$	$R^2$	المتغير التابع
0.720	0.197	جودة الحياة الوظيفية
0.650		
0.717		
0.341		

$$GOF = \sqrt{\overline{R}^2 \times (AVE)}$$

$$GOF = \sqrt{0.607 \times 0.197}$$

**GoF=0.34**

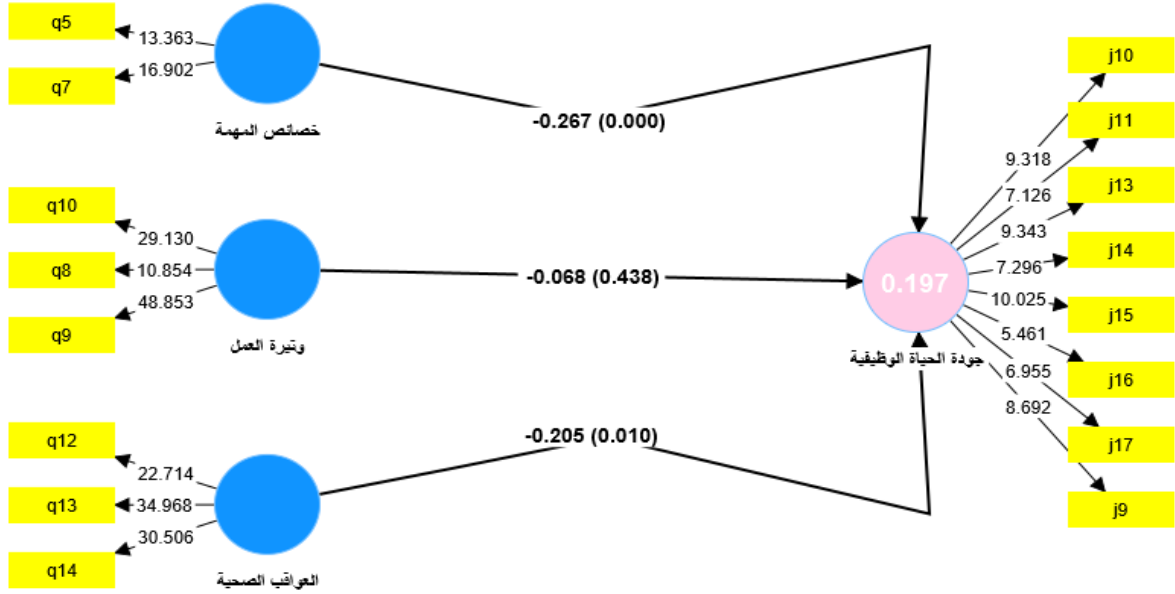
المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS

يوضح الجدول رقم (12) قيمة معيار GoF تساوي 0.34 وهي قيمة تقع ما بين 0.25 و 0.36 وهي قيمة متوسطة حسب معيار (Martine, Odekerken-Schröder, Van Oppen, 2009, p 187)، مما يدل على جودة مطابقة مقبولة ومتوسطة لنموذج الدراسة.

## 2.6. عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

اعتمادا على النتائج المتوصل إليها في المبحث السابق، سواء نتائج دراسة النموذج القياسي الخارجي أو النموذج البنائي الداخلي وبالأخص ما تعلق بالجدول رقم (12) الخاص بمعنوية معاملات المسارات في النموذج العام للدراسة يمكن تلخيصها في الشكل رقم (04) والجدول رقم (13) كما يلي:

الشكل رقم 04: يمثل النموذج الهيكلي للدراسة



المصدر: مخرجات برنامج SMARTPLS

جدول رقم 13: نتائج الفرضيات

الرقم	الفرضيات	معامل المسار	R <sup>2</sup>	قيمة T	قيمة P
H1	العواقب الصحية -> جودة الحياة الوظيفية	-0.20	0.19	2.589	0.01
H2	خصائص المهمة -> جودة الحياة الوظيفية	-0.26		3.688	0.00
3H	وتيرة العمل -> جودة الحياة الوظيفية	-0.06		0.775	0.43

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SMARTPLS

من خلال الجدول رقم (13) والشكل رقم (04):

- الفرضية رقم 01: بالنظر إلى معامل المسار للعواقب الصحية وجودة الحياة الوظيفية نجده ضعيف -0.20 بقيمة احتمالية بلغت 0.01 وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ومنه نقول بأن العواقب الصحية التي تواجه الأستاذ في العمل تؤثر بشكل سلبي على جودة الحياة الوظيفية؛ و عليه فالفرضية رقم 01 القائلة بأنه يوجد تأثير للعواقب الصحية بمستوى كبير سلبي على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة متحققة بشكل جزئي، فهناك علاقة تأثير سلبي، إلا أنها بمستوى صغير، وهذا راجع إلى كون مؤشرات العواقب الصحية يقتصر تأثيرها على الأستاذ في شخصه و بدرجة أقل على بيئة العمل التي يعمل فيها، كما ان العواقب الصحية قد تكون نتيجة مصادر وعوامل اخرى غير بيئة العمل.

- الفرضية رقم 02: معامل المسار بين خصائص المهمة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية حيث بلغ قيمة 0.26- بقيمة احتمالية 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقول بأن خصائص المهمة لأعباء العمل تؤثر بشكل سلبي على جودة الحياة الوظيفية أي علاقة عكسية، أي كلما تعقدت المهمة عند الأساتذة حتما إنخفض مستوى جودة الحياة الوظيفية؛ و عليه فالفرضية رقم 02 التي تفترض وجود تأثير لخصائص المهمة بمستوى كبير سلبا على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة متحققة بشكل جزئي، فهناك علاقة تأثير سلبي، إلا أنها بمستوى صغير، و هذا التأثير الضعيف راجع إلى كون طبيعة المهام التي توكل إلى استاذ التعليم الثانوي ليست معقدة بدرجة كبيرة عكس بعض الوظائف التي تتطلب قدر عالي من الجهد الذهني و البدني مثل المهن الهندسية والأمنية وغيرها.

- الفرضية رقم 03: معامل المسار بين وتيرة العمل و جودة الحياة الوظيفية بلغ 0.06- وهو معامل ارتباط عكسي ضعيف جداً بقيمة احتمالية بلغت 0.43 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 أي لا نستطيع تعميم هذه النتيجة على كافة أفراد المجتمع؛ و عليه فالفرضية رقم 03 التي تفترض وجود تأثير لوتيرة العمل بمستوى كبير سلبا على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة متحققة بشكل جزئي ضعيف، فهناك علاقة تأثير سلبي، إلا أنها بمستوى صغير، و هذا راجع إلى أن مؤشرات وتيرة العمل لاتشكل مشكلة بالنسبة لأستاذ التعليم الثانوي كون المهام التي يقوم بها خارج اوقات الدوام الرسمي أو تعدد المهام و غيرها مكلمة للعمل الذي يقوم به داخل مؤسسة العمل، و بالتالي لاتشكل عبء إضافيا في نظر الأساتذة.

من خلال نتائج تحليل الفرضيات رقم 01 و 02 و 03 و النتيجة العامة للدراسة و بمقارنتها مع نتائج الدراسات السابقة الموضحة في العنصر رقم (2.4) المتضمن الدراسات السابقة يمكن استنتاج مايلي:

نتائج الفرضية رقم 01 التي تشير إلى أن للعواقب الصحية و التي هي نتيجة حتمية لضغوط العمل تأثيرا سلبي على جودة الحياة الوظيفية، و الفرضية رقم 02 التي تشير إلى أن خصائص المهمة تؤثر بشكل سلبي على جودة الحياة الوظيفية، و الفرضية رقم 03 التي تنص على وجود تأثير سلبي لوتيرة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي كلها تتفق بشكل كلي أو جزئي مع نتائج دراسة كل من وعيل وحيدوسي وعاشور (2008) التي توصلت إلى أن لضغوط العمل آثار سلبية على صحة الفرد و التي بدورها تتسبب في إنخفاض الأداء والغياب وترك العمل، كما تتفق أيضا مع نتائج دراسة بن زيان (2020) التي توصلت إلى أن أساتذة التعليم الثانوي يعانون من ضغوط مهنية باشكالها المختلفة رغم تفاوتها من حيث الشدة من فرد لآخر و من وقت لآخر.

أما بالنسبة للجانب العام للدراسة و بالاستناد إلى الجدول رقم (13) و الشكل رقم (04) يمكننا القول أن متغير عبء العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي يؤثر بشكل سلبي -رغم ضعفه- على جودة الحياة الوظيفية، وهذا ما تؤكد قيمة معامل التحديد  $R^2$  فنجد المتغيرات المستقلة تفسر نسبة 19% من المتغير التابع والباقي 81% يرجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في النموذج، و التي يمكن أن ترتبط بمتغيرات أخرى غير التي تطرقت إليها الدراسة الحالية، و من ناحية مستوى التأثير يمكن إرجاع سبب ضعف هذا التأثير لخصوصية العينة محل الدراسة و التي من خلال الجدول رقم (05) نجد أن العينة محل الدراسة متوسط خبرتها مرتفع وهو مايعني أن غالبية الأساتذة تكييفوا مع متطلبات الوظيفة و ظروفها و لم

تعد في بعض جوانبها تشكل عبء عليهم، بالإضافة إلى ذلك هناك توافق بين نتائج الدراسة الحالية و نتائج دراسات كل من حوحو و يحيواي (2022) التي توصلت إلى أن المدرسة العمومية الجزائرية رغم الإصلاحات العديدة لم تستطع تحقيق المستوى المطلوب من جودة الحياة الوظيفية في الوسط المهني المدرسي وهذا نظرا لوجود العديد من النقائص من وجهة نظر الأساتذة، و دراسة بوزرق و أم الخيوط (2018) التي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي متوسطة و لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري الجنس و الخبرة، و هو ما يتفق مع النتيجة العامة للدراسة الحالية التي في مجملها تشير إلى أن لزيادة عبء العمل -رغم ضعف هذا التأثير- بمختلف أبعاده أثر سلبي على مستوى جودة الحياة الوظيفية هي الأخرى بأبعادها المختلفة لدى اساتذة التعليم الثانوي و هو ما يآثر بدوره على جودة أداء الأساتذة و بالتالي ضعف المردود العام للمؤسسة التربوية.

- خاتمة:

من خلال النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية و الدراسات السابقة يمكن القول أن جميع الأساتذة على اختلاف رتبهم و خبراتهم و خلفياتهم و مؤسسات إنتمائهم و المناطق الجغرافية لنشاطهم معرضون للعواقب السلبية لعبء العمل و الضغوط المهنية التي تؤدي بدورها إلى ظهور مشكلات مرتبطة بالجانب النفسي و الجسدي و التي لها تبعات سلبية على الحياة العامة للأساتذة و إستقرارهم المهني، و هو ما يؤدي بدوره إلى التأثير بشكل سلبي على الأداء المهني العام لهم، و بالتالي إنخفاض مستوى مردوديتهم و مستوى مردودية المؤسسة التربوية ككل، و نظرا لكون الأستاذ هو المحرك و الفاعل الأساسي و المهم في العملية التربوية و التعليمية في المؤسسة التربوية، و جب على الوصاية إيجاد حلول مناسبة لضمان تحقيق مختلف الأهداف المرتبطة بتحسين جودة التربية و التعليم في المؤسسة التربوية في الجزائر إنطلاقا من تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسة التربوية بمختلف أبعادها و خاصة ما تعلق منها بالأساتذة، سواء في جانب شاغل الوظيفة من حيث المتطلبات و الكفاءات المطلوبة في الأستاذ اثناء عمليات التوظيف، و جانب بيئة العمل من حيث تحسين ظروف العمل و توفير مختلف الإمكانيات و الوسائل المساعدة و الحوافز المقنعة على إختلافها، و بالتالي تحقيق نوع من الإنسجام بين مجموعة من العناصر التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق قدر من التكامل و بالتالي ضمان حد معقول من الجودة و تحقيق قدر من النتائج الإيجابية المرضية.

و فيما يلي مجموعة من التوصيات:

- تحليل و توصيف دقيق لمهنة أستاذ التعليم الثانوي، و ضبط متطلبات الوظيفة و شروط الإلتحاق بها بكل دقة، تفاديا للمشكلات الناتجة عن سوء الإنتقاء المهني مثل عدم القدرة على التكيف مع الوظيفة و تبعاتها اللاحقة.
- وضع ضوابط و شروط علمية و موضوعية صارمة في مسابقات إنتقاء و توظيف أساتذة التعليم الثانوي.
- تنظيم دورات تكوينية للأساتذة حول كيفية التعامل مع ضغوط العمل، و تقنيات إدارة الذات.
- ضرورة توفير بيئة مناسبة من جميع الجوانب في المؤسسات التربوية لتقليل حجم الضغوط المهنية التي بدورها تساهم في تقليل التأثير السلبي لعبء العمل على الأساتذة، و هو ما سيساهم في تحسين مستوى أدائهم.

- إجراء دراسات مشابهة و التوسع في محاور عبء العمل من أجل تحديد أكبر عدد ممكن من العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

#### - المراجع:

- بن زيان، مليكة. (2020). "مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التعليم الثانوي وانعكاساته على صحتهم النفسية والجسدية". *مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع*، المجلد 03 (03)، (124-108).
- بن شريك، عمر. شنيخرن عبد الرحمان. (2018، ديسمبر). "عبء العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى المرضى دراسة ميدانية بتوظيف برنامجي WIS و صن ببعض المصالح الاستشفائية في قطاع الصحة بولاية الجلفة". *مجلة دراسات لجامعة عمار ثليجي الأغواط*، (العدد 73)، (146-126).
- بورزق، يوسف. رياض، سعيد. (2018، سبتمبر). "الخصائص السيكومترية و التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة مستغانم". *مجلة العلوم النفسية و التربوية*، (7)، 166-150.
- بورزق، يوسف. أم الخيوط، ايمان. (2018). "واقع جودة الحياة في العمل لدى اساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات". *دراسات وابحاث المجلية العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية*. المجلد 10 (04)، (683-692).
- جاد الرب، سيد محمد. (2008). *جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية*. مصر: مطبعة العشري.
- حوحو، جميلة. يحيوي، نجاة. (2022). "جودة الحياة في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة دراسة ميدانية على عينة من اساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي لولاية بسكرة". *مجلة دفاتر المخبر*، المجلد 17 (02)، (86-69).
- خيالي، بلقاسم. بورقده صغير. (2021). "قيم العمل وعلاقتها بجودة الحياة لدى اساتذة التعليم الثانوي - دراسة ميدانية بثانويات أفلو - الأغواط". *مجلة آفاق للعلوم*، المجلد 06 (04)، (275-263).
- الدمرداش، أحمد محمد. (2018). *جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي* (ط.1). القاهرة: دار الحكمة.
- الرشيدى، بشير صالح. (2000). *مناهج البحث التربوي*. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- الشايب، محمد الساسي. (2018). *علاقة تصميم العمل بالعبء الذهني للأطباء دراسة ميدانية بمستشفيات مدينة ورقلة*. أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح. ورقلة.
- العريفي، عادل. (2014). *الدليل المختصر لتحليل البيانات الإحصائية باستخدام طريقة PLS وبرنامج SmartPLS*. استراليا: الناشر مركز Quality Research الإصدار الأول.

- 
- ناصري، محمد الشريف. عبدلي، فاتح. عبدلي. هدوش، عيسى. (2020). "استخدام حجم الأثر في اختبارات (t) وفق المنهج التجريبي ضمن بحوث علوم الرياضة نحو تكامل بين الدالتين الإحصائية والعملية". *الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية*، المجلد 12 (02)، (296-307).
- هار، جوزيف. هالت، توماس. غينكل، كريستيان. زارستد، ماركو. (2021). *الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية PLS-SEM* (زكريا بلخامسة، ترجمة؛ ط. 1). عمان: مركز الكتاب الأكاديمي (2019).
- وعيل، ميلود. حيدوسي، عاشور. عاشور، عبد الكريم. (2019). "أثر ضغوط العمل على التسرب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي – حالة مؤسسات التعليم الثانوي لولاية البويرة". *مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية*، المجلد 10 (03)، (567-581).

- Jacob Cohen.(1992). *Quantitative Methods in Psychology a Power Primer*. *Psychological Bulletin [PscyARTICLES]*; July 1992; 112, 1. ( pp155-159) 2009 Retrieved from.

تم استرجاعها في 2023/08/10 من الموقع الإلكتروني:

<https://imaging.mrc.cbu.cam.ac.uk/statswiki/FAQ/effectSize?action=AttachFile&do=view&target=cohen1992.pdf>

- Hair, Joseph. Hult, Tomas. Ringle, Christian. Sarstedt, Marko. (2017). *primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.

تم استرجاعها في 2023/07/26 من الموقع الإلكتروني:

[https://www.researchgate.net/publication/354331182\\_A\\_Primer\\_on\\_Partial\\_Least\\_Squares\\_Structural\\_Equation\\_Modeling\\_PLS-SEM](https://www.researchgate.net/publication/354331182_A_Primer_on_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM)

- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). *Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling*. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580.

تم استرجاعها في 2023/08/01 من الموقع الإلكتروني:

[https://www.researchgate.net/publication/236144740\\_Goodness-of-Fit\\_Indices\\_for\\_Partial\\_Least\\_Squares\\_Path\\_Modeling](https://www.researchgate.net/publication/236144740_Goodness-of-Fit_Indices_for_Partial_Least_Squares_Path_Modeling)

- Wetzels, Martin & Odekerken, Gaby. (2009, march). *Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration*.

تم استرجاعها في 2023/08/18 من الموقع الإلكتروني:

[https://www.researchgate.net/publication/228754673\\_Using\\_PLS\\_Path\\_Modeling\\_for\\_Assessing\\_Hierarchical\\_Construct\\_Models\\_Guidelines\\_and\\_Empirical\\_Illustration?enrichId=rgreqc3d36cf507b0418d9d03650953760cb2XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIyODc1NDY3MztBUzoxMDExMzk3OTI5MDIAMSMTQwMTEyNDg1ODk1Nw%3D%3D&el=1\\_x\\_2&\\_esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/228754673_Using_PLS_Path_Modeling_for_Assessing_Hierarchical_Construct_Models_Guidelines_and_Empirical_Illustration?enrichId=rgreqc3d36cf507b0418d9d03650953760cb2XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIyODc1NDY3MztBUzoxMDExMzk3OTI5MDIAMSMTQwMTEyNDg1ODk1Nw%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf)