

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



## بناء نموذج تنبؤي للصحة النفسية في العمل لدى الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه الطور ثالث

تخصص: علم النفس والعمل والتنظيم

إشراف الأستاذة الدكتورة

صبرينة غربي

إعداد الطالب

عطية عصام بوزيدي

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
منصور بن زاهي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
صبرينة غربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
صبرينة سليمان	أستاذ محاضر أ	جامعة قسنطينة 2	مناقشا
علي عون	أستاذ محاضر أ	جامعة الأغواط	مناقشا
فايزة رويم	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا
نبيلة بن الزين	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية

1440 - 1441 هـ / 2019 - 2020 م

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية



## بناء نموذج تدريبي للصحة النفسية في العمل لدى الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه الطور ثالث

تخصص: علم النفس العمل والتنظيم

إشراف الأستاذة الدكتورة

صبرينة غربي

إعداد الطالب

عطية عصام بوزيدي

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
منصور بن زاهي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
صبرينة غربي	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
صبرينة سليمان	أستاذ محاضر أ	جامعة قسنطينة 2	مناقشا
علي عون	أستاذ محاضر أ	جامعة الأغواط	مناقشا
فايزة رويم	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا
نبيلة بن الزين	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مناقشا

السنة الجامعية

1440 - 1441 هـ / 2019 - 2020 م



## شكر وعرفان

الحمد لله على فضله وحسن توفيقه

كل عبارات الإمتنان والتقدير، إلى من ادركت عندها الحرية الأكاديمية،

وعملت معها دون ضغط، الأستاذة الفاضلة "صبرينة محريبي" والتي احاطتني

بالإهتمام والدعم المادي والمعنوي طيلة فترة الإشراف..

كل التقدير والإحترام لأعضاء لجنة المناقشة لمساهماتهم وجهودهم في تقييم

العمل..

كل من قدم لنا يد المساعدة من قريب وبعيد، وخاصة طلبة الماستر علم نفس

العمل الفوج 2 بجامعة الجلفة، دفعة 2020

## المخلص

هدفت الدراسة لبناء نموذج تنبؤي للصحة النفسية في العمل لدى عينة من أساتذة المؤسسات التربوية بولاية الجلفة، والتحقق من مطابقته للواقع. تم تقدير الصحة النفسية من خلال مركبتها، الإيجابية وتمثلت في أبعاد مقياس الرفاه النفسي لـ (masse et al.1998) وبعد الإنجاز الفردي المأخوذ من مقياس الإحترق المهني لـ (Maslach et Jackson(1986) ، والمركبة السلبية من خلال أبعاد مقياس الضيق النفسي لـ (masse et al.1998) وبعدي الإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية لمقياس الإحترق المهني، وتضمن النموذج اختبار المسارات المباشرة وغير المباشرة بين العوامل التنظيمية ومتطلبات العمل، وبين مركبات الصحة النفسية وتم تقديرها من خلال مقياس العدالة التنظيمية لـ (Colquitt (2001) ، واستبيان محتوى العمل لـ (Karasek and Theorell (1990).

حصل النموذج على مؤشرات مطابقة بعد التعديل ليست بالجيده، حيث قدرت قيمة مؤشر (RMSEA=0.0710) وهي مقبولة مالم تتجاوز (0.08)، وقيمة مؤشر (ECVI= 0.806) وهي أكبر من النموذج المشبع (0.770)، وجاءت قيمة مؤشرات (TLI/CFI) فوق (0.9)، النتيجة النهائية تشير أن النموذج صحيح وفق محك (Bollen-Stine bootstrap ( p =0 ,000) ومنه يمكننا إبقاء النموذج كما هو والموافقة عليه.

**الكلمات المفتاحية:** الصحة النفسية في العمل، الرفاه النفسي، الضيق ، العوامل التنظيمية، متطلبات العمل.

## Abstract

The study aimed to elaborate a predictive model for psychological health in the work at a sample of teachers of educational institutions in The State of Djelfa, and checking their it corresponds to reality. Psychological health was estimated by its positive combinations, represented by the dimensions of the Psychological well-being from the measure of Masse et al.(1998), and dimension individual achievement from the measure burnout of Maslach et Jackson (1986), and the negative compound through the dimensions psychological distress measure of Masse et al.(1998). And dimensions of emotional exhaustion and depersonalization of the measure burnout, The model included testing direct and indirect effect between organizational factors et job demands, and Psychological health compounds, and was estimated through justice Organizational measure Colquitt (2001) and questionnaire of Karasek & Theorell (1990).

The model obtained fit indices after modification that is not excellent, as the value of the index (RMSEA= 0.0710) was estimated which is good unless it exceeded (0.08), and the value of the index(ECVI= 0.806), which is bigger than the saturated model (0.770), and the value of the indices (CFI / TLI) came Above (0.9), the final result indicates that the model is correct according to the criterion of Bollen-Stine bootstrap ( $p = 0, 000$ ), from which we can keep the model as it is and agree to it.

**Keywords:** psychological health at work , psychological well-being ,distress ,the organizational factors , job demands .

## فهرس المواضيع

الصفحة	المحتوى
	إهداء
	شكر وتقدير
	المخلص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	مقدمة
أ/د	
16-8	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة
8	1- مشكلة الدراسة
10	2- مصطلحات الدراسة
12	3- أهداف الدراسة
14	4- أهمية الدراسة
15	5- النموذج النظري البنائي للدراسة
15	6- تساؤل الدراسة
62-18	الفصل الثاني: الصحة النفسية في العمل ومركباتها
18	1- التطور التاريخي لإشكالية الصحة النفسية في العمل
21	2- منهج البحث في الصحة النفسية
21	1-2- المقاربة السببية
22	2-2- المقاربة المعرفية

23	2-3- المقاربة النفس_ديناميكية
24	3- مفهوم الصحة النفسية في العمل
29	4- مركبات الصحة النفسية في العمل
29	4-1- الرفاه النفسي
31	4-1-1- المقاربة المبنية على اللذة
33	4-1-2- مقارنة البحث عن الفضيلة
36	4-2- نماذج الرفاه النفسي في العمل
36	4-2-1- نحو تكوين عاملي ثلاثي: الرفاه الذاتي، الارتقاء الشخصي، والتدين
37	4-2-2- نموذج بيرما PERMA model للرفاه في الحياة
39	4-2-3- نموذج (1989) Carol Ryff عن الرفاه النفسي
39	4-2-4- نموذج (1987, 2009) Warr
40	4-2-5- نموذج (1999) Danna et Griffin
40	4-2-6- نموذج (2000) Daniels
40	4-2-7- النموذج المساعد على كشف الصحة التنظيمية Cotton et Hart (2003)
40	4-2-8- نموذج الصحة النفسية في العمل (2010) Dagenais-Desmarais
41	4-3- الاختلافات بين الرفاه العام و الرفاه في العمل.
42	4-2- الضيق النفسي
42	4-2-1- مفهوم الضيق النفسي



46	4-2-2- العوامل المرتبطة بالضيق النفسي في العمل.
47	4-3- الإنهاك المهني أو الإحترق
48	4-3-1- تعريف الإحترق المهني
49	4-3-2- أشكال الإحترق المهني
50	4-3-3- النموذج النظري للإحترق المهني
51	4-3-4- تصاميم الإحترق المهني
51	4-3-4-1- أعمال (1974) Freudenberger في الإحترق المهني
52	4-3-4-2- التصميم الثلاثي الأبعاد للإحترق (1981), (1976) Maslach Maslach et Jackson
55	4-3-4-3- نموذج المعاملات للإحترق لـ (1980) Cherniss
58	4-3-4-5- نموذج الإستقلالية والمتطلبات JCQ لـ (1979) Karasek
61	4-3-5- بعض العوامل المرتبطة بالإحترق المهني
61	4-4- خلاصة
105-64	<b>الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية</b>
64	أولاً: بيئة العمل 1- مفهوم بيئة العمل
66	2- أنواع بيئة العمل
68	3- عناصر بيئة العمل الداخلية
73	4- تصنيف البيئة الداخلية
73	4-1- بيئة العمل المادية

74	4-2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية
75	5- النظريات التي اهتمت ببيئة العمل
75	5-1- نظرية الإدارة العلمية
75	5-2- نظرية هنري فايول
76	5-3- نظرية العلاقات الإنسانية
77	5-5- نظرية ماري باركر فوليت
78	6- عوامل الخطر في بيئة العمل على الصحة النفسية
78	6-1- عوامل مرتبطة بالبيئة التنظيمية
80	6-2- العوامل الفيزيائية في بيئة العمل
81	7- كيفية خلق بيئة عمل جيدة
81	ثانيا: الدعم التنظيمي
81	1- مفهوم الدعم التنظيمي
82	2- أهمية الدعم التنظيمي
82	3- محددات الدعم التنظيمي
82	3-1- العدالة التنظيمية
83	3-2- سلوك القادة لمساندة المرؤوسين
83	3-3- المشاركة في اتخاذ القرارات
84	3-4- دعم وتأكيد الذات لدى العاملين
84	4- نظرية الدعم التنظيمي

85	ثالثا: الدعم الاجتماعي
85	1- تعريف الدعم الاجتماعي
86	2- النماذج والنظريات المفسرة للدعم الاجتماعي
86	1-2- النماذج المفسرة للدعم الاجتماعي
86	2-1-1- نموذج الأثر الرئيسي للدعم
87	2-1-2- نموذج الأثر الوافي من الضغط
88	2-2- النظريات المفسرة للدعم الاجتماعي
88	2-2-1- نظرية المقارنة الاجتماعية
89	2-2-2- نظرية التبادل الاجتماعي
89	3- أنواع الدعم الاجتماعي
90	4- مصادر الدعم الاجتماعي
91	5- الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط بين الضغوط والصحة النفسية والجسمية
93	رابعا: العدالة التنظيمية
93	1- تعريف العدالة التنظيمية
94	2- أهمية العدالة التنظيمية
95	3- أبعاد العدالة التنظيمية
98	4- مبادئ العدالة التنظيمية
99	5- مقومات إدراك العدالة التنظيمية
100	6- نظريات العدالة التنظيمية

104	7- نماذج العدالة التنظيمية
104	8- ما يترتب عن عدم استخدام العدالة التنظيمية
105	- خلاصة
130-108	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة
109	1- منهج الدراسة
109	2- وصف النموذج وأدواته
111	2-1- تعلية النموذج
111	2-2- وصف أدوات النموذج (الأبعاد والعوامل)
112	2-3- وصف مقاييس/مؤشرات الصحة النفسية في العمل
114	2-4- وصف مقاييس مؤشرات بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتنظيمية
115	3- أدوات وأساليب التحليل الإحصائي
116	4- مجتمع الدراسة وعينتها
117	4-1- عينة الدراسة
118	4-2- وصف عينة الدراسة
118	5- حدود الدراسة الزمانية والمكانية
118	6- البيانات المفقودة
119	7- التحليلات العاملية الإستكشافية لمقاييس النموذج
130	- خلاصة
218-152	الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

153	1- تقدير الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة
153	1-1- الصدق
211	1-2- الثبات
218	- خلاصة
242-221	الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج
222	1- النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل
222	1-1- تحليل الإحصاءات الوصفية
223	1-2- تحليل الإرتباطات بين المتغيرات
228	1-3- عرض، تفسير ومناقشة فرضية الدراسة
229	1-3-1- تحديد النموذج
230	1-3-2- تعيين النموذج
230	1-3-3- إختبار حسن مطابقة نموذج الصحة النفسية في العمل
231	1-3-4- تقدير النموذج
236	1-3-5- تعديل النموذج
238	1-3-6- تفسير ومناقشة
242	- خلاصة
242	- حدود الدراسة
<b>المراجع</b>	
<b>الملاحق</b>	

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
32	الجدول (01) محتوى مقاييس الرفاه وفق المقاربة المبنية على اللذة
34	الجدول(02) محتوى مقاييس الرفاه وفق مقاربة الفضيلة و البحث عن الإنسانية
118	الجدول(03) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والمستوى التعليمي والأقدمية
120	الجدول(04) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرفاه النفسي
122	الجدول(05) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الضيق النفسي
124	الجدول(06) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الإحترق المهني
127	الجدول(07) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس العدالة التنظيمية
129	الجدول(08) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لإستبيان محتوى العمل
154	الجدول (09)معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس الرفاه النفسي مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس
155	الجدول (10) معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس الضيق النفسي مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس
156	الجدول (11) معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس الإحترق النفسي مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس
157	الجدول (12) معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس العدالة التنظيمية مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس
158	الجدول (13) معاملات إرتباط بيرسون لبنود محتوى العمل مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس
162	الجدول (14) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للرفاه النفسي
165	الجدول(15) تعريف رموز العوامل المستخدمة
167	الجدول (16) التقديرات اللامعيارية لنموذج الرفاه النفسي
168	الجدول (17) القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الإرتباط بين العوامل

169	الجدول (18) مؤشرات التعديل لنموذج الرفاه النفسي
170	الجدول (19) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للرفاه النفسي بعد التعديل
172	الجدول (20) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للضييق النفسي
174	الجدول(21) تعريف رموز العوامل المستخدمة
176	الجدول (22) التقديرات اللامعيارية لنموذج الضيق النفسي
177	الجدول(23) بعض مؤشرات التعديل لنموذج الضيق النفسي
178	الجدول (24) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للضييق النفسي بعد التعديل
181	الجدول(25) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للإحترق المهني
183	الجدول (26) تعريف رموز العوامل المستخدمة
185	الجدول (27) التقديرات اللامعيارية لنموذج الإحترق النفسي
186	الجدول (28) مؤشرات التعديل لنموذج الإحترق المهني
187	الجدول(29) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للإحترق المهني بعد التعديل
190	الجدول(30) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للعدالة التنظيمية
191	الجدول(31) تعريف رموز العوامل المستخدمة
193	الجدول (32) التقديرات اللامعيارية لنموذج العدالة التنظيمية
194	الجدول (33) مؤشرات التعديل لنموذج العدالة التنظيمية
195	الجدول (34) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للعدالة التنظيمية بعد التعديل
198	الجدول(35) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي محتوى العمل JCQ
200	الجدول(36) تعريف رموز العوامل المستخدمة
202	الجدول (37) التقديرات اللامعيارية لنموذج محتوى العمل
204	الجدول (38) مؤشرات اتلعديل لنموذج محتوى العمل JCQ
204	الجدول (39) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي لمحتوى

	بعد التعديل JCQ العمل
207	الجدول (40) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد الرفاه النفسي
208	الجدول (41) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد الضيق النفسي
209	الجدول (42) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد الإحترق المهني
209	الجدول (43) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد العدالة التنظيمية
210	الجدول (44) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد استبيان محتوى العمل
214	الجدول (45) ثبات درجات مقياس الرفاه النفسي في العمل بإستخدام الطرق الثلاث ( CR/ Stratified Alpha / Alpha )
215	الجدول (46) ثبات درجات مقياس الضيق النفسي في العمل بإستخدام الطرق الثلاث ( CR/ Stratified Alpha / Alpha )
215	الجدول (47) ثبات درجات مقياس الإحترق المهني في العمل بإستخدام الطرق الثلاث ( CR/ Stratified Alpha / Alpha )
216	الجدول (48) ثبات درجات مقياس العدالة التنظيمية في العمل بإستخدام الطرق الثلاث ( CR/ Stratified Alpha / Alpha )
217	الجدول (49) ثبات درجات مقياس محتوى العمل بإستخدام الطرق الثلاث ( CR/ Stratified Alpha / Alpha )
223	الجدول (50) مستوى متغيرات الدراسة لدى أفراد العينة
230	الجدول (51) مؤشرات جودة مطابقة النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل
232	الجدول (52) إختبار Mahalanobis distance للقيم المتطرفة
235	الجدول (53) التأثيرات غير المباشرة بين متغيرات النموذج
235	الجدول (54) مستوى الثقة للتأثيرات غير المباشرة بين متغيرات النموذج
236	الجدول (55) مؤشرات التعديل المقترحة
236	الجدول (56) مؤشرات جودة مطابقة النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل بعد التعديل



## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
15	الشكل (01) النموذج التنبؤي للصحة النفسية في العمل لـ (بوزيدي عطية عصام وغربي صبرينة، 2020)
36	الشكل (02) النموذج الثلاثي لـ (2001)، William C. Compton
38	الشكل (03) نموذج PERMA للرفاه النفسي (2011) Seligman
46	الشكل (04) النموذج النظري المتعدد المستويات لـ Marchand, Durand et Demers (2006)
55	الشكل (05) عملية الإحترق المهني وفقا للنموذج الثلاثي الأبعاد لـ (1981) Maslach et Jackson
56	الشكل (06) نموذج المعاملات للإحترق لـ Cherniss (1980)
59	الشكل (07) يوضح نموذج الطلبات والتحكم لـ Karasek (1979)
87	الشكل (08) نموذج الآثار الرئيسية للدعم الاجتماعي (جاب الله هريدي، 2001)
88	الشكل رقم (09): يوضح العلاقة السببية بين الضغط والمرض ونقاط عمل الدعم الاجتماعي
99	الشكل (10) بناء إدراك العدالة عند العمال
100	الشكل (11) أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة
120	الشكل (12) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الرفاه النفسي
122	الشكل (13) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الضيق النفسي
124	الشكل (14) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الإحترق المهني.
126	الشكل (15) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس العدالة التنظيمية
128	الشكل (16) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات استبيان محتوى العمل
166	الشكل (17) تقدير بارمترات نموذج الرفاه النفسي
171	الشكل (18) تقدير بارمترات نموذج الرفاه النفسي بعد التعديل
175	الشكل (19) تقدير بارمترات نموذج الضيق النفسي

180	الشكل (20) تقدير بارمترات نموذج الضيق النفسي بعد التعديل
184	الشكل (21) تقدير بارمترات نموذج الإحترق المهني
188	الشكل (22) تقدير بارمترات نموذج الإحترق المهني بعد التعديل
192	الشكل (23) تقدير بارمترات نموذج العدالة التنظيمية
197	الشكل (24) تقدير بارمترات نموذج العدالة التنظيمية بعد التعديل
201	الشكل (25) تقدير بارمترات نموذج محتوى العمل JCQ
206	الشكل (26) تقدير بارمترات نموذج محتوى العمل JCQ بعد التعديل
224	الشكل (27) إرتباط العوامل التنظيمية
224	الشكل (28) بنية العوامل التنظيمية
226	الشكل (29) الإرتباط بين عوامل الصحة النفسية
227	الشكل (30) إرتباطات مركبتي الصحة النفسية بالموقف القراري والمتطلبات النفسية
229	الشكل (31) النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل
234	الشكل (32) تقدير بارمترات نموذج الصحة النفسية في العمل
238	الشكل (33) بارمترات نموذج الصحة النفسية في العمل بعد التعديل

مقدمة



### مقدمة

لا شك أن الدراسات والبحوث العلمية تجرى لعديد الأسباب، فقد تهدف للتحقق من الارتباط بين ظاهرتين أو أكثر، وقد تهدف إلى إعادة التأكد من نتائج دراسات سابقة وصلها لتصبح نتائجها أكثر شمولاً، وتهدف الدراسات لبناء برامج والتحقق من فعاليتها، وقد تهدف لإجراء مقارنات سببية، وقد تكون دراسات استكشافية لتحديد العوامل المكونة لظاهرة ما وغيرها من البحوث.

ويلاحظ أن البحوث الأكاديمية الوصفية تركز على تحليل الارتباط بين متغيرين الذي يعتبر أبسط أنواع التنظير في العلاقات، وقد وجدت دراسات ارتقت ونحت منحى تحليل العلاقات التنبؤية التي تتناول العلاقات التأثيرية بين المتغيرات وفق منطق الفرضيات الذي يتناولها متجزئة بمعزل عن العوامل الأخرى، والتي يكون الباحث حددها في مخطط بحثه أو يكون قد أهملها بسبب الصدفة.

هذه الدراسات تختبر فرضياتها بأساليب إحصائية (تحليل الإنحدار المتعدد للعلاقات التنبؤية) تخضع لمحك الدلالة الإحصائية، وعلى أساسها يتم قبول أو رفض الفرضية الصفرية، والدلالة الإحصائية ليست محكا قطعيا لصحة الإختبار الإحصائي لأنها تتأثر بحجم العينة الكبير، هذا القصور في منطق اختبار الفرضيات من خلال محك الدلالة، تداركته النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM) من خلال فلسفة النماذج، فإضافة لإحتوائها عدة متغيرات منبئة ومنتبأ بها دفعة واحدة، فمحك القبول هنا هو مؤشرات المطابقة للحكم على جودة النموذج وقبوله، ونذكر منها مؤشرات المطابقة المطلقة وأهمها مؤشر RMSEA الذي يعتبر أهم مؤشر وكلما انخفضت قيمته تحت (0.08) كان ممتازا مع تواجد الدلالة الإحصائية في مقدار النسبة الإحتمالية لمربع كاي للإستئناس بها ويمكن إهمالها لأنها عادة تكون دالة إحصائيا لكبر عدد أفراد العينة وتعني هنا قبول الفرضية الصفرية ورفض البديلة القائلة بعدم دلالة النسبة الإحتمالية لمربع كاي، وتوجد أيضا مؤشرات المطابقة الإقتصادية التي تشير إلى أن النموذج الجيد يحقق مؤشرات مطابقة جيدة بأقل عدد للبارمترات، وهذه البارمترات قد تكون علاقات تنبؤية بين المتغيرات، ومن محكات مطابقة النموذج الإقتصادية نذكر مؤشر الصدق التقاطعي ECVI، وكلما كان مقداره أقل من النموذج المشبع والنموذج المستقل فهو يحقق مطابقة ممتازة، ومنه فإن النمذجة بالمعادلات البنائية أساليب إحصائية مجتمعة في أسلوب واحد، تختبر العلاقات دفعة واحدة ونحكم عليها من خلال قبول مؤشرات مطابقتها.



إن طبيعة المتغيرات في علم النفس عموما والصحة النفسية المكيفة في مجال العمل خصوصا وهي موضوع أطروحتنا، تحتاج إلى هذا النوع من المنهجيات الإحصائية لعدة اعتبارات لعل أهمها أن العوامل المركبة لمفهوم الصحة النفسية والعوامل المؤثرة فيها تتفاعل فيما بينها، أيضا طبيعة المتغيرات فهي ليست بربيدة لأنها تتعدى بتأثيرها للعلاقات بين المتغيرات الأخرى سواء التي حددها الباحث في مخطط بحثه أو الدخيلة التي غابت عن مخطئه. هنا الكثير من الباحثين في الصحة النفسية في العمل يرجعون مشكلاتها لتأثير عناصر بيئة العمل الخارجية (gilbirt.2009) ; (Bouderias et al.2011) ; (Bouderias, N., & Desrumaux, P., 2014) ونذكر منها: التفاعلات الإجتماعية داخل المؤسسات، وتتمثل في مؤشرات العدالة التنظيمية(العدالة التوزيعية والتفاعلية والإجرائية) والدعم الإجتماعي(دعم الزملاء والمديرين)، وأيضا متطلبات العمل والتمثلة في الأبعاد التي وضعها (Karasek and Theorell (1990) لتحديد عوامل البيئة التي تعتبر مصدرا للضغوط المهنية، وهي الموقف القراري وتشمل الإستقلالية والحاجة للجدارة، والعبء النفسي.

هذا التفاعل بين عوامل بيئة العمل التنظيمية ومتطلبات العمل، يجعل من البحث في الصحة النفسية في العمل معقدا ويحتاج لجهود مجموعات بحث كما هي دراسات الصحة النفسية التي أجريت في كيبك بكندا وفي فرنسا، وأشهرها دراسة (Bouderias et al.2011)، حيث قدمو نموذج بنائي للصحة النفسية في العمل في فرنسا وفي كندا على عينة من 928 مدرسا في المدرسة الابتدائية، المتوسط، والثانوي، وخلصوا إلى ان الصحة النفسية في العمل (الضيق والرفاه) يتنبؤ بها من خلال عوامل فردية وشخصية وعوامل تنظيمية (متطلبات العمل، وموارد تنظيمية كالعدالة والدعم)، والإستقلالية في اتخاذ القرار، وتم اختبار النموذج عن طريق إختبار العلاقات بين المتغيرات دفعة واحدة بالنمذجة بالمعادلات البنائية، وعلى نفس المنوال قامت ( 2014, Bouterfas, N., & Desrumaux, P.) ببناء نموذج تنبؤي على عينة من العمال الإجتماعيين بفرنسا، واختبرت الروابط بين العوامل بالترج من خلال تحليل الإنحدار المتعدد، وأوصت في نهاية اطروحتها بضرورة إختبار النموذج عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية، وفي بيئة العمل الجزائرية يوجد النموذج البنائي على العلامات المتزوجات لـ (وادي لمين وبومنقار مراد، 2017) حيث حددو مركبة الصحة النفسية من خلال الإحتراق المهني وعوامل بيئة العمل من الدعم الإجتماعي.



ومما سبق تبرز أهمية موضوع الأطروحة الحالية، وهي محاولة سد النقص على المستوى التطويري في الدراسات السابقة التي تناولت الصحة النفسية من منظور أحادي أي غياب المؤشرات السلبية فقط، أيضا على مستوى منطوق الإختبار الإحصائي حيث قمنا ببناء نموذج بنائي للصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المؤسسات التربوية، يختبر دفعة واحدة عن طريق (SEM) النمذجة بالمعادلات البنائية.

النموذج النظري للدراسة تضمن تأثيرات العوامل التنظيمية في بيئة العمل ومتطلبات العمل على الصحة النفسية للأساتذة، هنا الصحة تناولناها من وجهين، الأول يمثل المؤشرات الإيجابية من خلال أبعاد الرفاه النفسي المأخوذة من مقياس الصحة العقلية لـ (Massé et al. 1998) الذي عرّفه (جفال مقران، 2017)، ولكن لم يتم التحقق من بنيته العملية بعد إعادة تطبيقه على البيئة الجزائرية، وهذا النقص نسعى لسده من خلال دراستنا، وأيضا من خلال بعد الإنجاز الفردي المأخوذ من مقياس الإحتراق المهني لـ (Maslach et Jackson 1986)، والوجه الثاني يمثل المؤشرات السلبية للصحة النفسية في العمل من خلال مقياس الضيق النفسي لـ (Massé et al. 1998)، ويعدي الإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية المأخوذ من مقياس (Maslach et Jackson 1986)، أما العوامل التنظيمية تم تناولها من خلال مقياس العدالة التنظيمية (Colquitt 2001) ودعم الزملاء والمديرين، ومتطلبات العمل من خلال الموقف القراري والعبء النفسي المأخوذة من إستبيان محتوى العمل لـ (Karasek and Theorell 1990) الذي كلفته (حيواني كريمة، 2017).

بالإضافة إلى سد النقص الذي لاحظناه في الدراسات السابقة التي تناولت الصحة النفسية في العمل على أنها مفهوم أحادي القطبية يعني الخلو من الإضطرابات النفسية والأمراض، وهو تناول قاصر دحضته الأدبيات النظرية في الصحة النفسية ولعل أهمها منظور منظمة الصحة العالمية (PHW) حيث أكدت على أن الصحة النفسية تناول ثنائي القطبية، أي بالإضافة إلى الخلو من المرض والإضطراب يجب أيضا تواجد الجوانب الإيجابية كمؤشرات الرفاه، أيضا لاحظنا في حدود علمنا غياب مقاييس للصحة النفسية تقيس المفهوم من شقيه السلبي والإيجابي معا وهذا مادفعنا إلى القيام بالتحقق من البنية العملية لمقياس الصحة لـ (Massé et al. 1998) على عينة من أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة، الذي تم تجريبه مباشرة بدون التحقق من بنيته العملية من طرف مقران جفال (2017) بعد تعريبه.



وفي ختام المقدمة العامة للأطروحة نشير أن نتائج العمل موجهة بالدرجة الأولى للباحثين من طلبة وأساتذة في مجال الصحة النفسية في العمل للإطلاع عليه وتقويمه من ناحية الإجراءات والخلفية النظرية التي استند إليها والعمل على صقله من خلال الدراسات القادمة، نتائج الدراسة أيضا تعني القائمين على قطاع التربية بالجزائر وتدعوهم لضرورة بناء دليل للصحة النفسية للأستاذ قائم على التفاعل الإجتماعي في المؤسسات التربوية.

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مشكلة الدراسة

مصطلحات الدراسة

أهداف الدراسة

أهمية الدراسة

نموذج الدراسة





### 1- مشكلة الدراسة

الإهتمام بالصحة النفسية للأفراد والعناية بها أمر حتمي تسعى له كافة المجتمعات، وما يشهده العالم المعاصر من تغيرات وتطورات متسارعة أحدثتها العولمة التي صاحبته أخطار نفسية وإجتماعية أدت إلى تشوه العلاقات الإنسانية بين الأفراد وداخل المنظمات، وأيضا تغلب مبدأ الأهداف المركزة على النشاط والأداء وإهمال الجانب الإنساني في العمل، مما يدفع بالحكومات و المؤسسات المزيد من الرعاية سواء على مستوى العوامل المتعلقة بخصائص الفرد الذاتية وحياته النفسية، وأيضا بيئته المهنية الخارجية التي يمارس نشاطاته فيها، والمتمثلة في عناصر البيئة المادية والإجتماعية.

رغم أن العمل يحتل مكانة هامة في حياة الفرد وفي قيم المجتمع فمن خلاله يحقق الفرد ذاته ورضاه، ويكفل أمنا ماديا له لتوفير متطلباته الأساسية من غذاء وسكن ومكانة إجتماعية، إلا أنه عندما يكون تنظيم العمل سيئا يمكن أن يمس ذلك بصحة العامل النفسية ورفاهيته، ففي دراسة أجريت سنة 2000 في 15 دولة أوروبية أكد فيها 56% من أفراد العينة أنهم يحسون بارتفاع عالي لنسق العمل، و40% يحسون برتابة في عملهم، والبقية بفقدان السيطرة على مهامهم، وفي دراسة أخرى على القطاعات التجارية أكدت على أن 60% من عينة الدراسة يقولون بأن العمل يؤثر بشكل سلبي على صحتهم، إن الضغط في العمل يصيب ما متوسطه 27% من العمال، و11% من الأجراء يعترفون بأنهم تغيروا لمدة يوم على الأقل بسبب مخاوف صحية ناجمة عن عملهم (Valeyre, 2006)، ويرى (Askénazy (2004 أن التغييرات في تنظيم العمل والظروف المحيطة به والإهتمام برفاهية العمال، لا تؤدي إلى تحسين ظروف العمل والصحة في العمل، ومرد هذا هو كثافة العمل وتراكم الصعوبات في العمل التي كرسها المنظمات الحديثة، ويؤكد ناصر الدين زدي(2004) أن نسبة معينة من العاملين في التدريس تكثرت غياباتهم عن العمل وتحدث لهم مشاكل في محيطهم المهني، إضافة إلى إستقالة عدد منهم وإنقطاعه نهائيا، وذلك راجع لعدم قدرتهم على التوافق والإنسجام وعملهم.

صحيح أن التغييرات والتطورات التي أحدثتها العولمة لا تؤثر مباشرة على قطاع التربية في الجزائر، غير أن عدم مواكبته لهذه التغييرات الحاصلة يجعله يعاني من عوائق مادية ممثلة في



## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

نقص الوسائل وعدم الجدية من طرف المسؤولين في النهوض بالقطاع، إضافة إلى المشكلات النفسية والإجتماعية والجسدية التي يعاني منها الأستاذ في قطاع التربية بأطواره الثلاث، غير أنه بمقاربة شاملة للصحة النفسية في العمل تأخذ بعين الاعتبار الوقاية الأولية، والعناية بدور العوامل التنظيمية والعوامل المرتبطة بالعمل. هذه العوامل تشكل تهديد للصحة النفسية للعاملين في مجال التدريس، ونذكر منها عبء العمل، غياب العرفان، العلاقات الإجتماعية بين الافراد، غياب المشاركة في القرارات، نقص في المعلومة، ضعف نظام الأجور وإنعدام المكافآت، (gilbirt.2009)، الأساتذة أيضا يطالبون بتحسين ظروف عملهم من خلال التكفل بمطالبهم كالخدمات الإجتماعية، وإعادة النظر في سلم الأجور وتحسين ظروفهم المعيشية بصفة عامة ورد الاعتبار لهم.

إن مشكلات الصحة النفسية في العمل ترتبط بعدة عوامل، حيث نجد أن زيادة مشاكل الصحة النفسية في العمل تكون كنتيجة أو مصاحبة عادة لظروف اجتماعية واقتصادية سببتها التغييرات الحاصلة في المجتمع التي تفرض على الأفراد التنافس على عدة جبهات كالسعي لخلق توازن بين حياتهم الأسرية والمهنية وحياتهم العامة عموما، أيضا السعي لتوفير المتطلبات المادية في ظل الفجوة التي يعيشها المدرسون بين مداخيلهم وإحتياجاتهم.

لقد ألفت ظروف وأحداث العمل بظلالها على التدريس بقطاع التربية الوطنية وأثرت على صحة العاملين فيها، وهذا ما أثار موضوع أطروحتنا، فالأساتذة العاملين بقطاع التربية الوطنية يعملون في بيئة مليئة بالمنغصات والضغوطات مما يهدد صحتهم النفسية، والمعرفة الجيدة لظروف العمل والعاملين في التدريس بقطاع التربية الوطنية تعطي فهما افضل للسلوكات والاتجاهات الملاحظة، وتستطيع ان تقودنا الى تنبؤات وتفسيرات صحيحة.

أيضا التغييرات على مستوى المؤسسات التي تحت على تجويد مستويات أداء الأفراد، خاصة فيما يتعلق بضعف التكوين لدى الجامعيين الجدد الذين التحقوا بالقطاع، فتدني مستوى التحصيل الدراسي لدى التلاميذ مقترن عادة بضعف أداء الأستاذ، أيضا عوامل وسياسات أخرى كعدم الإستقرار الذي يشهده القطاع والإصلاحات المتكررة للمناهج، كذلك تغييرات قيم المجتمع وشذوذها عن الإنسانية في كثير من الأحيان والذين ابتعدوا عن العرفان لدور الأستاذ، أيضا متطلبات العمل



التدريسي عوامل هامة لإستكشاف مشكلة الصحة النفسية لدى الأساتذة، فالأستاذ في الجزائر قد يعمل حوالي 30 ساعة عمل أسبوعيا بالنسبة للطور الإبتدائي، وهو حجم ساعي كثيف.

وانطلاقا مما سبق فإن الدراسة تستند أيضا الى تحقيق أولي عن طريق مقابلات شبه موجهة مع الأساتذة العاملين في قطاع التربية الوطنية، المقابلات كانت مكونة من اسئلة مختارة ومتعلقة بأبعاد البحث، مكنت من الحصول على مايشعر به الأساتذة في عملهم، ومكنت هذه المقابلات من إختيار متغيرات بيئة العمل التنظيمية وطريقة قياسها، وتحديد نموذج البحث.

### 2- مصطلحات الدراسة

2-1- الصحة النفسية في العمل: حسب منظمة الصحة العالمية (1946)، الصحة النفسية او العقلية تعرف على انها حالة تامة من الرفاه " الإرتياح، الهناء، طيب الوجود، التنعم" بدني وعقلي للشخص وليس مجرد الخلو من المرض أو العجز، هذا التعريف في البدايات لم يتم أجرأته في البحوث حول الصحة النفسية، فالإتجاه السائد لدى الباحثين هو تقييم الصحة النفسية من خلال الأعراض المرضية فقط كالقلق والإكتئاب دون الأخذ بعين الإعتبار تواجد الاعراض الإيجابية للصحة النفسية، ولقد حاول الباحثون في مجال علم النفس إعادة النظر في تناول الصحة النفسية من تناولها بمنظور أحادي الإتجاه إلى منظور ثنائي الإتجاه يتناول غياب الأعراض السلبية وتواجد الجوانب الإيجابية، الى اختيار شكل او صيغة ثنائية البعد بذكر وقياس الصحة ليس كغياب المرض ولكن ايضا وجود أو حضور المظاهر الإيجابية). ( Bruchon et schweitzer, 2002 ) ( Achille, 2003 ; Keyes, C 2005 )

نتناول الصحة النفسية في هذه الدراسة بمركبتين الصحة النفسية الإيجابية من خلال أبعاد الرفاه النفسي(السعادة، التقدير، الإندماج الإجتماعي والعلاقات الإيجابية مع الآخرين، التحكم في الذات والأحداث، التوازن) وبعد الإنجاز الفردي و الصحة النفسية السلبية من خلال أبعاد الضيق النفسي (الإستنزاف الذاتي، القلق/ الاكتئاب، العدوانية /الهيجان، الرغبة في فك الإرتباط الإجتماعي) (Massé et al. (1998)، وبعدي الإحترق المهني (الإنهاك الانفعالي، تبدل الشخصية). ( Boudérias (et al.2011) ; (Bouterfas, N., & Desrumaux, P ,2014 ) .



\* إن الصحة النفسية وفق المنظور الإجرائي هو تقديرها من خلال الرفاه النفسي والإنجاز الفردي كمركبة إيجابية، ومن خلال الضيق والإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية كمركبة سلبية، وهي المتغير المتنبأ به.

2-2- عوامل بيئة العمل التنظيمية: يرى (Bourbonnais et al., 2004) نقلا عن بن بوقرين عبد الباقي وبوفاتح محمد (2017)، أن أغلب الدراسات التي تناولت الصحة النفسية وعوامل بيئة العمل التي تؤثر فيها تفضل استخدام ثلاث نماذج: نموذج العدالة التنظيمية، ونموذج DER لـ (Seigrist 1996) ويعتمد على التوازن بين الجهد والإعتراف، ونموذج Karasek المتضمن: الموقف القراري ومتطلبات العمل، وعدم الأمان. ويقصد ببيئة العمل التنظيمية على أنها التفاعلات الإجتماعية داخل المؤسسات التربوية وتتمثل الدعم الإجتماعي داخل المؤسسات من خلال دعم الزملاء المديرين (Karasek et al 1998) ، وأبعاد العدالة التنظيمية (العدالة التوزيعية والإجرائية والتفاعلية والإعلامية)؛ (Colquitt 2001) ; (Boudérias et al. 2011) ; (Bouterfas, 2014) ، و (N., & Desrumaux, P) ، وتتمثل متطلبات العمل في عاملين هما: الموقف القراري والعبء النفسي أي أبعاد استبيان (Karasek 1979) .

\* إن المتغيرات المنبئة في النموذج وفق المنظور الإجرائي هو تقديرها من خلال العوامل التنظيمية: ابعاد العدالة التنظيمية ودعم الزملاء ودعم المديرين، ومتطلبات العمل من خلال الموقف القراري والعبء النفسي.

2-3- النموذج التنبؤي: ويقصد به اختبار تأثيرات العوامل التنظيمية (ابعاد العدالة التنظيمية ودعم الزملاء ودعم المديرين)، ومتطلبات العمل (الموقف القراري والعبء النفسي)، على مركبتي الصحة النفسية الإيجابية (مؤشرات الرفاه النفسي وبعد الإنجاز الفردي)، والسلبية (أبعاد الضيق النفسي والإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية)

إن تبني تخصصات العلوم الإجتماعية لمفاهيم النمذجة، يعود ذلك كنتيجة حتمية لطبيعة الظواهر النفسية والتربوية فالصحة النفسية والمرض والإضطرابات النفسية عمليات مرتبطة ببعضها وتحدث تغيرات تفاعلية فيما بينها داخل الفرد، وبالتعاون بين الباحثين في مجال العلوم النفسية والعلوم التجريبية الأخرى، لجأ الباحثون إلى تبني مفاهيم النماذج والعوامل المتعددة في



تناول المشكلات، وتم اللجوء إلى العمليات الإحصائية المتقدمة لتحليل تأثيرات هذه العوامل فيما بينها. (تايلور، 2008، ص. 58).

يستند مفهوم النموذج إلى أنه يحاول مطابقة الواقع من خلال بيانات العينة، ويتضح مفهوم المطابقة من خلال السعي للوصول نحو أقرب نقطة للحقيقة والفهم والتفسير، وتحاول فلسفة النماذج أيضا محاكاة الواقع من حيث أن الظواهر النفسية ليست متفردة، فالمتغيرات فيها ليست بريئة أي أنه تتعدى لتساهم بالتأثير في المتغيرات الأخرى، وهذا هو جوهر فلسفة النماذج بالإضافة إلى أنه يخضع لمحك مؤشرات المطابقة لقبوله أو رفضه، ولقد وضعت عدة نماذج للصحة النفسية بشقيها الإيجابي من حيث مفهوم الرفاه وسعادة والرضا، وشقها السلبي المتمثل في مظاهر الضيق والشدة والمعاناة، إلا أن أغلبها لم يختبر كليا عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية، وتم اختبار المسارات عن طريق تحليل الإنحدار المتعدد مثل نموذج (Bouterfas, N., & Desrumaux, P) (2014) ونموذج (marie- gilbert.2011)، وهي نماذج لم تختبر المسارات بين المتغيرات مجتمعة واختبرت مستقلة عن بعضها.

### 3- أهداف الدراسة: هذه الدراسة تهدف تحقيق عدة أغراض.

\* فحص وجهي الصحة النفسية في العمل، واحدة ايجابية في صيغة الرفاه النفسي والآخرى سلبية في صيغة الضيق النفسي والإحترق المهني.

\* التعرف على القضايا التالية: الصحة النفسية هل يمكن تناولها في صيغة الرفاه النفسي، والضيق والإحترق؟، هذا الأمر نتأكد منه من خلال التحليل العاملي التوكيدي، وأيضا عوامل بيئة العمل التنظيمية(العدالة التنظيمية، دعم الزملاء، دعم المديرين)، العبء النفسي والموقف القراري، هي منبئات لمركبتي الصحة النفسية في العمل.

مؤشرات الصحة النفسية في العمل لدى الأساتذة (الرفاه والضيق والإحترق) يظهر انها مؤكدة من وجهة نظر الاعمال الحديثة (Bouderias et al (2011) ، فالصحة النفسية في العمل في نظرهم تم تناولها كبناء ثنائي القطبية من خلال الرفاه والضيق، اي بمعنى انها لا تتضمن الاعراض السلبية فقط بل أيضا وجود العناصر الايجابية كما اوصى بها (Massé et al. (1998، وبعض



الباحثين (Bouterfas, N., & Desrumaux, P, 2014)، أضافوا الإحترق المهني لبنية الصحة النفسية في العمل. من جهة أخرى الصحة النفسية هي تدرس وفق نموذج يحوي المؤشرات التنظيمية، النفسية والاجتماعية، الباحثون تنبهوا الى ان التفاعلات الاجتماعية في العمل (مثل العدالة التنظيمية والدعم الاجتماعي)، ومتطلبات العمل مثل العبء النفسي والموقف القراري، هذه الأخيرة يمكن ان يكون لها تأثير ايجابي على الصحة النفسية في العمل، على عكس متطلبات العمل يمكن ان يكون لها اثر سلبي على الصحة النفسية في العمل، لقد اختبروا هذه العوامل على الصحة النفسية في العمل واقترحوا نموذجا تفسيريا عن طريق تحاليل الإنحدار، في دراسة Leroy, Desrumaux, Moundjiegout et Lapointe (2014)، سمحت بقياس الرفاه الذاتي والاحترق المهني للكوادر، حيث اختبروا المسارات بين العبء النفسي، والاستقلالية في القرار، العدالة التنظيمية، وتقدير الذات، وبين الرفاه الذاتي والاحترق النفسي من خلال التأثير الوسيطي لاشباع الحاجات النفسية، المعطيات تم جمعها من استبيان تم توزيعه على 163 كادرا أكدوا بأن العلاقات دالة بين العوامل المرتبطة بالعمل والاحترق المهني، وبين تقدير الذات والرفاه والاحترق المهني، وبين اشباع الحاجة للانتماء والاحترق المهني. وفي بحث متعدد الثقافات (Bouderias et al.2011)، برهنوا واثبتوا النموذج التنبؤي للصحة النفسية في العمل في فرنسا وفي كندا على مجتمع يحوي 928 مدرسا في المدرسة الابتدائية، المتوسط ، والثانوي، وخلصوا إلى ان الصحة النفسية في العمل (الضيق والرفاه) يتنبؤ بها عليها بصفة مباشرة وغير مباشرة من طرف عوامل شخصية (التناؤل، والجلد)، وعوامل تنظيمية (متطلبات العمل ، وموارد تنظيمية كالعدالة والدعم)، التي تؤثر على الإستقلالية في اتخاذ القرار، هذه الأخيرة هي المتغير الوسيط الذي يؤثر على الصحة النفسية في العمل، ويساهم في العلاقة غير المباشرة بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية في العمل، تم اختبار النموذج عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية.

هذه النماذج يمكن الإستفادة منها في بيئة الدراسة الحالية، حيث تم تحديد النموذج واستلهامه من النماذج السابقة الذكر، وأيضا من خلال الإستماع لأقوال الأساتذة الذين أكدوا على دور الدعم الاجتماعي في العمل والعدالة التنظيمية ومتطلبات العمل (karasek.1979)، وتم تحديدها كعوامل منبئة لمركبتي الصحة النفسية في العمل.



\* تهدف هذه الدراسة أيضا إلى دراسة صلاحية النموذج النظري البنائي للصحة النفسية في العمل وعوامل بيئة العمل التنظيمية المؤثرة عليها.

\* فحص واختبار عامل الموقف القراري كمتغير وسيط بين مركبات الصحة النفسية في العمل والعوامل التنظيمية.

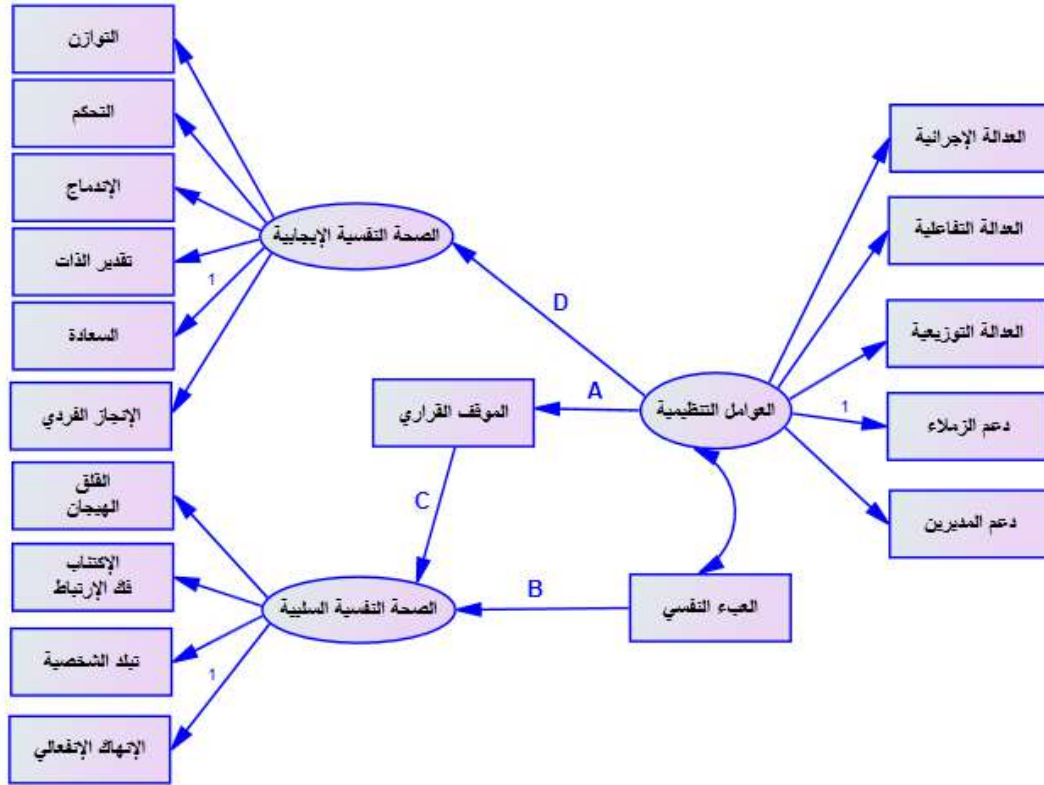
### 4- أهمية الدراسة

الفائدة العلمية لهذه الدراسة تتجلى في فهم أسباب ومشكلات الصحة النفسية في العمل، وكذلك أسباب الرفاه النفسي قصد توقع تطور الحالة الصحية النفسية لأساتذة المؤسسات التربوية، لأجل هذا فإن الدراسة تستلهم منطقها من النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل المقترح من طرف (Bouderias et al.2011)، والنموذج البنائي (وادي لمين وبومنقار مراد، 2017)، وكما ذكرنا فإنه تقرر إختبار عوامل بيئة العمل التنظيمية ممثلة في الدعم الاجتماعي والعدالة التنظيمية، وعوامل متطلبات العمل ممثلة في الموقف القراري والعبء النفسي، ويتم التحقق من وسيطية الموقف القراري كعامل مساهم في العلاقات غير المباشرة بين مؤشرات العوامل التنظيمية والصحة النفسية في العمل والإحترق المهني، والشكل (01) يوضح النموذج النظري التصوري للدراسة.



5- النموذج النظري البنائي للدراسة

الشكل (01) النموذج التنبؤي للصحة النفسية في العمل لـ (بوزيدي عطية عصام وغربي صبرينة، 2020)



المصدر: من اعداد الطالب بناء على دراسات سابقة

نموذج الدراسة يبين أن المتغيرات المنبئة (المستقلة) للنموذج تمثلت في العوامل التنظيمية من خلال دعم الزملاء والمديرين والعدالة التنظيمية بأبعادها الثلاث (العدالة التوزيعية والتفاعلية والإجرائية)، مع التأكيد على الدور الوسيط للموقف القراري، في حين أن المتغيرات المنتبأ بها (التابعة) تمثلت في مركبات الصحة النفسية الإيجابية من خلال ابعاد مقياس الرفاه وبعد الإنجاز الفردي، ومؤشرات الصحة النفسية السلبية من خلال ابعاد مقياس الضيق النفسي وبعدي مقياس الإحترق المهني: الإنهاك الإنفعالي وتبلد الشخصية.





### 6- تساؤل الدراسة

تم الإنطلاق من التساؤل التالي: هل مؤشرات عوامل بيئة العمل التنظيمية (أبعاد العدالة التنظيمية ودعم الزملاء ودعم المديرين) ومتطلبات العمل (العن النفسى والموقف القرارى) لها تأثيرات مباشرة وغير مباشرة على مركبات الصحة النفسية فى العمل من خلال النموذج البنائى الذى تم تحديده؟. وبما أن الدراسة تستهدف بناء واختبار النموذج النظرى، فإن التساؤل الأساسى للدراسة هو: هل يتحصل النموذج النظرى للدراسة على مؤشرات مطابقة جيدة؟.

\* فرضية الدراسة: الفرضية التى نعى لإختبارها هى: يتحصل النموذج النظرى للصحة النفسية فى العمل على مؤشرات مطابقة جيدة. أى أنه يطابق بينات العينة.

بصفة عامة، الدراسة تهدف للتحقق من النموذج النظرى البنائى للصحة النفسية فى العمل الموضح أعلاه باستخدام النمذجة بالمعادلات البنائية، وتحديد عوامل بيئة العمل التنظيمية والعوامل المرتبطة بالعمل التى تساهم فى تفسير مركبات الصحة النفسية لدى أساتذة المؤسسات التربوية بولاية الجلفة، وينقسم هذا البحث إلى شقين، نظرى وتطبيقى.

الشق الأول إرتائنا تصنيفه فى فصلين نظريين، الأول خاص بالصحة النفسية فى العمل ومركباتها، والفصل الثانى خصص لعوامل بيئة العمل التنظيمية، الشق الثانى خصص للدراسة الميدانية على عينة من أساتذة المؤسسات التربوية وتدرج تحته ثلاثة فصول، فصل خصص لإجراءات الدراسة والتحليل العاملية الإستكشافية لأدوات الدراسة، والفصل الثانى خصص للدراسة التحقيقية الأولى أى تقدير الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة من خلال إستعمال التحليل العاملى التوكيدى للمصادقة على بنية العوامل، والفصل الثالث خصص للدراسة التحقيقية الثانية وهى اختبار النموذج النظرى البنائى للدراسة وعرض نتائجه وتفسيرها، ومنه فإن الأطروحة تحوي خمسة فصول، بالإضافة لفصل الإطار العام للدراسة.

## الفصل الثاني: الصحة النفسية في العمل ومركباتها

مفهوم الصحة النفسية في العمل  
مركبات الصحة النفسية في العمل  
الرفاه النفسي  
الضيق النفسي  
الإحتراق المهني



### 1- التطور التاريخي لإشكالية الصحة النفسية في العمل

إن المطلع على أدبيات الصحة النفسية في العمل يلاحظ إهتماما كبيرا بالموضوع وهذا مايفسر توافر المؤلفات حوله، ونحن قصد فهم النماذج المفسرة للصحة النفسية في العمل وجب علينا عرض تطور الإهتمام بمفهوم الصحة النفسية في العمل، حيث أن البدايات الاولى للإهتمام بصحة العمال في الأدب الأمريكي ظهرت مع بداية القرن العشرين، تبعا للتورة الصناعية وما صاحبها من تطور تكنولوجي في مختلف المؤسسات الصناعية، ولم يقتصر هذا التغير في طبيعة العمل، ولكن أيضا في الظروف الإقتصادية والإجتماعية في العالم الغربي (Holt,1990)، ولغاية سنوات 1960، إنتشر إستعمال الآلات والتكنولوجيات الحديثة وبعض المواد الخطيرة المصنعة، وهنا الباحثون حول الصحة في العمل حاولوا البحث في إشكالية وجوب تسهيل اوتشجيع النظام التايلوري، هذه الأخيرة ترمز إلى إستخدام تنظيم العمل، وحسب (Selon Wallon(1930) ، فإن تنظيم العمل يجتهد أن يفصل الفكر والحركة من منظور إنتاجي أو زيادة الأداء، وتودي إلى تحسين مركبات الإشباع لدى العاملين. ولاقت نظرية تنظيم العمل لتايلور إنتقادات في طريقة تعاملها مع الإنسان العامل، وتقليل دوره لحساب الآلة، والصحة في العمل فيها تعرض مشكلة من صيغة عوامل ومركبات يمكن اعتبارها مستقلة عن بعضها، وهي مستمدة من النموذج الفكري للعلوم التجريبية (Davezies, 1997, p. 89)

لقد جعلت فلسفة تنظيم العمل تدخل علم النفس اكثر من استعجالي، بالاضافة إلى أن التشريعات الخاصة بالإصابات وحوادث العمل سيقدر فيها خبراء الطب الشرعي لضرورة التدخل لمساعدة العامل، وشهدت فترة من نهاية 1960 الى منتصف 1980 تحولا كبيرا، هذه الحقبة شهدت بروز صراع عمالي حول ظروف العمل بين نقابات العمال وأرباب العمل، وواجهت المؤسسات خطر دوران العمل في المصانع، وتم الإعتراف بضرورة سن قوانين لتحسين ظروف العمل، وبعده حصلت تطورات إجتماعية وسياسية ساهمت في تغليب المنطق الإنساني والإنتاجي بعد أن كان هذا الأخير هو السائد في المؤسسات، وسعى المهتمون بصحة العامل إلى تحسين موارد الأفراد لمواجهة التحديات المتسارعة بهدف تحسين الأداء ونتاجية المنظمة، واليوم المهنيون



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

بدؤو يهتمون اكثر فاكثر برفاهية العمال وأيضا صحتهم الجسمية.(Bouterfas, N., 2014 , p.23, & Desrumaux, P)

وحسب (Holt,1989) هذه التغييرات أدت إلى ظهور حركية إتسمت بحدثين تاريخيين هما: أعمال (Linn et deunbar(1982. p. 222-226 في القياس النفسي، وأعمال (Selye(1956 حول الضغط المهني، وساعدت هذه الأعمال في التحقق هل الأمراض كالقرحة المعدية، والضغط الدموي، التي وصفت بالأوبئة هي ناتجة عن تعرض الأفراد للضغط في العمل، والحدث الثاني سنة 1970 وهو إتفاق الصحة والسلامة المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية ويهدف إلى ضمان توفير محيط خالي من الأخطار المهنية، وأنشئت في السنة الموالية المعهد الوطني للصحة والسلامة المهنية(NIOSH)، وهو يهتم بوضع معايير الصحة في مراكز العمل، وبمرور السنوات إستطاع هذا المعهد تطوير إستراتيجيات وقائية من الإضطرابات النفسية والعقلية، وتم تنظيم مؤتمر للصحة النفسية في العمل سنة 1990، بالشراكة مع جمعية علم النفس الأمريكية(APA).

أما الأعمال في أوروبا وفرنسا تحديدا، كانت أكثر قدما حول الصحة في العمل وتعود إلى بدايات القرن 18، حيث بين (Vatin (1990 في مؤلفه أن العمل أصبح موضوعا للبحث العلمي بداية من الدراسات التي تقارن بين الإنتاج الآلي للإنسان وإنتاج الآلة الصادر من فيزياء العمل، هذا المنحى الآلي اصبح موضوع دراسة فيزيولوجية لمعرفة كمية الطاقة التي يحرقها الجسم اللازمة لأداء عمل معين، مرتكزة على أعمال Lavoisier، وفيزيولوجيا العمل هي التيار العلمي السائد بين القرنين 19 و 20 ميلادي وتغيرت تسميتها إلى علم النفس الفيزيولوجي وظهرت دراسات حول العلاقة بين العمل الذهني والبدني وأثرهما الفيزيولوجي، ومنه أخذ التيار العلمي طابعا إقتصاديا وإجتماعيا إهتم بالفرد العامل، هذا ماسمح بظهور علم تسيير العمل، ولقد أوضحت الباحثة (1998) Billiard في أطروحتها حول تاريخ علم نفس العمل في فرنسا أن محاولات علم النفس الفيزيولوجي كانت فاشلة وذلك يعود حسبها لسببين وهو غياب مفاهيم ملائمة للإرهاك والتعب في ذلك الوقت، وأيضا لحدثة الإختبارات النفسية والإحصاء ومنه فإن الإهتمام أصبح مركزا تدريجيا حول علم النفس التقني أكثر من إشكالية علم النفس الفيزيولوجي الذي طويت صفحته كتخصص علمي



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

حسب الباحثة سنة 1920، وظهر مايسمى بعلم النفس المرضي في العمل وخصصت فصلا في دراستها حول هذا الحدث. (جفال مقران ودوقة أحمد، 2017)

وكما ذكرنا، عاد الإهتمام بموضوع الصحة في العمل في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال البحوث التي دعمها مركز NIOSH حول الضغط المهني، ولقد تطورت الأعمال حوله حيث تم الكشف عن عوامل بيئة العمل الموضوعية المسببة للضغط كالضوضاء، وقت وكمية العمل، وأيضا الإهتمام بالعوامل النفسية والإجتماعية لمحيط العمل كالعلاقات بين الأفراد، الإستقلالية في إتخاذ القرار والدعم الإجتماعي.. وهي محددات للصحة النفسية في العمل، وتوصل الباحثون لوجود علاقة إرتباطية خطية بين مصادر الضغط وأعراضه على صحة الفرد، واكدو على أن القدرة التنبؤية والتفسيرية لأي نموذج يجب أن تشمل على العوامل الخارجية وأيضا الذاتية المتعلقة بخصائص الأفراد كمركز الضبط والجد ونمط الشخصية، والتي تعتبر كمتغيرات تتوسط العلاقة بين العوامل السابقة الذكر. ( Kahn et Byosiere ) ; Holt (1989) ; Danna et Giriffin (1999) ; Cooper et cartwright (1986, (1992)).

إن العوامل الذاتية محدد هام لتقييم الضغط إلا أن الأبحاث تتجه نحو تغيير مكونات بيئة العمل، وأنها هي السبب في حدوث الضغط.(Millar,1992)

نظرا لغياب تعريف واضح للصحة في العمل، لجأ بعض الباحثين إلى القيام بإحصاء المحددات الأساسية للصحة في العمل تكون بالدرجة الأولى انطلاقا من الأفراد الذين لديهم استشارات عند الطب العقلي وبالتالي المعاناة من اضطرابات نفسية خطيرة، اضافة الى التركيز على تصنيف موحّد و انماط الشخصية المختلفة لتقييم الصحة النفسية في العمل، أما النوع الثاني من المؤشرات فهو استعمال العلاج العيادي ويكون الثالث عن طريق استعمال أدوات التقييم الذاتي للأعراض المرضية، هذه الأخيرة تسمح بقياس إما الارتياح النفسي أو الضيق النفسي بصفة عامة أو أبعاد خاصة بالصحة العقلية مثل الاكتئاب، القلق و تقدير الذات، و يتمثل النوع الرابع في الاعتماد على مؤشرات الفعالية الوظيفية التي تكشف عن قدرات الفرد للاستجابة لمتطلبات المهام و القيام بالنشاطات المقدمة له، فبعض المؤشرات المستعملة في الواقع عادة ما تكون تقيس الرضا عن العمل أو جد متخصصة، تقيس جانب فقط من الوظائف و السلوكات مثل التغيب و الأداء



المنخفض. يضيف نفس الباحث أن النوع الخامس من المؤشرات يتمثل في المؤشرات الايجابية للصحة في العمل التي تختلف عن المؤشرات السابقة و هي الأكثر أهمية منها تتمثل في النمو الذاتي ، تحقيق الذات تحقيق الأهداف المقيّمة من طرف الفرد و قدرات التكيف. و لأكثر تفصيل في هذا الموضوع نذكر أعمال(StawBell et Clausen (1986)، الذين اهتموا في دراساتهم الاصلية بنوعية الحياة عند المسنين ثم اقترح مؤشرات هامة في ميدان العمل مثل: قدرة الفرد على استعمال الاستعدادات اللازمة لمواجهة مختلف الظروف خاصة غير المتوقعة أو الصحية التي نجدها غالبا في أماكن العمل، بالإضافة إلى قدرة كل فرد على إظهار مستوى استقلاليتته و مستوى التنظيم الذاتي له في مختلف جوانب الحياة، قد يبدو هذا التصنيف عبارة عن ملخص إلا انه هام جدا بالنسبة لتبيان أهمية الجانب الاجتماعي في العمل، أي ان أن قدرة الأفراد على إنشاء و الحفاظ على علاقات ودية و كافية مع الآخرين هو مؤشر أساسي للصحة النفسية.

كاستنتاج لما سبق. إن لوضع تعريف لمفهوم الصحة في العمل يجب الموازنة بين جانبيين هما عوامل الشخصية ومتطلبات الفرد من جهة وخصائص بيئة العمل من جهة أخرى، وهي العوامل التي تؤثر على الضغط المهني والضيق في العمل، وأيضا الموازنة بين نوعية الحياة في العمل وخارج محيط العمل وهي العوامل التي تؤثر على الصحة النفسية أو الرفاه والسعادة في العمل.

### 2- منهج البحث في الصحة النفسية

ويستند البحث في الصحة النفسية في العمل على ثلاث مقاربات أو تناولات.

**2-1- المقاربة السببية:** وجاءت من العلوم التجريبية وتستند على تنظيم العمل، لانها وضعية موضوعية وليس ديناميكية.(Vezina, 1992 ; Siegrist, 1996 ; Karasek & Theorell, 1990)

وتهدف إلى تقدير اسباب الصحة النفسية بواسطة الاستبيان، هذه المؤشرات متصلة بعوامل داخلية في العمل(العبء في العمل)، صعوبات ممارسة الدور في المنظمة ( الصراع في العمل)، العلاقات الاجتماعية ( العلاقات بين الافراد مضطربة)، تطوير المسار المهني (انعدام الامان الوظيفي)، والى المناخ التنظيمي (التسير أوتوقراطي أو تشاركي)، ومن خلال تحديد هذه العوامل الخاصة بالصحة النفسية استطاع الباحثون تصميم نماذج خطية سببية تتضمن العديد من



التقسيمات لحالات العمل، ومن خلال دراسات كمية يتم فحص هذه العوامل، وحسب هذه المقاربة، فالفرد يعمل في بيئة عدوة تسبب له الأذى، إذا انه من الضروري تحديد هذه العوامل المرضية المختلفة قصد ازالته والتنبؤ بظهور مشكلات الصحة النفسية في العمل، الحدود العلمية للمقاربة السببية هو عدم قدرتها على التعامل مع الطابع الديناميكي لمختلف عوامل الصحة في العمل، والصعوبة في الكشف عن المفاهيم الكامنة وراء هذه العلاقات والمسارات، رغم أن هذه المقاربة تحاول معايير التنظيم الجيد للعمل كحالة موضوعية ومستقرة، محكومة بالقوانين العالمية للسببية، إلا انه عملية تتطور باستمرار (Bouterfas, N., & Desrumaux, P. 2014).

**2-2- المقاربة المعرفية:** تستند هذه المقاربة إلى مبادئ علم النفس المعرفي، مشكل الصحة النفسية ينظر إليه على انه فشل تكيف للفرد، وهي تبحث عن فهم لماذا بعض العوامل تولد او تسبب انفعالات سلبية، ووفق هذا المنظور فإنه ينظر إلى مشكلات الصحة النفسية على أنها مرتبطة بتصورات الأفراد وليس العوامل المكونة لبيئة العمل النفسية والاجتماعية والتنظيمية، وهذه التصورات بدورها تتأثر بعدة عوامل بما فيها تصور الفرد لأهمية العامل هذا في حد ذاته، وتداعياته على حياة الفرد والتهديد الذي يمثله، ومدى سيطرة الفرد لإحتواء الموقف، ومنه إمكانية التحكم فيه أو الفشل في ذلك، في هذا السياق العديد من البحوث التي حاولت تبيان تأثير مختلف ملامح الشخصية، او المعتقدات وأيضاً المواقف في وجه الحياة بصفة عامة او في العمل بصفة خاصة (Vezina, 2001)، هذه المقاربة تتمحور حول التصورات والمواقف الفردية التي تؤدي الى تشجيع السلوكيات المتمركزة حول الفرد لعدم توفر التنظيم في العمل حسبها، أي أن استراتيجيات هذه المقاربة تتلخص في كونها تؤدي الى جر الفرد لتغيير ادراكه وتصوراته حول التوترات والضغوطات المحتملة، ومنه تحسين استراتيجياته في التعامل مع عوامل الضغط، هذه المقاربة تتناول العوامل النفسمرضية الكامنة وراء الروابط المؤكد عنها من طرف المقاربة السببية لكنها مقيدة لأن مشاكل الصحة النفسية في العمل حسبها مرتبطة بفشل جهود الأفراد جهود في التكيف، من مآخذ هذه المقاربة لا تعطي أهمية للفروقات الفردية في القدرة على مواجهة التوتر و القلق، ولاتأخذ ايضاً بعين الاعتبار وجد اختلافات في منظومة القيم في الوسط المهني. هذا النقص يتسبب في عدم فهم عوامل الضيق والشدة في الوسط المهني، بالاضافة الى المقاربتين السابقتين (السببية



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

(والمعرفية)، بعض الباحثين قدموا مقارنة أكثر ديناميكية التي تتناول العوامل التنظيمية والاجتماعية والفردية التي يمكن ان تكون هي اصل المشكلات الصحية العقلية. (Peterson, 1994, p. 381-391)

**2-3- المقارنة النفس\_ديناميكية: المقارنة النفس\_ديناميكية المنبثقة من العلوم التأويلية أو التفسيرية،** وحسبها الصحة النفسية هي التفاعل الديناميكي لثلاثة عقلانيات: الموضوعية، الذاتية، والاجتماعية، وتهدف لفهم العمليات النفسية التي يحدثها العمل، فالعقلانية الموضوعية تتطابق مع عقلانية المواقف بالنسبة لاهداف الانتاج. (Dejours, 1995)، ونعني به مجموع السلوكات المرتبطة بتعليمات المشرفين في العمل، من حيث فارق التوقيت بين المهام المطلوبة والمهام الفعلية التي يقوم بها العامل، وهذا الفارق يمكن ان يؤثر على صحة الفرد او يكون مصدر معاناة عقلية، ويكون اعتمادا على ما إذا كانت المنظمة تسمح للعمال بإبداء رأيهم والحكم على هذا التناقض الحادث الذي يسبب لهم المشكلات في الواقع العملي.

والعقلانية الذاتية في محيط العمل تتعلق بمجموع مجهودات شخص بغية الحصول على هويته في العمل، حيث من المناسب ان العمل يتماشى مع التمثيلات المعرفية التي يملكها الفرد عن نفسه مايكفل له تكوين هويته المهنية والرقى بها، العقلانية الاجتماعية تماثل عقلانية الأنشطة والأعمال بالنسبة للمعايير الموضوعية، والقيم المشتركة. (Dejours, 1995) وتقول (Vézina, M., et al., 2001, p. 108) ، "هذه القواعد تحدد الطرق المقبولة لانجاز العمل بنفس الطريقة، وايضا بأفضل من ذلك، هم نتيجة النقاش والتبادلات بين العمال". وهنا يقصدون مفهوم الفعالية، إذن حسب المقارنة النفس ديناميكية فإن مفهوم الصحة في العمل هو نتيجة لتفاعل (ديناميكي) بين الفرد والنشاطات والمهام في المؤسسة(نعني أهداف المنظمة)، وفريق العمل من زملاء ومشرفين، وعندما يختل أحد عناصر هذه الديناميكية أو التفاعل، تختل الصحة العقلية، هذه المقارنة تهتم بالتعرف على المركبات التي تسمح للعامل الحفاظ على التوازن على حساب الصعوبات التي يواجهها في العمل، عوض تحديد مختلف العوامل المحيطة بالرفاه او الضيق في العمل.

كاستنتاج للمقاربات الثلاث: المقارنة المعرفية تتناول بعض عوامل الصحة النفسية في العمل تمت ملاحظتها من طرف المقارنة السببية لكنها تبقى اختزالية لانها ترجع مشاكل الصحة النفسية في العمل الى فشل جهود تكيف الافراد، المقارنة النفس ديناميكية في العمل تحلل مشاكل الصحة





في العمل في ديناميكا تطويرية بين المنظمة، والاهداف التي يبحث عنها الفرد وفريق العمل، لكن من وجهة نظر منهجية وتفسير النتائج يبقى صعبا وضعها في مكانها، وأيضا هذه المقاربة هي على الأرجح مقارنة فردية ذاتية، وهي ليست مناسبة لمعالجة غالبية المخاطر النفسية الاجتماعية، اذا وجد اجماع نسبي حول موضوع أهمية مشاكل الصحة العقلية في العمل، إلا أنه توجد تباينات كبيرة بين الباحثين بالنسبة لفهم اصل هذه المشكلات، والاستراتيجيات التي يجب وضعها لمواجهتها. (Boutefas, N., & Desrumaux, P, 2014 , p.27)

منه نعتمد المقاربة السببية في دراستنا، لان البيئة الموضوعية ضرورية. وعلى الرغم من أننا نحاول تحديد الوضعيات التي تجاوزت قدرات التكيف لعدد من الافراد، بالاخذ بعين الاعتبار الخصائص الفردية، وبعدم توفر استكشاف للمشكل من وجهة نظر فردية، والاكتفاء بالتصورات التي يملكها الفرد حول خطورة المشكل وموارده، نقوم بواسطة الإستبيان بتقدير اهمية الوسط و الموارد المتاحة من خلال إجابات أفراد العينة، إن المنهجية الكمية لهذه المقاربة تسمح بتناول اصل المشكل من وجهة نظر اخرى غير تلك الفردية، وهي أيضا تصف بطريقة موضوعية الحالات التي يمكن ان تقضي إلى حلول فعالة على المدى الطويل لتحسين صحة العاملين، خاصة كونها تأتي بمبادرات وأنشطة للوقاية، وأخيرا فإن المقاربة السببية تسمح بمعرفة اهمية الروابط بين الفرد، تنظيم العمل، من جهة ومشاكل الصحة النفسية في العمل من جهة أخرى، وهذا التوجه مستعمل من طرف كثير من الباحثين لإيجاد تفسيرات وحلول للصحة النفسية في العمل. (Boutefas, N., (Keyes, 2003 ; Massé et al., 1998) ; & Desrumaux, P. 2014)

### 3- مفهوم الصحة النفسية في العمل

ان مشكلات الصحة النفسية في العمل اليوم في تزايد، وتجد أصولها في عدة عوامل، يمكن ان تكون عوامل إجتماعية وإقتصادية مثل العولمة واشتداد المنافسة، وتغير القيم المعاصرة للمجتمع وتأثيراتها على الأداء، وهناك أيضا عوامل فردية لها تأثير على الصحة النفسية في العمل، مثل الارغامات العائلية والشخصية وأيضا المصاعب المالية، وعوامل أخرى مرتبطة بتنظيم العمل، عبء العمل، كثافة العمل وغياب العرفان، العلاقات بين الأفراد، غياب المشاركة في القرارات، ونقص الإعلام، كل هذه العوامل تهدد الصحة النفسية للعمال. (Boutefas, N., , 2014 , p.24)



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

(P Desrumaux, &), ولقد ركزت كثير من الدراسات حول الصحة النفسية على المؤشرات أو الأعراض السلبية وطرق التدخل لعلاجها، وهو غير كافي لوصف تركيبة الصحة النفسية، لعرض مفهوم الصحة النفسية في العمل، علينا الإجابة على التساؤل التالي: ماذا يقصد بالصحة النفسية في العمل؟

يعتبر مفهوم الصحة النفسية في العمل من المفاهيم الواسعة جدا. (Harvey et al, 2006)، والكتابات التي أحصيت حول المفهوم كانت تركز على الأعراض للصحة النفسية كالقلق، الإكتئاب، الضغط المهني، الضيق والشدة، الإرتياح والرضا، الإستقلالية، إشباع الحاجات والدافعية، الولاء..مما يصعب معرفة من يتمتع بصحة نفسية جيدة، ولقد أكد ( Harvey et , 2006 al)، أنه لتقديم أي إستراتيجية تدخل لعلاج الصحة النفسية أو الوقاية يجب أولا تقديم مفهوم واضح للصحة النفسية في العمل.

ويرجع (2002) Seligman مدير مركز علم النفس الإيجابي في جامعة بنسلفانيا الإهتمام بالجوانب المرضية سابقا من طرف الباحثين إلى أننا نجهل طبيعة العوامل التي تعطي معنى للحياة، والسبب أنه منذ الحرب العالمية الثانية معظم البحوث كانت تركز على إيجاد تفسيرات حول طبيعة ووظيفة الإنسان، أي كان هناك تركيز حول الجوانب المرضية من طرف الباحثين مهملين النمو الذاتي للفرد، وأهمية الجانب الإجتماعي، وتنتمه لسياق التيار الإنساني الإيجابي الذي أكد أن الصحة في ضوء مفهوم الهناء والتتعم والرفاه والإرتياح يتضمن ثلاث مكونات جوهرية تتمثل في:

\* الرفاه الإنفعالي: ويمثله نموذج (Denier.1994)

\* الرفاه النفسي: ويمثله نموذج (Ryff,1989)

\* الرفاه الإجتماعي: ويمثله نموذج (Keyes ,2006) (Marie-l. 2012)

وعرفت المنظمة العالمية للصحة في تعريف سنة 1946، على أنها حالة من الرفاه الكاملة، جسدية او بدنية وعقلية للشخص ولايجب اختزالها في مجرد غياب للمرض او العجز، وعرفت أيضا المنظمة (WHO,2010, p. 12; WHO,2004) كالاتي >> حالة من الرفاه أو الإرتياح أو الهناء الكامل، أو طيب الوجود، أو التتعم، (well being)، يدرك بموجبها الفرد قدراته وإمكانياته،



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

ويسعى لتحقيقها، وقدرته على التوافق مع ضغوط الحياة العادية، والقدرة على المنتج والمثمر، فضلا عن إسهامه الإيجابي في ترقية مجتمعه وتحسين نوعية الحياة فيه >>، الصحة النفسية او العقلية منذ وقت طويل تم تناولها انطلاقا من مؤشرات سلبية، واليوم الباحثون يهتمون بقياس الصحة على هيئتها ثنائية الأبعاد بوصف الصحة النفسية في العمل ليس فقط غياب المرض، ولكن كذلك مثل وجود المظاهر الايجابية ( Bruchon et schweitzer, 2002 ; Achille, 2003 )، وأصبح هذا التوجه هو الأساس في إهتمامات البحث في مفهوم الصحة النفسية في العمل لدى الباحثين والمسيرين، والمتدخلين في ميدان علم نفس العمل والتنظيم. (Morin et Forest ,2007)

تعريف منظمة الصحة العالمية يقترح نظرة كلية للصحة بعيدة عن المنظور الطبي وهي تشير عدة سلبيات، رغم أنها تميز الصحة بطريقة مستقرة وتوضح مفهوما معياريا للصحة، من جهة اخرى هذا التعريف يتركز حول ادراك الفرد لحالته النفسية والجسمية أي أن الصحة هنا معرفة وفق ما يشعر به الفرد ويعتبره حالة طبيعية نسبية.

حسب (Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002) الصحة النفسية تتدرج على مستويين مفهومين. الاول يتمثل في التاكيد من غياب العناصر المرضية والثاني يستند الى ملاحظة وجود عناصر إيجابية، وعموما في الادب يوجد عدة تعاريف للصحة النفسية البعض يولون اهمية كبيرة للواقع المعاش للفرد.(p,47)، حسب القاموس الكبير لعلم النفس نقلا عن (Bouterfas , 2014)، فإن الصحة النفسية تشير الى >> قدرة الفرد على العمل بطريقة منسجمة، ممتعة وفعالة، مرنة في مواجهة الحالات الصعبة، وقادرة على ايجاد توازنها.<<.

وهناك تعاريف اخرى تضع النقاط على الحروف لدور البيئة في بلورة مفهوم للصحة النفسية. على سبيل المثال، حسب (Foucher et Leduc (2001, 36) الصحة النفسية تتعلق من جهة بالموارد التي يطرحها السياق التنظيمي، وظروف العمل والمهام الموكلة للفرد وتشعره بان له قيمة ويشعر بالراحة، وان يعيش حياة متوازنة ويكون قادرا على التحكم ومجاراة حالات التوتر والقلق، ومن جهة اخرى الصحة النفسية في العمل تتعلق أيضا الحالة التي يطورها الفرد فيما يتعلق بتقدير الذات،



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

تحقيق التوازن في الحياة، والتحكم في مستوى التوتر أو القلق، وأخيرا يجب الاخذ بعين الاعتبار قدرة الفرد على التكيف مع عمله وبيئته. (Boutefas , 2014)

كاستنتاج للتعريف حول اهمية دور البيئة في تحديد مفهوم الصحة النفسية في العمل، فهي كحالة او نتيجة تقدر وتقيم بنوعية العلاقات مع الذات، ومع العمل ومع محيط العمل، ومنه فإن تصميم الصحة كنظام حيوي تفاعلي يتطلب الاخذ بعين الاعتبار المحثات التنظيمية، النفس اجتماعية، والفردية. (Maslach, Schaufeti, & Leiter, 2001 ; Marchand, Demerouti, & Durand, 2005).

يعرفها أيضا (Achille, 2003 ; Savoie & Brunet, 1996) كالتالي: >> هي قدرة الفرد على اشباع حاجاته الاساسية في تصور تكيفي، للرفاهية في العمل، من خلال تنشيط الموارد التنظيمية، النفس اجتماعية <<، ويوضحها (Brien 2008) أكثر حيث يعرفها كالتالي: >> قدرة الفرد على مواجهة المتطلبات واشباع حاجاته الاساسية، بوجهة نظر ضبط - نفسي سلوكي - من خلال تنشيط الموارد التنظيمية، النفس اجتماعية، والفردية <<. وعرفها أيضا (Jahoda 1958): على أنها تتعلق بدرجة التكيف والنجاح الذي يحققه الفرد من خلال قدرته على تحقيق ذاته، والسعي نحو النمو والقدرة على الاندماج، الإستقلالية، كيفية إدراك المحيط والتحكم فيه، وفي تعريف آخر يرى (Kitchen 2002)، أن مفهوم الصحة يتكون من أربعة أبعاد هي الشعور بالسعادة، الرفاه النفسي والرضا، القدرة على إنشاء علاقات مع الآخرين، القدرة على إنجاز المهام، القدرة على النمو وتحقيق الذات، ويرى (Skube 1993, p. 33)، أن مفهوم الصحة يتكون من الأبعاد التالية: تحقيق الذات، الصحة العقلية والتوازن النفسي، النضج، إكتساب المهارات الإجتماعية، معرفة الذات، التطور العاطفي، الفعالية الذاتية، الإنفتاح على الآخرين.

يرى (Keyes, 2003 ; Massé et al., 1998) أن مركبتي الصحة النفسية هما الرفاه النفسي والضيق النفسي، حيث تشير دراسات بان هاتين المركبتين تقعان على متصل واحد، وهما حالتان مختلفتين ومتراپتتين، تواجدهما هما ضروري للتعامل بصورة صحيحة من الصحة النفسية، منظمة الصحة العالمية (1986)، تقول بان الفرد السليم هو في صحة جيدة عندما يستخدم موارده الشخصية والبيئية، ليكون فعالا في جميع ميادين الحياة، والتفاعل بين هذين النوعين من الموارد يسمح بمقاومة الإجهاد والضغط، والوصول الى المستوى الصحي الامثل، وهكذا هذه الموارد يمكن



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

النظر إليها والتعامل معها كمحطات للصحة النفسية في العمل (علاقة تأثير وتأثر) (Hobfoll, 1989 ; Rousseau, 1997 ; Bouterfas.2014).

كما ذكرنا، إن المتتبع لأدبيات البحث في الصحة النفسية في العمل يجد أن المؤشرات السلبية هي الأكثر تناولا من طرف الباحثين (القلق، الإكتئاب، التوتر، الإنهاك)، ورغم أن التناولات التي تعتمد مركبتي الصحة النفسية في العمل الإيجابية والسلبية (الرفاه والضيق)، هما حالتان متناقضتان إلا أنهما مترابطتان، وهذا ما أكدته نتائج التحليلات العملية التوكيدية التي قام بها (Boudierias et al., 1998 ; Massé et al., 2007)، والتي أكدت إرتباطهما سلبا، ولكنهما ضروريان لفهم وتقييم الصحة النفسية.

الصحة النفسية تتكون من مركبتين هما الرفاه النفسي (الإنفتاح والسعادة)، والضيق النفسي (القلق والكآبة، فقدان التحكم)، وترى لجنة الصحة النفسية في كيبك بكندا (1989) أن الصحة النفسية تعبر عن قدرة الفرد على التفاعل الذي يحقق له الرفاه النفسي ونموه الذاتيا إضافة إلى إمكانية إستعماله لقدراته العقلية والمعرفية والعاطفية، وتحقيق أهدافه، وتقييم الصحة هنا انطلاقا من مستوى الرفاه الذاتي واستخدام قدراته وعلاقاته مع المحيط. (Ware et al., 1992, p. 478 ; Sherbourne

ومن الكتاب العرب، يعرفها حامد الزهران (2005) على أنها "حالة دائمة نسبيا يكون الفرد فيها متوافقا نفسيا مع نفسه وبيئته ويشعر بالسعادة مع نفسه والآخرين، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، حسن الخلق، يعيش في سلام وأمان".

ويصفها مصطفى فهمي (1987) على أنها تتضمن مفهومين، الأول يشير إلى البرء من أعراض المرض النفسي أو العقلي، في حين المفهوم الثاني يشير إلى التوافق مع النفس، ومع المجتمع، وهذا يؤدي إلى حياة خالية من التأزم والإضطراب، وملبئة بالتحمس، ويعرفها عبد السلام عبد الغفار (1996) على أنها حالة تكامل طاقات الفرد المختلفة بما يؤدي غلى حسن إستثمارها، مما يؤدي إلى تحقيق وجود الفرد. (أحمد أبو أسعد، 2015)



كخلاصة لما سبق يمكن القول أن هناك إختلاف بين الباحثين في تعريف الصحة النفسية في العمل، وفي تحديد الأبعاد ومكونات المفهوم، وأن مفهوم الصحة النفسية لا يمكن التعامل معه كمفهوم أحادي البعد وإنما كمفهوم متعدد الأبعاد، وأن الجوانب السلبية (الضيق والإحترق) مستقلة عن الجوانب الإيجابية (الرفاه)، ومنه قررنا تناول الصحة النفسية في العمل في بحثنا كبناء ثنائي القطبية، من خلال الرفاه كموشر ايجابي، الضيق والإحترق المهني كمؤشرات سلبية. ويجب أن نشير إلى أعمال (Achille, 2003)، الذي ساهم بشكل بارز في إثراء أدبيات الصحة النفسية من خلال جمعه للوثائق العلمية حول الموضوع منذ 1902. (Keyes, 2006); (Forest, 2005) (Massé et al, 1998) (Veit et ware, 1983)

### 4- مركبات الصحة النفسية في العمل

بعد التغيرات التي طرأت على البحث في مفهوم الصحة النفسية، إستطاع بعض الباحثين أمثال (Massé et al, 1998)، تقديم تعريف لها يشمل المركبات الإيجابية (الرفاه النفسي) والسلبية (الضيق النفسي)، والتي سنعتمدها في بحثنا هذا، وفيما يلي سنفصل كل مركبة على حدى.

#### 4-1- الرفاه النفسي le bien etre psychologique

تصميمات الرفاه النفسي في العمل تتركز في الأساس على تصميمين أو مقاربتين: تصميم المتعة أو اللذة (hédonique)، وتصميم السعادة أو العقلانية أو الإنجاز (eudémonique)، وهدفها الرفاهية. (Ryan & Deci, 2001).

إن تطوير أدوات لقياس مفهوم الرفاه في العمل جاء إستجابة للطلب الإجتاعي الكبير، والتقييم الدقيق للظاهرة يشكل شرطا أساسيا لتطوير السلوكات المقبولة. (Iachmann, & al., 2010. p.10)، ولقد أكد الباحثان (Biétry & Creusier, 2013) محدودية المقاييس الموجودة للرفاه، حيث يتوجهان إلى ضرورة إغفال وتقادي اللجوء إلى المؤشرات الثانوية عند قياس الرفاه النفسي في العمل المتمثلة في غياب الجوانب السلبية ويجب عدم الخلط مع المفاهيم القريبة من الرفاه، وأكدوا أيضا أن المقاييس الموجودة تقيس الرضا والوجدان والصحة النفسية في العمل، وهذا التحليل النقدي يبين ضرورة اكمال الاعمال السابقة عن طريق ايجاد توليفة بينها أي المبدأ الإيدوني المبني على اللذة



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

في العمل، والمبدأ اليوديموني المبني على السعادة والفضيلة، واقترحنا نموذج لقياس الرفاه في العمل مستمد من نموذج (Gilbert & Churchill (1979)، على عینتين تعدادهما 313 و 865 أجبر في فرنسا، وأكدا أيضا أن حجر الأساس لمفهوم الرفاه هي الفلسفة اليونانية القديمة حسب (waterman.1993)، والرفاه حسب (Denier.1994)، يعرف بأنه حالة نفسية إيجابية التي تلغي أو تبعد المظاهر السلبية للصحة النفسية، ولقد صادق الباحثان على أربعة أبعاد للرفاه في العمل هي: العلاقات بين الزملاء، إثارة الحماسة بين العمال، وهذان العاملان يمثلان المبدأ اليوديموني، أما العاملان الثالث والرابع فيمثلان المبدأ الإيدوني وهما: الرضا عن الوقت المستغرق في العمل، ملاءمة بيئة العمل المادية. (Biétry & Creusier.2013).

ولقد أثار أنصار حركة علم النفس الإيجابي أو علم نفس دراسة الإيجابية في الحياة اهتمامًا شديدًا بما يعرف "الرفاه القائم على الفضيلة والتحقيق الإيجابي المثمر للذات" وفقًا للدلالات الاصطلاحية لمفهوم "eudaimonic wellbeing"، وتأسيسًا على هذا التصور تم التأكيد على أن "السعادة الأصيلة أو الحقيقية" "authentic happiness" تتقرر حال تحقيق الإنسان لإمكانياته وفقًا لهدف أخلاقي نبيل، ومن هذا المنطلق جاءت تصورات عديد من أنصار حركة علم النفس الإنساني خاصة أبراهام ماسلو Maslow وكارل روجرز Rogers في تأكيدهما على كثير من المفاهيم الإيجابية في الطبيعة البشرية مثل: حرية الإرادة، القدرة على الاختيار وامتلاك زمام الذات، ودافعية تحقيق الذات كمفاهيم مركزية في دفع الشخص باتجاه الهناء والتتعم الحياتي والذاتي العام، من جانب آخر وفي نفس السياق جاءت تصورات (Ryff, 1989) في نموذجها عن "الرفاه / الهناء / التتعم النفسي / الإرتباح" "Ryff's model of psychological wellbeing" ليؤكد على أن الرفاه النفسي دالة لبناءات كبرى في التكوين البشري قوامه تقبل الذات، الارتقاء الشخصي، الغرض من الحياة، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، التمكن البيئي، والاستقلالية أو الذاتية، وتنتمة لهذا المسار جاءت فكرة وصياغة نموذج "بيرما model PERMA" إعداد وتطوير مارتين سليجمان بتأكيداته على أن الرفاه والتتعم الحقيقي المجسدة للسعادة الأصيلة في أنقى صورها بنية كلية تتضمن: الانفعالات الإيجابية، الاندماج في الحياة، العلاقات الإيجابية، الخبرات المفعمة بالمعنى، والإثمار في الحياة. (Fizza Shah(2017)



#### 4-1-1- المقاربة المبنية على اللذة L'approche hédonique

هذه المقاربة تستند إلى التلذذ أو المتعة وهو مذهب فلسفي يوناني قديم، وتعتبر الفلسفة اليونانية القديمة حجر الأساس له. (waterman.1993) وهدف وجود الإنسان حسبه هو البحث عن اللذة وتجنب الحرمان، وحسب المقاربة هذه الرفاه النفسي يتشكل من خلال تغلب إنتشار الإنفعالات الإيجابية على السلبية ومن الرضا في الحياة، وبالتالي الرفاه يعتبر كمجموع معرفي وعاطفي (Lent, 2004)، المقاربة كذلك تهدف لتحسين سعادة الأفراد (Ryan & Deci, 2001)، في الدراسات النفسية الرفاه وفق هذه المقاربة يتصور كرفاه ذاتي، ويعتبر (Diener et al., 1999) من الباحثين المهتمين بالرفاه الذاتي، وهو حسبهم يتطابق مع التقييم العالمي للحياة(هنا يقصد قياس الرفاه الذاتي)، وهو يمثل نتيجة التفاعل بين المحفزات المرتبطة بوجود الفرد ومختلف الوضعيات والمواقف التي يواجهها، وحسبه الرفاه الذاتي يتكون من ثلاثة عناصر: مؤثرات إيجابية، وتقابلها درجة منخفضة من المؤثرات السلبية، والرضا، والمؤثرات حسب(Diener, 2000)، تقيم وتقاس في نفس الوقت الذي تحدث فيه الوقائع، مع مراعاة الانفعالات والمزاج، وهذا التفسير لخبرة الفرد تؤدي لإثارة الإنفعالات التي تعرض لها، وهكذا وجهة النظر الانفعالية هذه تتحول لوجهة نظر معرفية، فهذه العناصر الثلاث هم في نفس الوقت معرفية وانفعالية أو عاطفية، الرفاه النفسي والصحة النفسية في العمل وفق المقاربة الإيدونية يشتركان في أنهما بناء ثنائي القطب، أي الجوانب الإيجابية والجوانب السلبية ويمثلها الضيق النفسي(Massi & al.1998, keys.2005)، والفرد يعتبر في حالة من الرفاه وفق هذه المقاربة عندما تتغلب الجوانب أو المظاهر الإيجابية على السلبية، والإيدونية يمثلها الرضا عن الحياة وتظهر على أنها عملية معرفية(معلومة، وجدان) عن طريق إصدار حكم على أحداث الحياة(Diener & al 2000)، ولقد تمت أجرأة الرفاه وفق المقاربة الإيدونية على شكل جرد للإنفعالات(Warr.1990) ونتائجها دون الوصول إلى تصنيف متفق عليه، وتشير في كل الحالات إلى مبدأ تعظيم الوصول إلى أعلى درجات اللذة والإشباع وتقادي الألم والمعاناة.(Kahn man & al 1999)، ويشير Diener(1994)، أن الرفاه وفق المقاربة الإيدونية يقاس من خلال ثلاث أبعاد هي: نطاق الإنفعالات الإيجابية والسلبية من الأكثر سلبية إلى الأكثر إيجابية، وشدة الإنفعالات، وثبات





## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

هذه الإنفعالات عبر الزمن. هذا التصنيف الثلاثي للرفاه وفق المقاربة الإيدونية مثل أساسا نظريا لمختلف أدوات القياس على الرغم من صعوبات قياس مفهوم الرفاه. (Biétry & Creusier. 2013) والجدول التالي يبين محتوى أدوات القياس وفق مبدأ اللذة:

جدول (01) محتوى مقاييس الرفاه وفق المقاربة المبنية على اللذة

الباحثين	الموضوع والحدود	الأبعاد	عدد البنود	منطق بناء المقياس
استبيان الرضا minnesota (Weiss, & al., 1967)	الرضا في العمل * بدون استعمال التحليل التوكيدي	داخلي، خارجي، عام	20	فرضي إستنتاجي
قائمة الوجدان الإيجابي والسلبي (Watson, et al., 1988)	المزاج والإنفعالات * نقص في التجارب المعاشة، العينة صغيرة، أغلبها من الطلبة.	وجدان إيجابي، وجدان سلبي	20	فرضي إستنتاجي
سلم الرفاه النفسي (massé, et al., 1998)	الصحة العقلية * موضوعه أوسع من الرفاه، غير مخصص لميدان العمل	الضيق: القلق/ الاكتئاب، الاستنزاف الذاتي، الهيجان/العذوانية، الرغبة في فك الارتباط الرفاه: تقدير الذات، التوازن، السعادة، العلاقات الايجابية، الاندماج الاجتماعي، التحكم	48	إستقرائي وفق منظور تجريبي

المصدر: (Biétry & Creusier. 2013)

من الإنتقادات لهذه المقاربة هو أن المكونين المعرفي والعاطفي لا يختلفان، لأن الفرد عندما يقيم حالته الإنفعالية فإنه يقوم بجهد معرفي، وعندما يقيم رضاه عن الحياة فإنه يستدعي إنفعالاته، إضافة إلى الغياب إطار النظري ينظم مفهوم الرفاه، واهتم فقط بالمفهوم الإجرائي للرفاه، وأيضاً هذا النهج لا يبرز العلاقات أي التأثيرات الإيجابية والسلبية والرضا المكونة الرفاه، لأن الباحثين عند قياس مفهوم الرفاه الذاتي يقومون بجمع المؤشرات حول الرفاه وفق مقارنة اللذة للحصول على



الدرجة الكلية للإرتياح النفسي الذاتي، وذلك يهمل دور المتغيرات وموقعها في البحث , (Ryff) ; (Bouterfas, 2014) ; (Lent, 2004) 1998)

### 4-1-2- مقاربة البحث عن الإنسانية والفضيلة L'approche eudémonique

مقاربة البحث عن السعادة L'approche eudémonique، هي مذهب قادم من الفلسفة اليونانية، ترتكز على المبدأ الذي حسبه تهدف الحياة الانسانية ألا وهو البحث عن السعادة، وأشار أرسطو الفيلسوف اليوناني منذ نشأة التفكير الفلسفي وتناوله لقضايا الوجود إلى أن فكرة "الرفاه القائم على اليوديمونيا" جاءت من الكلمة دايمون daimon وتعني "الطبيعة الحقيقية التي تقضي إلى الحياة الفاضلة القائمة على المعنى" ، وتترجم في كثير من اللغات إلى السعادة أو الرفاهية النفسية، وفي علم النفس ينظر للرفاه من منظور هذه المقاربة كأنه رفاه نفسي على عكس المقاربة التلذذية. (Bouterfas, 2014)

ويرى (Dagenais-Desmarais 2010) أن الرفاه النفسي وفق هذا المنظور يسعى إلى تحقيق الإنجاز انطلاقاً من توافر كامل امكانياته وتقديره لمصيره، وهو أيضاً مرتبط بالعلاقات الإيجابية مع الآخرين، الاستقلالية، التحكم في محيطه، تقبل الذات، الحاجة للجدارة، الحاجة للانتماء الاجتماعي والحاجة لتقرير مصيره، وهذا يتطابق مع رؤية هؤلاء (Ryan & Deci, 2000 ; Ryff & Keyes, 1995)، وحسب (Waterman, 1993)، فإن الهدف الأساسي لمفهوم الرفاه وفق هذه المقاربة هو العيش في توافق مع ذاته ومع قيمه.

إن الرؤية اليودامونية تحبذ الانجاز الفردي على تعظيم اللذة، والرفاه مشروط بالاستخدام الكامل للمكانات والموارد (deci, & ryan, 2008; ryff, & Keyes, 1995)، وهذه المقاربة تفترض تحقيق الغايات الأساسية: الشعور بالاستمتاع التام، تقدير الذات، الاندماج مع عمله، وهذه الرؤية اليوديمونية تمر عبر الإنسجام مع الآخر ومفهوم الرفاه الاجتماعي يلخص ذلك (keyes. 1998)، وهي تستند على نظرية العزم الذاتي (ryff, & singer, 1998)، وعلى الجهود وتفعيل الكفاءات بعكس مبدأ المتعة الإيدونية والتي يمكن الشعور بها عند الحصول السلبي لمكافأة جماعية على سبيل المثال، ويشير (keyes. 1998) إلى أن البحوث الأخيرة حول الموضوع تناولت المقاربتين بصيغة تكاملية أكثر منها تنافسية (lopez, 2002; ryan, & deci, 2001)



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

وقبل عرض الإنتقادات التي لاقتها هذه المقاربة سنعرض في الجدول التالي محتوى مقاييس الرفاه وفق المقاربة المبنية على الإنسانية والفضيلة (الرفاهية).

جدول(02) محتوى مقاييس الرفاه وفق مقاربة الفضيلة و البحث عن الإنسانية

الباحثين	الموضوع والحدود العلمية	الأبعاد	عدد البنود	منطق بناء المقياس
مقياس الرفاه النفسي (ryff & Keyes, 1995)	الرفاه العام * نقص التجارب المعاشة، قياس الرفاه العام، وثبات المقياس منخفض	تقبل الذات، العلاقات الايجابية، التحكم في البيئة، النمو الفردي، الاستقلالية، الهدف في الحياة	18	فرضي إستنتاجي
دليل الرفاه النفسي في العمل (dagenais desmarais, & savoie, 2011)	الرفاه النفسي في العمل * مكونة من بنود متعكسة أغلبها وفق المقاربة البيوديمونية، العينة أغلبها من الشباب الكندي الحاصل على شهادات	الانسجام بين الافراد في العمل، التطوير في العمل، الشعور بالجدارة، الرغبة في الإندماج في العمل، العرفان المدرك في العمل، العلاقات المزدهرة.	25	إستقرائي - إستنتاجي
mcGregor et little (1998)	الشعور بالسعادة والتوافق مع الذات * عينة صغيرة من الطلبة، والمقياس معقد	السعادة ، المعنى	65	فرضي استنتاجي
سلم معتقدات الرفاه (mcmahan, & estes, 2011)	الرفاه العام * عينة الطلبة غالبيتها اناث حاصلة على شهادات	الاستمتاع، تجنب التجارب السلبية، التطوير الذاتي، مساعدة الاخر	16	إستقرائي - إستنتاجي



المصدر: (Biétry & Creusier. 2013)

ينتقد (Diener, et al., 1998)، مقارنة الرفاه النفسي وهو الذي وضع نموذج الرفاه الذاتي أو الشخصي ، حيث الرفاه النفسي للفرد يقيم حسب تصور نظري، أي الافراد لم يتم سماعهم حول التقييم الذي يقومون به حول حياتهم، كما أن عالمية مركبات الرفاه تطرح تساؤلا، هل هذه المكونات لا تختلف باختلاف الثقافات؟. ومن المنطقي أن هذه المركبات ليست ثابتة وتتغير بتغير الثقافات والأجناس والبيئات، والباحثين يهتمون بتطوير نماذج تتطابق مع الواقع، ويقصد به تطابق بيانات العينات مع النموذج النظري، وهذا هو هدف بحثنا.

وحسب بعض الدراسات الرفاه النفسي وفق المقارنة المبنية على الفضيلة eudémonique، هي مترابطة مع الرفاه من منظور اللذة hédonique . (Keyes & Lopez, 2002 ; Lent, 2004; Ryan ) . (& Deci, 2001)

مما سبق نلاحظ أن دراسة الرفاه يمكن ان تركز على اسلوب استنتاجي، اي بمعنى الانطلاق من اطار نظري ثابت او مثبت من طرف الباحثين ونطبق على هذا الإطار أداة قياس مثل مقياس الرفاه (Ryff et Keyes (1995) فهي مبنية على هذا الاسلوب الاستنتاجي. ولكن اختيار هذا الاسلوب ليس هو الافضل دائما لانه لا توجد نظريات للرفاه لحد الآن، خاصة وأن الاطار النظري يمكن ان يتغير بتغير المقاربات التي يستند إليها (رفاه شخصي أو نفسي).

الرفاهية يمكن أيضا دراستها باسلوب استقرائي تنطلق من ملاحظات والوصول إلى تعميمات أوسع كما فعل (massé Poulin, Dassa, Lambert, Bélair et Battaglini (1998) حيث قدموا تصورا للرفاه النفسي يركز على هذا الاسلوب الاستقرائي، حيث قاموا بإجراء سلسلة من المقابلات على Québécois "سكان منطقة كيبك كندا"، بعد هذه المقابلات قاموا بتسجيل لمظاهر الصحة النفسية، وقاموا ببناء أداة قياس قصد البرهنة والتأكيد تجريبا عليها عن طريق التحليلات العاملية الإستكشافية والتحليلات التوكيدية، بعد ذلك قاموا بتطوير نموذج للصحة النفسية يحوي عامل "الرفاه النفسي"، وتدرج تحت هذا العامل يحوي ستة أبعاد: السعادة، تقدير الذات، التوازن، الإدماج الإجتماعي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، الرقابة على الذات والاحداث. وترى (2014).



(Bouterfas)، أن هذا التناول الإستقرائي جيد منهجياً، لكن يجب أن يكون الإطار النظري قوياً، وهذا من شأنه أن ينفى التصورات الحالية للرفاه النفسي القائمة على الإستنتاج. (p,33)

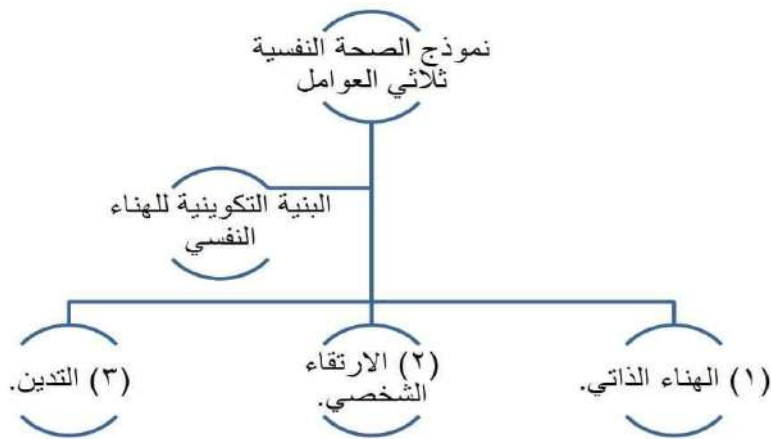
#### 4-2- نماذج الرفاه النفسي في العمل

أغلب النماذج الموجودة في الأدب النظري لمفهوم الرفاه ركزت على البيئة العامة، وقبل عرض النماذج المكيفة على بيئة العمل، سنقوم بعرض نماذج للرفاه النفسي العام خارج بيئة العمل، نظراً لأهميتها النظرية.

4-2-1- نحو تكوين عاملي ثلاثي: الرفاه الذاتي، الارتقاء الشخصي، والتدين: (2001)،  
William C. Compton

تفيد غالبية نتائج الدراسات البحثية في مجال "الرفاه النفسي" "psychological well-being" أنه بنية تكوينية تتضمن عاملين أساسيين هما: الرفاه الذاتي ويعبر عنه بالسعادة والرضا عن الحياة subjective well-being، والارتقاء الشخصي personal growth كما يعبر عنه بتحقيق الذات، والشعور بالمعنى أو المغزى من الحياة .

الشكل(02) النموذج الثلاثي لـ William C. Compton، (2001)



وأجرى William C. Compton، (2001)، دراسة بحثية للتحقق من فرض رئيسي مفاده أنه يمكن تضمين التكوين العاملي أو البنية العاملية للرفاه النفسي عاملاً ثالثاً يمكن بموجبه وصف وتحليل



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

وتفسير "الرفاه في الحياة" بصورة أفضل، وبالتالي الكشف عن الطرائق التي يمكن للناس بموجبها تحسين نوعية حياتهم وتحقيق الرفاه العام فيها، وافترض أن هذا العامل هو "التدين religiosity" والذي يعبر عنه بأنه توجه الشخص نحو التمرکز حول الآخرين other-centeredness تقبلاً وتوَاداً وإحساناً، وإنكار الذات self-renunciation، وتكونت عينة دراسة من (242) طالباً جامعياً طبق عليهم (10) مقاييس نفسية للرفاه النفسي تتضمن (21) مقياساً أو بعداً فرعياً، وتوصلت الدراسة باستخدام التحليل العاملي بطريقة المكونات الرئيسية إلى نتائج تدعم تصوره للنموذج الثلاثي للرفاه النفسي tripartite model of psychological well-being، وخلصت نتائج الدراسة أيضاً إلى أن المقاييس الحالية للارتقاء الشخصي ربما تقيس إما "الذاتية والاستقلالية"، أو "مكونات العلاقات الاجتماعية" لمفهوم الرفاه النفسي.

### 4-2-2- نموذج بيرما PERMA model للرفاه في الحياة لـ (2011) Seligman

عدل Seligman نموذج بيرما سنة 2011 في كتابه عن "الازدهار Flourish" مقدماً إطاراً مرجعياً واسعاً وأكثر إحكاماً علمياً للهناء الفردي وللارتقاء والازدهار، رأى بموجبه أن الهناء والازدهار دالة للتفاعل بين خمسة مكونات أساسية تتمثل في: الانفعالات الإيجابية، الاندماج أو التدفق، العلاقات الإيجابية، المعنى، والإنجاز أو الإثمار. واختيرت هذه المكونات تبعاً لعدة لثلاثة محكات أساسية: إسهامها في تحقيق الرفاه، هذه المركبات تعد غاية في حد ذاتها وتستحق المثابرة والاجتهاد لذاتها، استقلالية كل مكون عن الآخر.

وتتطلق الفلسفة الإنسانية الإيجابية من المنظور التطبيقي من نموذج بيرما PERMA model في

وصف وتفسير التنعم وفقاً لتصورات مارتين سليجمان بمكوناته الخمسة التي تتمثل فيما يلي:

\* الانفعالات الإيجابية Positive Emotions : وتمثل العنصر الأول في نظرية الرفاه g bein-Well

theory وتجسد ما يشار إليه اصطلاحاً "بحياة الابتهاج والسرور the pleasant life" .

\* الاندماج Engagement : يقصد بالاندماج حالة الاستغراق التام في الأنشطة والمهام التي

يتعامل معها الإنسان بحيث يغيب شعوره بذات وبالوقت اقترناً بمتعة ذاتية وهي تجسيد لحالة

"التدفق Flow" .



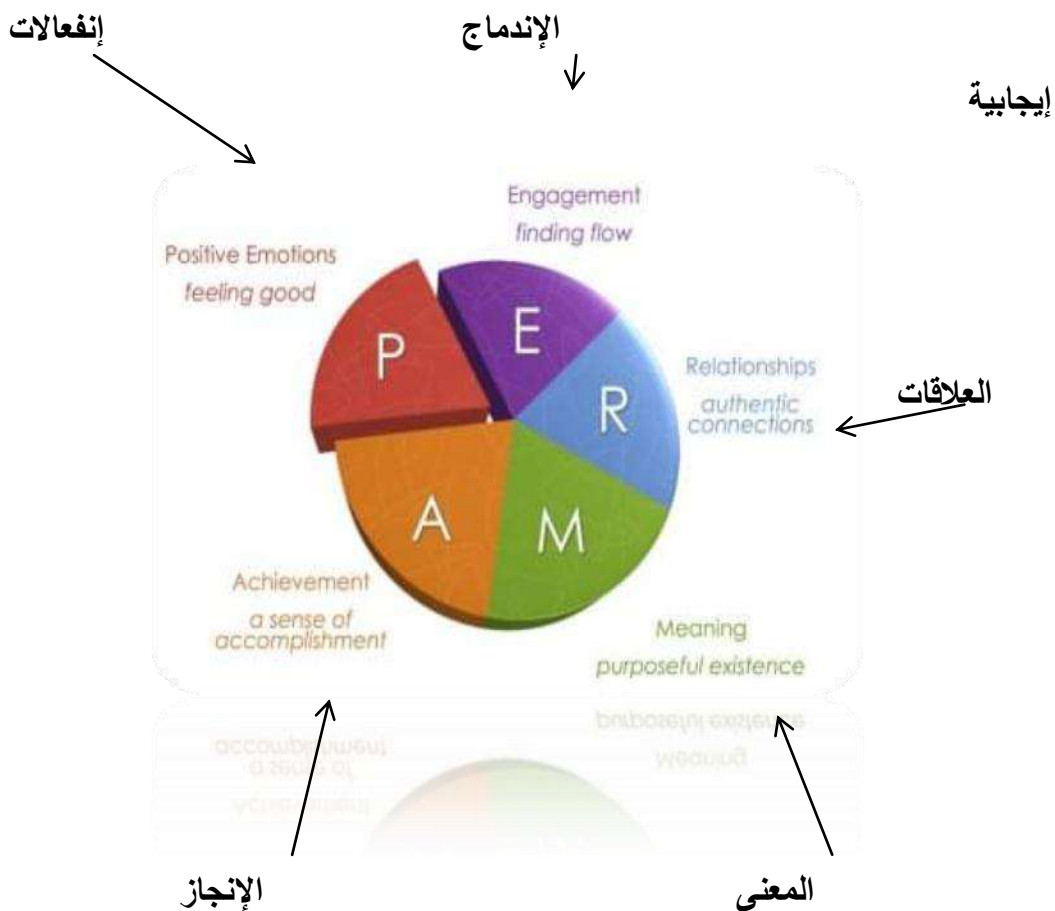
## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

\*العلاقات Relationships : وتمثل نوعية علاقات الشخص المتبادلة مع الآخر الجانب الاجتماعي في نظرية الرفاه Well-being theory.

\* المعنى والمغزى والغرض Meaning and Purpose : ويعكس توجه الشخص للتعلق الإيجابي بحالة وجود تتجاوز فضاءات الذات، والإبحار في عالم متسامٍ أخلاقياً يعيش فيه الإنسان لغاية إنسانية نبيلة بغض النظر عن سعادته الذاتية.

\* الإنجاز Achievement : ويعكس توجه الإنسان إلى الإثمار الوجودي الذي ترتقي في إطاره الحياة بصفة عامة على المستوى الذاتي وعلى المستوى الاجتماعي، بما يستلزمه ذلك من المثابرة وإصرار وتصميم ودأب وجدل وتحمل وتضحية. (Lambert.L. et al., 2015).

الشكل(03) نموذج PERMA للرفاه النفسي (Seligman, 2011)





4-2-3- ووفق نفس المنظور يعد نموذج Carol Ryff(1989) عن الرفاه النفسي- (PWB) psychological well being من أهم النماذج وصف وتفسير وفق هذا المدخل، إذ أكدت على أهمية دراسة الرفاه في ضوء ما يعرف بالأداء النفسي الوظيفي الأمثل، وبناء على ذلك استفادت بصورة مباشرة من التأصيل النظري للصحة النفسية من وجهة نظر كثير من علماء نفس علم نفس النمو مثل إريك إريكسون وكارل يونج، ويوهلير، وأنصار علم النفس الإنساني مثل أبراهام ماسلو وكارل روجرز، وعلماء نفس الشخصية مثل جوردون ألبرت، وعلماء نفس الصحة النفسية مثل ماري ياهودا، وفيكتور إميل فرانكل، مما أدى بها إلى صياغة نموذج نظري للهناء النفسي أو الرفاهية النفسية، نظر فيه إلى الرفاهية النفسية تركيب نفسي متعدد الأبعاد يتضمن ستة أبعاد أساسية تتمثل فيما يلي: تقبل الذات acceptance-self، السيطرة أو التمكّن البيئي environmental mastery، العلاقات الإيجابية مع الآخرين positive relations with others، الارتقاء الشخصي personal growth، الذاتية والاستقلالية autonomy، الغرض من الحياة purpose in life،

وبناء على ذلك ترى أن الرفاهية النفسية تتمثل : " في الإحساس الإيجابي بحسن الحال كما يرصد بالمؤشرات السلوكية التي تدل على: ارتفاع مستويات رضا المرء عن ذاته وعن حياته بشكل عام، وسعيه المتواصل لتحقيق أهدافه شخصية مقدره وذات قيمة ومعنى بالنسبة له، استقلاليته في تحديد وجهة ومسار حياته، وإقامته واستمراره في علاقات اجتماعية إيجابية متبادلة مع الآخرين، كما ترتبط جودة الحياة النفسية بكل من الإحساس العام بالسعادة والسكينة والطمأنينة النفسية". أبو حلاوة(2010).

بعد عرض أهم النماذج حول الرفاه العام، نظرا لأهميتها في الأدبيات النظرية للرفاه، نقوم الآن بعرض النماذج الخاصة بالرفاه المكيف في بيئة العمل التي توافرت في حدود علم الطالب.

4-2-4- نموذج Warr (1987, 2009): البيئة وخاصة الخصائص المرتبطة بالعمل تؤثر على الرفاه، وبالنسبة له الرفاه والبيئة مرتبطين ارتباطا خطيا، يوجد نوعان من الخصائص المرتبطة بالعمل، أولا: الخصائص الخارجية للوظيفة تتطابق مع الراتب، مع الامن والسلامة البدنية، والوضع الاجتماعي، تصورات حول المسار المهني، ومع كل من دعم المشرفين والعدالة، ثانيا: الخصائص الداخلية للعمل تشير الى استخدام الكفاءات، والرقابة في العمل، والى تنوع العمل، الى محيط





## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

العمل، والادوار في العمل، والى التبادلات الاجتماعية (Warr,1990. P. 201)، إن غياب هذه الخصائص يسهل تدهور الرفاهية للفرد وزيادة الخصائص الخارجية فوق حد معين يعيقها أيضا، وهي تظهر عندما تصل الخصائص الى عتبة مثالية، هذا النموذج يأخذ بعين الاعتبار فقط المحيط والعوامل الخارجية، في حين الفروقات الفردية والتفاعلات التي تحدث تم إغفالها.

**4-2-5- نموذج (Danna et Griffin (1999):** هنا ينظر للرفاه على أنه يتطابق مع الرضا الذي يشعر به الفرد في مواجهة الحياة العامة والخبرات في العمل، ( الرضا أوعدم الرضا عن الأجر، فرص الترقية، العلاقات مع الزملاء..)، يزاوج مفهوم الرفاه هنا جيدا بين المحثات النفسية مثل تأثيرات الاحباط و القلق و المحثات الفيزيولوجية مثل ضغط الدم اضطرابات الصحة الجسدية العامة. (p,370-369)

**4-2-6- نموذج (Daniels (2000):** الرفاه النفسي في العمل هو مفهوم عاطفي يحدث بخمسة متصلات هي: الكآبة- اللذة، القلق- جهد، تعب- قوة، ملل- حماس، وغضب - رباطة جأش أو الهدوء.

**4-2-7- النموذج المساعد على كشف الصحة التنظيمية (Cotton et Hart (2003):** الرفاه في العمل هو مزيج للضيق والروح المعنوية والرضا في العمل.

**4-2-8- نموذج الصحة النفسية في العمل (Dagenais-Desmarais (2010):** يقترح نموذج من محورين. المحور الاول: هو الكرة المرجعية التي تشير الى الخبرة الايجابية المعاشة من طرف الفرد في العمل، هذه الكرة المرجعية تحوي ثلاث كرات: الكرة الفردية تمثل الحالة الايجابية للفرد بالنسبة لذاته، ثم الكرة العقلانية تشير الى الإيجابية للفرد من خلال تفاعله الإجتماعي في عمله، وأخيرا الكرة التنظيمية تشير الى التفاعل بين الفرد والمنظمة، المحور الثاني: وتمثل الآلية التي من خلالها العامل يطور خبرته الإيجابية.(Dagenais-Desmarais, 2010.p. 73)

نموذج الرفاه النفسي في العمل: (Danna et Griffin (1999) ، (Daniels (2000) والنموذج المساعد على الكشف على الصحة التنظيمية لكل من (Cotton et Hart (2003) تتطابق أكثر مع نماذج



الصحة النفسية في العمل، لانه تحوي مظاهر ايجابية وسلبية، أيضا، مفهوم الرفاه النفسي فيها هو نظري ولا يأخذ في عين الاعتبار رأي الأفراد (إستنتاجية).

### 4-3- الإختلافات بين الرفاه العام و الرفاه في العمل.

ذكرنا سابقا أن الدراسات كانت حول جوانب المرض والإضطراب للصحة النفسية في العمل، وأحصى الباحثون كما كبيرا من المنغصات والعبء لدى العمال، مما يؤدي إلى تكاليف إقتصادية باهضة تكبدتها المؤسسات، ولم يكن الإهتمام بصحة العمال عند الجامعيين من علم النفس وميدان التسيير قديما، وإنما تعدد الدراسات حول المؤشرات السلبية للصحة النفسية منذ ستينات القرن الماضي هومن جعل الموضوع ثريا، ومع توالي السنوات أدرك الباحثون قصور هذا التوجه الأحادي في تناول الصحة النفسية في العمل، مما يتوجب توافر الجوانب الإيجابية(الرفاه النفسي) أيضا، وتزامن ذلك وتأسيس علم النفس الإيجابي(Seligman steen, park et Peterson, 2005) ، ونحا الباحثون هنا نحوا جديدا يتمثل في الإهتمام بالجوانب الإيجابية وتطوير النماذج حول الرفاه النفسي في العمل لبلورة نظرة شاملة حولها.(جفال ودوقة، 2017)، ومنذ اعلان WHO (1946) ، عن أن مفهوم الصحة النفسية مفهوم ثنائي القطبية، أي متعدد الأبعاد، اعترف الكثير من الباحثين بأن الصحة النفسية لا تقتصر على الخلو من المرض وانما أيضا تواجد الجوانب الإيجابية ( ; (Massé et al ,1998); (Keyes ,2005) (Jahoda ,1958) ; (Dejours, 1995) ; (Achille, 2003); (Dagenais-Desmarais 2010) ; (Gilbert, Lebrock, & Savoie, 2006) ; (Bouterfas , 2014) .) .

لقد لاحظ الباحثون في الصحة النفسية في العمل بصفة خاصة الرضا في العمل او تقييمه كوحدة او عدة مركبات للرفاه النفسي العام بدون الأخذ بعين الإعتبار بنية عالم العمل، وتؤكد الدراسات الى اهمية تصور للرفاه النفسي في العمل مناسب لعالم العمل، كدراسة Gilbert, (2008) Dagenais-Desmarais et Savoie تؤكد بان بناء الرفاه النفسي في العمل المتحصل عليه من طرف (Massé et al. (1998) المكيف في بيئة العمل، لم نستطع التحصل عليه كلية بقياس للرفاه النفسي لعينة العمال، أي أن النموذج لم يحافظ على نفس أبعاده عند إجراء التحليلات العاملية التوكيدية، مما يترك افتراض بأنه توجد اختلافات تصويرية حول البناء العام والبناء المكيف لعالم العمل، في المقابل نموذج الرفاه النفسي في العمل (Dagenais-Desmarais (2010) تم تصميمه خاصة لعالم العمل، أيضا هذا النموذج يضم مركبات وفق مقارنة اللذة أو الإيدونية و



مقاربة الفضيلة أو الإنسانية أو إيودامونية، قصد فهم افضل لمفهوم الرفاه النفسي في العمل (Deci & Ryan, 2001).

الرفاه النفسي في العمل سننظر إليه على أساس أنه يركز على التكيف في العمل, (Gilbert, Lebrock, & Savoie, 2006) وحسب نموذج (Massé et al. 1998) ، الصحة النفسية في العمل مكونة من خمسة أبعاد: السعادة في العمل وتشير إلى الدرجة التي يحب فيها العمال عملهم، التوازن ويشير إلى الدرجة التي يولي فيها العمال اهمية للنشاطات المرتبطة بالعمل قبل العلاقات الشخصية، العلاقة الايجابية مع الآخر وتشير إلى الحالة التي يكون فيها العمال لديهم حماس ورغبة مرتفعة لانجاز أنشطتهم، تقدير الذات أو الرفاه بالنسبة للذات وتشير للحالة التي يكون فيها العمال في حال افضل.

بعض عرض المؤشرات الإيجابية للصحة النفسية في العمل سنقوم بعض المؤشرات السلبية، وهي الضيق والإحترق.

### 4-2- الضيق النفسي

#### 4-2-1- مفهوم الضيق النفسي

الضيق حسب (Perreault 1987, 33) هو يؤثر على الصحة العقلية، مثل الحمى بالنسبة للأمراض المعدية، ويمكن قياس أعراضه، ووجودها دلالة بديهية على وجود مشكل صحي، لكنه وحده لا يستطيع ان يعطي توضيحا حول المسببات وخطورة المشكل الذي يرتبط به،

الضيق النفسي هو يعرف كحالة ذاتية تحوي أعراض مرتبطة بالقلق، العدوانية، الإكتئاب، الهيجان، الانهاك، الانسحاب الاجتماعي، ومشاكل معرفية. (Massé et al., 1998)

يعرف الضيق النفسي على أنه مجموعة من الأعراض السيكوسوماتيكية الملاحظة عند الفرد، التي يستجيب لها الجسم ويقاومها، في مختلف مواقف الحياة، و تتمثل هذه الاستجابات في سلوكيات صادرة كالقلق و الإكتئاب و كذلك عن اضطرابات معرفية ( الذاكرة و التركيز ) التعب، نقص في الإرادة، اضطرابات النوم، يعرف الضيق على انه " شعور بالتخلي والترك، يُشعر فيه



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

الفرد بوضع حرج، يتطلب مساعدة خارجية او تؤدي به لطلب المساعدة الإجتماعية أو النفسية " (Bouterfas ,2014, p 37)

يعرفه ( Vezina et al (2001)، على أنه مجموعة من الأعراض لها صلة بالإكتئاب، القلق/الهيجان، واضطرابات معرفية، وفي عدم معالجته سيؤدي إلى أمراض سيكوسوماتية كارتفاع ضغط الدم، والإكتئاب الحاد، ويمكن أن تظهر مشاكل أكثر خطورة كالموت والإنتحار، ويعرفه كذلك بعض الباحثين على أنه مجموعة من الأعراض النفسية والفيزيولوجية والسلوكية تظهر خلال فترة معينة. (p. 11, Marchand , 2004)

يعرف كذلك هذا المفهوم على أنه اضطراب نفسي يعاني منه الفرد الذي تبدو عليه أعراض نفسية فيزيولوجية و سلوكية غير خاصة بمرض ما، أي مجموعة من الأعراض غير المحددة و التي تشمل الاكتئاب ، القلق، الهيجان، الإرها ، الانعزال عن المجتمع بالإضافة إلى اضطرابات معرفية، كما يؤكد ( Perreault (1987) على أن الضيق النفسي يمثل مؤشر أساسي واضح للصحة النفسية ولكن لا يعبر وحده عن درجة أو حدة المشكلة الصحية التي يرتبط بها . (جفال ودوقة،2017، ص. 111)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن الكتاب والباحثين وصفو الضيق على أنه مجموعة من الإضطرابات النفسية مصحوبة بإضطرابات فيزيولوجية تظهر على الأفراد، وهو كنتيجة لفشل الفرد في التعامل مع المنغصات والضغوطات.

الضيق النفسي يحوي بعدين اساسين مرتبطين ارتباطا قويا: القلق، والإكتئاب ( Desmarais, Péloquin, 2000 ; Massé et al., & ,Beauregard, Guérette, Himech, Lebec, Martineau (عصام بوزيدي و صبرينة غربي، 2020) ; Mirowsky & Ross, 2003 ; Rosenthal, Wilson, & Futch (1998, 2009)

وهما صادران من بيئة الفرد ومن نشاطه في هذه البيئة، ويرى (Mirowsky & Ross, 2003) أن القلق يعبر عنه باللامبالاة، والإكتئاب يشير إلى الإحباط والحزن، أيضا بعض الباحثين يؤكدون بان الضيق النفسي يحوي مركبات اخرى مثل الاضطرابات المعرفية، والغضب، نقل اللاوعي للصراعات النفسية وتحويلها لإضطرابات جسدية، والانسحاب الاجتماعي.(Massé, 1998)



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

أما (Dohrenwerd et al. 1980)، فيرون أن الضيق يحوي ابعاد خاصة ومتميزة مثل المظاهر الفيزيولوجية و المعرفية و العاطفية. (Bouterfas, 2014)

ويرى (Desmarais et al., 2000. p.108)، أن الإكتئاب والقلق لهما بعدين: التوعك ويشير إلى الصداغ المرتبط بالقلق، والمزاج وهو يتطابق مع الانفعالات السلبية مثل الحزن عدم الثقة.

الضيق أيضا يتمثل في نوع من " المعاناة النفسية "، وصعوبة في العيش يُشعر بها من خلال الانفعالات وشعور بالإكتئاب، والحزن، والاحباط والقلق، ويتفق عليه أنه يأخذ شكل "معاناة الذات" ويدرج ضمن عملية عدم تقدير الذات وتبؤد الشخصية، مما يجعل الفرد يشك في قدراته، ويفقد تقديره، ويتجه نحو لوم نفسه حول ما يحدث له، هذا التوقع الذي يحدث له والانغلاق على الذات يظهر كمصطلح مركزي تبني حوله لغة الضيق. (Massé et al . 1998. p. 57)

قام (Massé et al 1998) بإجراء تحليل محتوى لأقوال سكان منطقة كيبيك بكندا، شمل هذه التحليل 2182 إشارة أو مؤشر من مؤشرات الضيق إستدلو عليها بواسطة 44 مصطلحا، واستطاعو تشكيل سجل مصطلحات تحمل إشارات تعبر عن الضيق قصد إستعمالها لقياس هذا المفهوم، وهذه العلامات أو الإشارات التي يعبر بها الأفراد عن ضيقهم هي في المقام الأول ذات طبيعة عاطفية كالامزجة الكئيبة(مثل الحزن، التعب الذهني، الفراغ العاطفي، حساسية عاطفية مفرطة، شعور بالهشاشة او الضعف او ما أطلق عليه مصطلح " سرطان الروح "؛ وانهيار المعنويات والاحباط، القلق، اضافة الى الشعور بالذنب، مقرونا بإنعدام تقدير الذات، وعلى المستوى السلوكي، إشارات الضيق كانت تمر من خلال مصطلحات مثل الدخول في صراعات إجتماعية (والتي يعبر عنها من خلال مفردات مرتكزة على الهيجان، العداونية، الشكاوى) أي تمثلت عموما في الإنسحاب وفك الارتباط الإجتماعي.

الضيق النفسي ينبؤ بمستوى الصحة النفسية، خاصة أن أعراضه تظهر مثل رودود الافعال المصحوبة بالقلق والإكتئاب في مواجهة أعباء العمل والحياة، انخفاض القدرات العقلية (الذاكرة والتركيز)، العداونية، الهيجان، التعب، الارق، الغياب، الانطواء حول الذات، المشكلات المعرفية، تناول الأدوية والحبوب (Marchand , 2004. p.17). إن التدخل الوقائي والعلاجي للضيق النفسي



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

ضروري وملح، لأنه يمكن ان يؤدي الى مشاكل صحية خطيرة مدمرة للذات مثل الامراض القلبية، ارتفاع الضغط الدموي، الانتحار..

يذكر الباحثون والكتاب أن مؤشرات الضيق كمؤشر للصحة النفسية لا يمكن أن تعتبر كمؤشرات لقياس وتقدير الإحترق المهني، وفي المقابل هو يمكننا من التعرف على الاشخاص المعرضين لمشاكل الصحة النفسية مثل الإحترق المهني والإكتئاب، فالشخص الذي لديه مستوى مرتفع من الضيق ليس بالضرورة معرض لأعراض الإحترق المهني، لكن الشخص الذي يعاني من الإحترق المهني أو الاكتئاب ستظهر عليه أعراض الضيق النفسي. (Boutefas, 2014, p. 39)

ومما تجدر له الإشارة أن بعض الكتاب مثل (Marchand, 2004) يؤكدون على أن مفهوم الإحترق المهني ومفهوم الضيق النفسي هما منفصلان، فأعراض الإحترق المهني مرتبطة بسياق العمل بينما اعراض الضيق النفسي تتعلق بكامل مناحي الحياة العامة.

الباحثون Gilbert et al. (2006) يذكرون أربعة ابعاد للضيق هي: القلق، الاكتئاب، العدوانية، والهيجان، في استبيانهم المكيف المأخوذ عن Massé et al. (1998)، الذين وضعوا أربعة عوامل للضيق النفسي اي الذاتي عدم تقدير الذات (احتقار الذات)، القلق / الاكتئاب، الهيجان /العدوانية، و الانسحاب الاجتماعي. هذه البنية لم نستطع الحصول عليها في دراسة سابقة، وتم الحصول على بنية ثنائية للضيق(الهيجان/العداونية والإكتئاب/القلق).(عصام بوزيدي وصبرينة غربي، 2020)

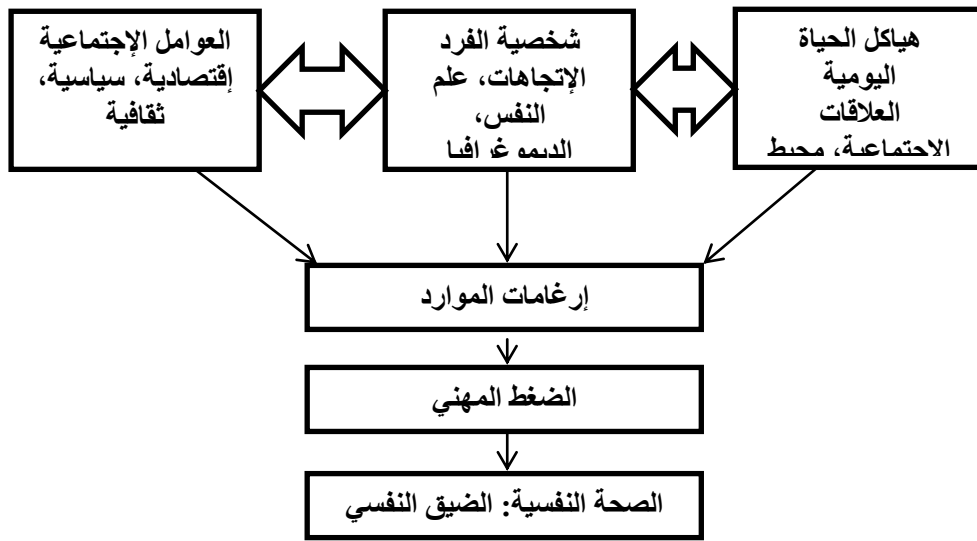
النموذج المتعدد المستويات لـ (Marchand, Durand et Demers (2006)

حيث صمموا نموذج (الشكل؟) متعدد المستويات لمحددات الصحة العقلية في المهن اليدوية، هذا النموذج يوضح أن الارغامات والموارد المستخدمة في بيئة العمل، بنية الحياة اليومية والبنية الإجتماعية، تولد ضغوطا وردود فعل غير مرغوب فيها يمكن ان تؤدي إلى الضيق النفسي، والفرد حسب النموذج هو طرف في العلاقة بين مركبات بيئته الإجتماعية، هذه العلاقات تمت في مكان داخل بيئة اجتماعية اوسع محددة بسياق اجتماعي، سياسي، اقتصادي وثقافي خاص، وهذا النموذج لم يتم اثباته تجريبيا.



كخلاصة لما تقدم، نلاحظ أن التعاريف حول الضيق تظهر صعوبة تحديده كمفهوم كامن وله مؤشرات، رغم أنه واسع الإنتشار في البحوث، فمفهوم الضيق حسب ما رأينا مرتبط بالإضطرابات النفسية والحالات العيادية الطبية، لذا وجب إثراء البحوث حوله والوقاية منه، لأنه يمكن أن يصبح خطيرا مثل الضغط المهني والإحترق.

الشكل (04) النموذج النظري المتعدد المستويات لـ (Marchand, Durand et Demers (2006)



### 4-2-2- العوامل المرتبطة بالضيق النفسي في العمل.

في هذا الموضوع سنعرض نتائج بعض الدراسات المتعلقة بالضيق النفسي في ميدان العمل لتسليط الضوء على بعض العوامل التي يمكن ان تؤثر فيه.

في دراسة (Hayasaka et ses collaborateurs (2007)، أشارو الى ان ظروف العمل الفيزيائية، مثل درجة الحرارة، الغبار، الاضاءة، التهوية و الضوضاء تحفز على ظهور الضيق النفسي، وأن بيئة العمل الغير مرضية للفرد تزيد من امكانية ظهور الضيق النفسي، وأيضاً، دراسات ذكرت ان توقيت العمل الغير مناسب، وعدد ساعات العمل يمكن ان تؤثر على الصحة العقلية للعمال، وهذا ما أكدته دراسة (Marchand et al. (2003، حيث كشفوا في دراساتهم بان الحجم الساعي الغير منتظم، وساعات العمل الطويلة تساهم في ظهور أعراض الضيق النفسي، وأيضاً دراسة Ala-



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

(2006) Mursula et al. أكدت أن عبء العمل يزيد من معدل الغيابات المرضية، وأيضاً دراسة (1997) Shigemi et al. حيث يؤكدون بأن المنافسة العالية، والمسؤولية الكبيرة، ضغط الوقت وساعات العمل الطويلة تساهم في الضيق النفسي، أيضاً عامل آخر مهم يمكن أن يؤثر على الصحة النفسية للعمال وينتج أعراض الضيق النفسي والعلاقة الاجتماعية، وهو الدعم الاجتماعي. دراسة (2005) Marchand et ses collaborateurs توضح بأن دعم الزملاء والمشرفين هي مرتبطة سلبياً مع الضيق النفسي، وأن المهنة لا تشكل عاملاً تفسيرياً للضغط النفسي مثلاً، خصائص المهن تفسر ما نسبته 01% إلى 03%، من درجة الضيق النفسي لدى العمال. وفي نفس المنحى جاءت دراسة (1993) Dompierre et al. لتؤكد دور دعم المشرفين، المستوى التعليمي، كمنبئات ثابتة للضيق النفسي في العمل، أيضاً دراسة (2006) Vezina, Seifert, Tissot et Messing ، لتؤكد بأن المواقف التي فيها متطلبات نفسية مرتفعة، رتابة العمل، التشنجات العضلية وإضطرابات الرقبة، هم مرتبطون إلى حد كبير بالضيق النفسي (2006) Rousseau, Aubé et Morin ، أظهرت في دراستهم بأن الاستقلالية الاجرائية ( الفرد يستطيع ان يختار كيف ينجز عمله )، ومراكز المراقبة، هي محددات مهمة للضيق النفسي في العمل، بالفعل، بعض المهن تتطلب مستوى عالي من المسؤولية وعبء عمل، مثل عمال النقل العمومي، عمال المطاعم، والادارة العمومية. فهم معرضون لأخطار نفسية كبيرة وهو العيش في مستوى من الضيق النفسي. (Bouterfas, 2014)

في التراث الادبي او النظري، يوجد قليل من نماذج الضيق النفسي وخصوصاً الضيق النفسي في العمل، وعموماً مفهوم الضغط مقرون بالضيق النفسي.

وكما رأينا سابقاً فمفهوم الضيق النفسي والإحترق المهني لا يحتويان على نفس المركبات، سنحاول عرض أهم ما جاء في أدبيات الإحترق المهني، كما أننا قررنا قياسه في دراستنا وتضمينه كمؤشر سلبي للصحة النفسية في العمل.

### 4-3- الإنهاك المهني أو الإحترق

أصول المصطلح قديمة جداً، فأول من استخدم مصطلح "to burn out" هو Shakespeare (1599) ، في مختاراته "The Passionate Pilgrim" ، وكلمة الإحترق النفسي اضيفت للمفردات





الانجليزية المستعملة (1900)، اين يعرف على أنه عبء العمل الزائد، الذي يتسبب في الموت المبكر، وهو مستخدم ايضا في أعمال النشاط الفضائي اين يدل على خطر انفجار الآلة نتيجة لاستنزاف الوقود، في التعبير الانجليزي المستعمل " burnout " يعني " ينهك نتيجة طلب كبير للطاقة "، أول من استخدم كلمة "احتراق" هو (Greene 1960) في روايته " A Burnt-out case"، ثم اخذ (Bradley 1969) المصطلح واستخدمه في مقال نشر بمجلة " Crime et Delinquency " اين خصصه كإحتراق خاص بالعمل. (Boutefas ,2014, p.42).

بعد ذلك اعتمد (Freudenberger 1974)، مصطلح الاحتراق لوصف الإحتراق او استنزاف الطاقة للمتطوعين المرافقين للمدمنين، هذا الامر تمت ملاحظته او اكتشافه في دراسة كمية Maslach et (1986 & 1984, 1981) Jackson، لدى عينة تعمل في المساعدة الإجتماعية، وفي ذلك الوقت مفهوم الإحتراق المهني ظهر كمتغير جديد وانتشر وسط مهن المساعدة الإجتماعية، وساهم تطور البحوث حول "الاحتراق" بدراسته في الأوساط المهنية، ووسط أصحاب المهن السامية وحتى في الصراعات السياسية، (Pines, 1987, 1996)، اليوم الاحتراق اصبح له تصور مختلف فهو يعرف على انه صعوبة في العلاقة مع العمل في حد ذاته، وليس في العلاقات الشخصية في العمل، ومصطلح الإحتراق المهني يستخدم كثيرا، ويستخدم بطريقة قابلة للتبادل مع مصطلح الإنهاك في كثير من البحوث. (Boutefas ,2014, p.42). وسنعمد مصطلح الإحتراق المهني في دراستنا لتسهيل المهمة للقارئ.

### 4-3-1- تعريف الإحتراق المهني

الإحتراق المهني يشير إلى الإستنزاف للطاقة والموارد، (Freudenberger, 1975)، وبالنسبة لـ (Christina Maslach 1976)، مفهوم الإحتراق المهني يتوافق مع حالة من الإنهاك العقلي والجسدي للشخص الذين يتطلب عملهم احتكاك دائم مع الآخر، (Schaufeli et Enzmann 1998) يبينانه كحالة من الإنهاك الجسدي، والعاطفي والعقلي الناتج عن التعرض لمواقف في العمل بها جانب عاطفي ملح، أيضا جاء أن مفهوم الإحتراق المهني يظهر في سياق خاص مرتبط بالنشاط المهني وتطوره قائم على نفس نظريات الضغط في العمل. (p,184)



حسب (Boutefas, 2014) تعاريف للإحترق المهني، لـ Brill (1984) ; Aronson (1988) ; Maslach et Jackson (1981)، تعتبر كمتيمات لتعريف (Schaufeli et Enzmann 1998)، والذين يعتبرون الإحترق المهني مثل متلازمة متعددة الابعاد- إنهاك إنفعالي Maslach et Jackson (1986) تبند مشاعر، نقص الإنجاز الفردي، تؤدي للإنهاك (Aronson 1988) ، وهو حالة من الضيق عند الفرد بدون سوابق مرضية (Brill 1984) ، هذه التعريف الثلاث تعرف الإحترق المهني (Schaufeli & Enzmann, 1998) وتعتبره متلازمة متعددة الابعاد، تحدث انهاك عاطفي، وجسدي وعقلي، والذي يضعف الصحة النفسية للعمال عند تعرضهم لضغوطات لمدة طويلة، الإحترق المهني يأتي من سوء التوافق المستمر بين الافراد وعملهم ( Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)، أخيرا يرى (Schaufeli & Enzmann, 1998)، أن مصطلح الإحترق والإنهاك المهني، يستعمل على نطاق واسع.

ولقد صنفته حديثا منظمة الصحة العالمية ضمن التصنيف الإحصائي الدولي للأمراض، بعد توصيات خبراء الصحة العالميين.

يرى (Schaufeli & Enzmann 1998)، أن تعريفات الإحترق المهني تأخذ منحنيين، أولهما منحى يرى الإحترق كمصطلح حالة، مثل تعريف (Maslach et Jackson 1981)، وتتفق حول ثلاث خصائص: الأولى، ويعتبره إنهاك عاطفي وعقلي وجسدي ويكون الفرد أقل فعالية ويكون سلبي مع الآخرين، الثانية، تشمل التوقعات والدوافع الغير ملائمة ومنسجمة، وثالثا، تتفق التعريفات على أن العمل هو السبب الرئيس للإحترق، ولا يعني هذا أنه لا يصيب العاديين، والمنحى الثاني يعرف الإحترق كمصطلح عملية، وتؤكد تعريفاتهم أن الإحترق يبدأ بتوترات ناجمة عن فجوة في التوقعات والدوافع (مثل قيم الفرد ومتطلبات الواقع الميداني)، ثم يتطور هذا الضغط الناتج عن عدم التوازن، ويتوجب على الفرد مواجهته، وبدلالة تعامله مع هذا الضغط سيتطور الإحترق. (p,31)

### 4-3-2- أشكال الإحترق المهني

يقدم (Farber 2000)، ثلاث أشكال للإحترق

\* الإحترق " الانهاك "، الفرد يتم وضعه في ضغط في ضل وجود نقص في العرفان لديه.



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

\* الاحتراق " frénétique "، الحاجة للعرفان والحماسة، هي التي تشكل دوافع الفرد، والفرد يواجه الصعوبات في العمل حتى يتحصل على النتائج المستهدفة، ومنه فإن الفرد يعمل حتى الانهالك عندما تكون النتائج غير متوافقة مع توقعاته ويشعر بالذنب، ويقصد هنا أن الفرد يصبح يشبه ذلك الشخص المصاب بادمان العمل من خلال مزاجه المفرط.

\* الاحتراق " الملل "، حسبه الذي ينتج الاحتراق هو المهام المتكررة والتي فيها رتابة ولا تحوي منبهات، ويشعر بالقهر بسبب اللامبالاة، وغياب الحاجة للجدارة، والملل، وهنا نتحدث ايضا عن " حافة-الملل " او متلازمة الانهالك المهني بسبب الملل، ويعرفها Beat Schulze، كإحتراق مهني ناجم عن نقص في المحفزات المهنية، والذي يثير مللا ويؤدي الى مخاوف حول قيمة العمل المنجز من طرف العام.

يرى كثير من الباحثين والكتاب أن الاشكال الثلاث التي ذكرها (2000) Farber للاحتراق، فُهمت مثل الثلاثة مراحل لنموذج Maslach وتلخص كآتي: مرحلة الالتزام في العمل، ثم مرحلة فرط النشاط وفي الاخير مرحلة الانفصال وعدم الالتزام. (Bouterfas, 2014)

### 4-3-3- النموذج النظري للإحتراق المهني

المطلع على أدبيات الإحتراق المهني يلاحظ أن البحوث حول الإحتراق المهني تأثرت بالنماذج المتعلقة بالضغط المهني، وهذا يعلل التقاطع الموجود بين المفهومين ولو أنه تم الفصل بينهما، ويستخدم أيضا مقياس الإحتراق لـ Maslach et Jackson في قياس الضغط المهني. (لوكيا الهاشمي وبن زروال فتيحة، 2006، ص. 43).

يتوافر في الأدبيات مقارباتان في صلة لتلك الخاصة بالإحتراق المهني، هما: نظرية الإستبقاء أو الحفاظ على الموارد (Hobfoll, 1989)، ونموذج متطلبات - موارد في العمل (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

\*نظرية الاستبقاء او الحفاظ على الموارد: هذه النظرية تركز على الموارد التي يملكها الفرد من اجل مواجهة الوضعيات الصعبة التي يواجهها، ويحاول الفرد ايجاد حل يمكنه من التكيف من خلال منحه موارد، اذا هذا الدعم لم يرضي الفرد، سوف يعاني من القلق والاحباط وسيستخدم اذا



مواقف اكثر دفاعية سنتهكه ببطئ، وحسب هذه النظرية يجب على الفرد ان يحاول الحصول والمحافظة وتعزيز الاشياء التي يقدرونها، أي أن الفرد عند دفاعه سيحاول جمع أكبر عدد من الموارد الممكنة، ويقلل من خسارته لها، والموارد حسبها هي أشياء وخصائص شخصية، أو ظروف وطاقات يقدرها الفرد، تستخدم في الحصول أو المحافظة على أشياء أخرى أو خصائص شخصية، أو طاقات ذات قيمة عنده، نظرية Hobfoll أوجدت تقاطعا بين النظريات المعرفية والبيئية للضغط، هذه الموارد تلمس جميع مجالات حياة الفرد، ويقول بأن هذه الموارد هي نتاج الثقافة وليست من الخصائص الفردية، أي أنه الفروق الفردية هنا غير مهمة، أهمية الموارد نابعة من المجتمع والثقافة، وحسب نظرية الحفاظ على المصادر، فإن فقدان أو خسارة الموارد لديه نتائج كثيرة على الصحة النفسية والجسدية للفرد لأنها تؤدي الى شعور وانفعال سلبي وتدهور في الرفاه النفسي، والافراد لديهم ميل الى التركيز على مافقده اكثر من التركيز على قوتهم، مما يقوي الشعور بالسلبية لديهم قصد مواجهة خسارتهم وهذا يضر بصحتهم، وعكس ذلك فإن الافراد يستثمرون مواردهم تقاديا لخسارتها، أو ربحا لموارد جديدة، أو لتعويض خسائر سابقة، هذه النظرية تتضمن مفاهيم تقييم معرفية واستراتيجيات التقييم المعرفة من النظرية المعرفية Folkman et (1980) Lazarus، لكن حسب نظرية الحفاظ عن الموارد الضغط ومشاكل الصحة النفسية والجسدية تتميزان بتكليف الموارد حسب المتطلبات الخارجية، وهي تتصور الضغوطات كمصادر وهذا يسمح بالبدء بفعالية في استراتيجيات الوقاية. (Hobfoll, 1989. p. 517)

\*نموذج متطلبات-موارد في العمل: حسب النموذج الإنهاك وفك الإرتباط عند الفرد، يؤدي الى ظهور الإحتراق المهني. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001)، إن إصابة فرد بعرض واحد للإنهاك أو الرغبة في فك الإرتباط، لا يكون بالضرورة مصابا بالإحتراق المهني، فالإحتراق هو نتيجة لمتطلبات مفرطة للعمل، وهي تعتبر خطيرة لأنها تسبب جهود معرفية وعاطفية أو انفعالية معتبرة، المتطلبات تشير الى ضغط الزمن، عبء العمل، الطلبات الانفعالية أو العاطفية، العزلة، ثم الانسحاب المهني، بسبب النقص في الموارد، إن هذه الموارد المتطلبات المرتبطة بالعمل تسهل التطور الشخصي ويمكن للفرد من ان يحقق اهدافه العملية. (p.501)



الإحترق المهني يتم تقديمه في الأدبيات كنتيجة للضغط المهني المزمن، إلا أن أغلب الباحثين والكتاب لا يرون ذلك، مثل Schaufeli فهم يفرقون بين الضغط والإحترق المهني. (2014, Bouterfas) الأول يشير إلى عملية تكيف مؤقتة لأعراض جسدية ومعرفية تظهر، في حين أن الإحترق المهني يظهر كمرحلة نهائية لفشل في التكيف ناجم عن عدم توازن بين المطالب والموارد، إنه نتيجة توترات مستمرة بينما الضغط هو ردة فعل لتوتر آني، أيضاً مفاهيم الضغط والضيق والإحترق المهني يتم غالباً الخلط بينها حيث أنها تنطوي على نفس الأسباب والتوتر المدرك عنها ناجم لعدم التوازن بين الإلزامات أو القيود البيئية ومواقف الفرد لكي يواجهها، لكن النتائج على الصحة الجسدية والنفسية هي مختلفة، أيضاً فصل الإحترق المهني عن الضغط المهني لأنه محدد بسلوكيات سلبية تجاه الزبائن، المرضى.. الخ، حسب (Martiat 2005)، عامل آخر مهم وهو أن الإحترق المهني هو متعلق بالعمل، أما بالنسبة للضيق، ليس حكراً على العمل فقط فهو متعلق بمواقف الحياة العامة، أي ليس خاصاً. (Marchand, 2005. p. 07).

### 4-3-4- تصاميم الإحترق المهني

#### 4-3-4-1 أعمال Freudenberger (1974) في الإحترق المهني

طبيب الأعصاب Freudenberger في عام 1974، أعاد استخدام مصطلح الإحترق وحاول وصفه، من خلال ملاحظة الحالة الصحية للشباب المتطوعين المرافقين للمدمينين في مستشفى في نيويورك، ولاحظ بان حماس كثير من المتطوعين يخف شيئاً فشيئاً مع نشاطاتهم، وتم كشف الأعراض الجسدية، السلوكية والعاطفية، المرتبطة بفقدان هذا الحماس، مثل التعب، أوجاع الراس، الأرق، الغضب، الحساسية، الإكتئاب، الهيجان، حسب (Freudenberger et Richelson 1974)، الأجراء الذين هم عرضة لهذا الإنهاك الإنفعالي والعقلي هم الأجراء الأكثر التزاماً وتفانياً "واخلاصاً" لعملهم. (p.163).



**4-3-4-2- التصميم الثلاثي الأبعاد للإحترق (Maslach (1976), Maslach et (1981) Jackson**

الإحترق المهني تم اكتشافه أيضا من خلال دراسة كيفية، حيث أجريت على مجتمع عمال الرعاية، أنجزت Christina Maslach بحثا حول الاستراتيجيات المستخدمة من طرف مهني الصحة العقلية، قصد مواجهة العلاقات الشخصية المشحونة عاطفيا، الاستراتيجيات المدروسة كانت : أولا، كونه يفصل بين حالته الداخلية المرتبطة بكون الشخص منخرط في عمله وكونه منفصل عاطفيا، ثانيا نزع الانسانية كحيلة للدفاع عن النفس، أي يسمح للعمال بحماية انفسهم بنزع الانسانية عن الافراد، وبعبارة أخرى إعتبارهم مجرد حالات، أظهرت هذه البحوث تجارب عاطفية معاشة، وهي تشكل أحداثا ضاغطة، وبمرور الوقت العمال سيستخدمون موافق سلبية تجاه المرضى، وستظهر توترات بين الزملاء، ويصبحون غير قادرين عن الانفصال عاطفيا وتقل مهارتهم، وكما ذكرنا سابقا مفهوم الإحترق المهني حسب (Christina Maslach (1976، هو انهك عقلي وجسدي، يتطلب عملهم اتصال دائم مع الآخر، والباحثة تركز على تأثير العلاقات مع الآخر على الإحترق، وتسلط الضوء على الإحترق في بيئة العمل، ونتيجة لبحوثهم الاستكشافية والتحليل الاحصائية، يعرف (Maslach et Jackson (1981 الاحترق المهني على أنه متلازمة انهك إنفعالي، وتبدل الشخصية، ونقص في الانجاز الشخصي يظهر لدى الأفراد الذين يعملون، ولهم علاقات مع الآخرين، ابعاد الإحترق المهني المحددة من طرف Maslach et Jackson (1981 تتوافق على الابعاد التي جاءت في مقياس MBI ( سلم الاحترق المكتشف من طرف Maslach)، وهي: الانهك الإنفعالي، تبدل الشخصية، الانجاز الشخصي. (p.01-02)

\*الإنهك الإنفعالي: يشير الى عبء إنفعالي مرتبط بالعمل يصاحبها إنخفاض في الموارد العاطفية للفرد، وهذا الانخفاض يؤدي الى التعب، أي يصبح الفرد لايهتم كليا بنفسه، وغير فعال في بيئة عمله، ما يؤدي به إلى سلوكيات سلبية ك الهيجان وصعوبات في التركيز، الفرد قد يطور مواقف كالصلابة وعدم الاستقرار، الانسحاب..



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

\* تبدل الشخصية: أو عدم الالتزام العقلي هي ردة الفعل الناجمة عن الإحترق المهني، الفرد هنا يحاول الإبتعاد عن عمله ليحمي نفسه من الانهك بتطويره لمواقف مثل سلوكيات الرفض، العدوانية والمعاملة السيئة، تجاه زملائه ومن يتعامل معهم في عمله.

\* الإنجاز الفردي: يشير الى قدرات الفرد لكي يستطيع اداء عمله، النقص في الانجاز او الاداء الفردي يعني الشعور بعدم الجدارة، وهذا الشعور مرتبط بانخفاض في الدافعية، وفي تقدير الذات هنا الفرد يشعر بانه غير قادر على انجاز او اداء عمله، هذه الابعاد الثلاثة حسب ( Maslach & Jackson, 1981)، هي متتابعة وتتبع نظاما متسلسلا في الظهور (أنظر الشكل؟)، يعد تبدل الشخصية يعتبر كبعد للعلاقات الشخصية للاحترق، والانجاز الفردي يشكل بعد التقييم الذاتي للاحترق، ويبينون بأن الانهك الإنفعالي هو أول موقف ملاحظ لدى الفرد، فالفرد هنا يفقد رغبته وشغفه بعمله ويصبح في وضعية إنفصال عنه، وهذا الانفصال يسبب عدم الرضا، وبالتالي نقص في الانجاز الفردي. (Maslach & Jackson, 1981, p. 04-05).

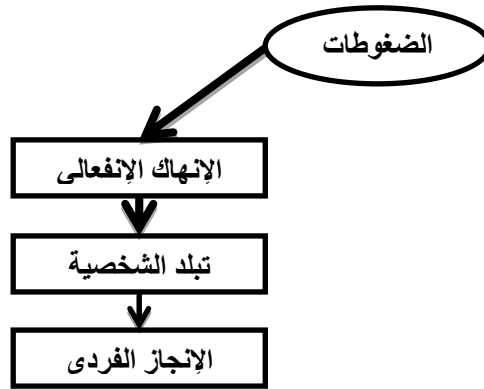
يقدم (Golembiewski, Boudreau, Muzenrieder et Luo (1996) فكرة بان عدم الالتزام هي أول ردة فعل تظهر على الفرد، وهذه تؤدي الى انخفاض في الفعالية وبالتالي ظهور الانهك العاطفي لديه، ويشير (Van Dierendonck, Schaufeli et Buunk (2001) الى ان الانهك الإنفعالي يكون هو آخر مرحلة أو حلقة في عملية الانهك المهني، والذي يقترن بالإنفصال الإنفعالي عن العمل ونقص الانجاز الفردي. (Boutefas, 2014, p.42)

يختلف بعض الباحثين والكتاب في البنية التفاعلية للأبعاد الثلاث لانهك المهني، مثل (Shirom (2006. p. 335، حيث يؤكد بان الابعاد الثلاثة لانهك المهني هي متغيرات مستقلة تقيس ظواهر مختلفة، وان كل بعد له مسببات ومظاهر مختلفة، الإنفصال وفك الارتباط الإنفعالي بالعمل هو ميكانيزم دفاعي يستخدمه الافراد لمواجهة المواقف التي يتعرضون لها، ولهذا فإن إستراتيجية التعامل هذه هي نتيجة للاحترق المهني وليس إحدى مركباته، إن تعرض الفرد لضغط مهني دائم وعدم تكيفهم مع عملهم، سيؤدي إلى ظهور الإحترق المهني.



أما (Maslach et al. 2005)، وآخرين يرون أن الأفراد هم المسؤولون عن ظهور الإحترق المهني لديهم أمثال (Bordel et Somat 2013)، حيث أكدوا بان الممرضين عند سؤالهم عن مواقف العمل المسببة للإحترق، كان لديهم ميل للتفسيرات الداخلية، أي يعزون سبب الإحترق لعوامل ذاتية تتعلق بهم، وهذا النموذج حسب (Bouterfas, 2014)، الذي يعتمد على العزو السببي الداخلي يمكن ان يُشعر الفرد بمزيد من الذنب وان يؤثر أكثر على الشعور بانهم مسؤولون عن الاحترق، ويمنعهم من ان يعزون السبب الى المنظمة والمشرفين (قلة الموارد)، ومما سبق يتضح أنه يوجد اجماع بأن الاحترق يبدأ بظهور إنهاك إنفعالي مؤديا لتبدل في الشخصية، وهذا الانهاك الإنفعالي يقلل من الانجاز الفردي إما مباشرة، أو من خلال تبدل الشخصية، وهو يصف المنظور العاطفي للإحترق بينما تبدل الشخصية والإنجاز الفردي، هي وجهات نظر سلوكية ومعرفية.

شكل (05) عملية الإحترق المهني وفقا للنموذج الثلاثي الأبعاد لـ (Maslach et Jackson 1981)



3-4-3-4- نموذج المعاملات للإحترق لـ (Cherniss 1980)

وتعرف الاحترق بأنه عملية يفك ارتباطه او يلغي الفرد العامل التزامه بالعمل كاستجابة لضغط او توترات شعر بها، والفرد والبيئة هم في تجاذب بصورة متبادلة وثابتة والاحترق يكون محصلة عدم التوازن بين الموارد الفردية و التنظيمية للفرد ومتطلبات العمل، وعدم التوازن هذا ناتج عن الفجوات بين التوقعات والواقع الميداني (Cherniss. 1980) فمثلا قد يقع كثير من أساتذة المؤسسات التربوية في هذه الفجوات فالصورة التي رسمت في أذهانهم عن مهنة التدريس والتعليم قد تختل بسبب ممارسات الواقع الميداني(عبء عمل وتدهور العلاقات الإجتماعية، عدم عدالة





## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

الأجور..). الاحتراق حسبه ناجم عن ظروف العمل التي يتعرض لها العاملون ، ولقد حدد ثلاث مجموعات بها مؤشرات تعتبر محفزة لظهور الاحتراق، اولا، خصائص بيئة العمل الإجتماعية والتنظيمية والنفسية تليها الخصائص الفردية والعوامل النفسية للفرد وكليهما يؤثر بصورة مباشرة او غير مباشرة على الاحتراق، والمجموعة الثالثة هي مصادر الضغط، وهي ناجمة عن الفجوة أو الصدمة بين التوقعات الأولية لمهنته والواقع الميداني، خاصة فيما يتعلق بممارسة الصلاحيات والإستقلالية، وصولا لشعور الفرد بعدم تحقيق الذات، ومنه غموض في مساره المهني، وتحتوي مصادر الضغط حسب Cherniss (1993.p. 138) خمس مؤشرات مباشرة للإحتراق، على خلاف المجموعتين السابقتين:

\*الشعور بالشك وعدم الجدارة، فالشباب المتخرج حديثا يعتبرون أنفسهم لايتقون في التكوين الذين تلقوه، ويحسون بعدم الكفاءة والجدارة.

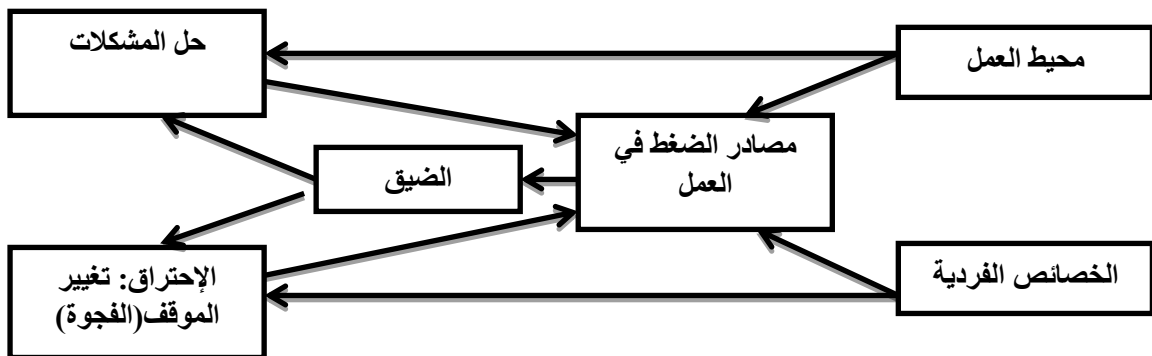
\* العلاقات الصعبة مع الآخرين.

\*المعيقات الإدارية التي تعيق إستقلالية العامل.

\* قلة التحفيز، والشعور بعدم الإنجاز.

\* الشعور بعدم وجود زملاء له، أي يصبح ينظر لزلتاع في العمل أنهم مصدر صراعات وليسو مصدر دعم له.

الشكل (06) نموذج المعاملات للإحتراق لـ Cherniss (1980)





## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

الاحتراق حسب نموذج المعاملات هو عملية من ثلاث مراحل، أولاً تحصل إستجابة لضغط مدرك ناجم عن خلل بين متطلبات العمل والموارد التي تثير مرحلة ثانية هي التوتر (strain)، هذا الأخير يعتبر إستجابة إنفعالية للضغط المدرك، ومن مؤشراتهما: القلق، التعب الجسدي، توتر وانهاك إنفعالي، والمرحلة الثالثة تشير إلى التغيرات في السلوكيات (سخرية، فك إرتباط، التنازل عن الاهداف)، وهنا Cherniss يتحدث عن "coping defensive" وهو مجموع المجهودات المعرفية والسلوكية، وتغير للثوابت والقيم، يسمح بادارة المتطلبات الخارجية والداخلية الخاصة بموقف تتعارض فيه هذه الموارد مع المتطلبات (Lazarus & Folkman, 1984. p. 14).

وفي دراسة اجريت على 362 مدرس اوضح بان مناخ العمل يؤثر بطريقة مباشرة او غير مباشرة في الاحتراق من خلال مصادر الضغط، اكثر من ذلك تم تبيان ان نقص الدعم الإجتماعي، لها تاثير مباشر على الاحتراق، والنموذج المعاملاتي (Cherniss (1980 له حدود علمية، فهذا النموذج تم انجازه بالاعتماد على عدد ضعيف من المقابلات وعلى مجتمع افراده من العمال الشباب بينما متلازمة الاحتراق يمكن ان تظهر في اي فترة من المسار المهني للفرد العامل، والاحتراق لدى عامل لديه خبرة يمكن أن يتطلب عوامل اخرى. (p. 51, 2014, Bouterfas, N., & Desrumaux, P

**4-4-3-4** - مقارنة تحفيزية قدم (Pines (1993، نموذجا للإحتراق واصفا إياه بأنه انهاك جسدي، ويتميز بمشاعر العجز واليأس، وجفاف عاطفي، ويتطور مفهوم الذات السلبية، وأيضاً المواقف السلبية تجاه العمل، وتجاه حياة الآخرين، هذا الإحتراق يأتي نتيجة لعملية متزايدة من الفشل بعد جهود تحفيزية ذاتية، وحسب (Pines (1981، العمل هو قضية وجود وإذا كان هذا المسعى مظلم سيظهر الإحتراق. ويرى أن عبء العمل، القواعد الإدارية، العلاقات الشخصية الصعبة، والمتطلبات المهنة تمنع تطبيق كفاءات الفرد فرمزية العمل التي يبحث عنها الأفراد ستتدن وتغيب، وأورد أيضاً أن الإحتراق يظهر نتيجة لتوترات ناجمة عن إنحراف الدوافع عن الواقع الميداني، وأن الدوافع الإيجابية ستحصل على تغذية راجعة إيجابية وستتطور في بيئة عمل إيجابية (مثل الدعم الإجتماعي، المشاركة في إتخاذ القرار)، والعكس صحيح في حال كان الفرد يعمل بي بيئة عمل سلبية مع، فتلك الدوافع الإيجابية مصيرها هو الخيبة، وسيغرق الفرد في تغذية



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

راجعة سلبية، إن الاحتراق في هذه الحالة ليس نتيجة الفشل ولكن نتيجة شعور الفرد بعدم فعاليته، ومن مآخذ هذا النموذج أنه لم يتم التحقق من تجريبيًا. (Boutervas, N., & 2014, p. 53-54) (Desrumaux, P)

ويقدم Gil-Monte (1999, p. 685) الإحتراق على انه نتيجة لضغط مهني مزمن، ناجم عن صعوبات في العلاقات الشخصية، وهو محدد بسقوط معرفي (فقدان الحماس تجاه العمل)، وعاطفي (انهك نفسي) وسلوكي (لامبالاة، الكسل، الانسحاب)، الكسل هنا يعتبر كاستراتيجية مواجهة ودعم قصد تحمل التدهور العاطفي والمعرفي، وهذه الإستراتيجية تنجح مع بعض العمال وتسمح بإدارة مستوى مهم من الضغط لديهم، وتفشل مع بعض العمال ويجعلهم الكسل يشعرون بالذنب.

في دراستنا الإحتراق المهني سنقيسه بإستخدام المقياس الثلاثي الأبعاد (Maslach & Jackson, 1986) وسنستخدمه كمؤشر للصحة النفسية في العمل (متغير تابع)، تتأثر بعوامل تنظيمية وإجتماعية، وهذا المقياس (MBI) تم التحقق من صحته تجريبيا وهو يقيس الإحتراق المهني تحت ثلاثة ابعاد هي الانهك/الإستنزاف الإنفعالي، تبدل الشخصية، الانجاز الفردي.

ويعد المقياس الأكثر إستخداما لقياس الإحتراق المهني، حيث تم توظيفه في أكثر من 180 دراسة منذ تصميمه، ويوجد منه ثلاث نسخ، النسخة الأولى (MBI-HSS) سنة 1981، وهي موجهة لمهن الخدمات الإنسانية، مثل الطب والتمريض والإستشارات الإجتماعية، النسخة الثانية المعدلة (MBI-ES) سنة 1986، وهي موجهة لمهنة التعليم ومهن القطاع الثقافي، وهي المستعملة في دراستنا، والنسخة الثالثة العامة (MBI-GS) سنة 1996، وهي خاصة بالقطاعات الخدمائية المتبقية. (ملال خديجة و بن الطاهر بشير، 2010). ويتمثل الإختلاف بين النسخ في استبدال كلمة عميل بكلمة طالب أو تلميذ. (خديجة ملال ومليكة محرز، 2018)

### 4-3-4-5- نموذج الإستقلالية والمتطلبات JCQ لـ Karasek (1979)

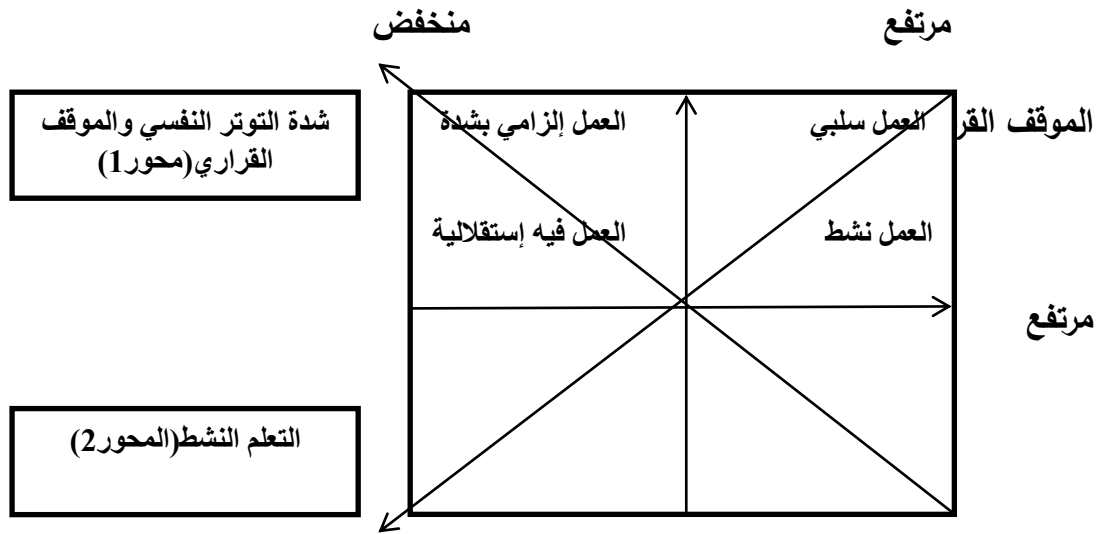
بداية، إقترح Karasek نسخة أولى ثنائية الأبعاد لنموذج الضغط/الإجهاد المهني، ويستند أساسا على عاملين مهنيين هما: المتطلبات النفسية وتشير الى الجهود النفسية المبذولة من طرف الفرد



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

بطريقة تستجيب لمتطلبات العمل، والى الموقف القراري ويشير الى تحكم الذي يملكه العامل في عمله، أي الاستقلالية التي يملكها العمال في تنظيم مهامه، وتشير عموما الى المشاركة في القرارات، لذلك الفرضية الموضوعية من طرف Karasek انه اذا كان فرد ما في موقف فيه الطلبات النفسية مرتفعة، وإستقلاليته منخفضة، فالضغط الذي لايمكن تحويله الى فعل يظهر، يصبح كتوتر نفسي يؤدي الى مشاكل في الصحة الجسدية والنفسية

شكل(07) يوضح نموذج الطلبات والتحكم لـ (Karasek 1979)



النموذج يقوم على إفتراضين (الشكل 07): الاول هو فرضية التوتر النفسي (محور 1)، عندما ترتفع المتطلبات النفسية في العمل، والإستقلالية في إتخاذ القرار لمواجهة هذه المتطلبات منخفضة، فالفرد اذا يوجد لديه عبء وضغط قد يؤدي الى توتر نفسي مضر بالصحة، الطرف الآخر لهذا القطر يشير الى إخفاض المتطلبات النفسية وتوفر الإستقلالية، فالوظائف إذا تعرف مستوى منخفض من التوتر النفسي يسهل للفرد الاستجابة بطريقة مكيفة لمتطلبات بيئة العمل، الفرضية الثانية تخص التعلم النشط (محور 2)، عندما يكون الإستقلالية والطلبات النفسية مرتفعان، العمال هنا أصبحوا يمارسون عملا نشطا ولديهم وقت فراغ، واكثر نشاط خارج العمل، وهم اكثر انخراطا في نشاطات إجتماعية وسياسية، في هذه الحالة، النموذج يوفر مستوى متوسط من التوتر النفسي، عكس العمل السلبي، الذي يوفر طلبات نفسية منخفضة مرتبطة بمستوى ضعيف للمناخ القراري، هذه الوضعية تجر الى إخفاض أوقات الفراغ والنشاطات خارج العمل، إن غياب التحدي في



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

العمل يعيق الافراد في تحسين عملهم، مما يؤدي على المدى الطويل الى فقدان الدافعية، وتدني مستويات الأداء، والنموذج هنا يوفر أيضا مستوى متوسط من التوتر النفسي، وأضاف (Johnson, Karasek and Johnson & Hall, 1988; 1986) عاملا ثالثا هو الدعم الاجتماعي، وناقش Karasek and Johnson (1990) تأثيرات دعم زملاء العمل والمشرفين، وتم تعديل النموذج ليصبح : طلب/تحكم/ دعم اجتماعي، فرضية جديدة يمكن إختبارها الآن، حيث أقرت هذه النسخة من إستبيان JCQ الحاجة لتطوير النظريات المتعلقة بسلوك التعامل مع ضغوط العمل، وتقييم العلاقات الاجتماعية في العمل. وأشارت دراسات "iso-strain" ان التوتر المعاش من طرف العامل يتأثر بالدعم الاجتماعي في العمل، أي أنه اذا وفر نموذج طلبات /تحكم، خطر إرتفاع التوتر و/او الضيق النفسي عند الافراد، هذا الخطر يزداد عندما يكون مرتبط بدعم الاجتماعي في العمل ضعيف، في هذا النموذج، الدعم الاجتماعي له دور المتغير وسيط على التوتر النفسي، ويشير الى عرفان الزملاء في العمل والرؤساء المشرفين الذي ياتون لتعويض الاثر السلبي للمتطلبات النفسية المرتفعة. ( Quintal Brisson & Norito Kawakami & Irene Houtman and Paulien ) (Robert Karasek & Bongers.1998. p. 323-324)

وتؤكد (Boutefas, 2014)، أن دراسات مختلفة قد استكشفت الروابط بين ابعاد نموذج Karasek والمؤشرات المختلفة للصحة النفسية في العمل، في دراسة (Vanier et Fortin 1996) للتعرف على مصادر الضغط لدى المتدخلات في العمل الاجتماعي، مصادر الضغط هي: عبء العمل، الحالات الصعبة التي يتعاملون معها، نقص عدد العمال، عداونية الزبائن، إنخفاض الدافعية، المتطلبات العاطفية، ونقص العرفان، عوامل الوقاية من الضغط هم دعم الزملاء والرؤساء، المشاركة في إتخاذ القرارات، من جهة أخرى دراسة لدى العاملين الاجتماعيين، المعالجين والاختصاصيين النفسيين (Rafferty 2001) تشير الى علاقات دالة بين متطلبات العمل والانهاك المهني، ودراسة حديثة أجريت لدى العاملين في CRPCEN "صندوق التقاعد في باريس" تشير الى ان دعم الزملاء والرؤساء له دور وقائي ضد الاضطرابات النفسية وتأثير إيجابي على الحالة الصحية، وفي دراسة بن خيرة سهيلة وبن زاهي منصور(2019)، تبين أن المتطلبات النفسية (عبء وكمية العمل) مرتفعة بنسبة (81%) لدى الممرضات بالقطاع الصحي المتزوجات،



ومستوى الدعم الاجتماعي متوسط (49%)، وفي دراسة حيواني كريمة وبن زروال فتيحة(2017)، تم المصادقة والتأكيد على صلاحية الإستهبان لعينة الأساتذة في قطاعي التربية والتعليم العالي.

### 4-3-5- بعض العوامل المرتبطة بالإحتراق المهني

لقد رأينا سابقا أن الإحتراق المهني تم تفسيره على أنه ينجم عن تجاذب بين الوسط المهني والفرد، ومنه فإنه يترتب بالخصائص الفردية والتنظيمية حسب (Schaufeli et Enzmann 1998)، وتم تصنيفهما في عاملين، أولا، الأخطار المهنية وتشمل ستة عوامل: عبء العمل، الرقابة في العمل، العدالة التنظيمية، العرفان، الإلتناء، القيم، والمحددات الفردية، وتتمثل في: الخصائص الديمغرافية(الجنس، السن)، الشخصية، توقعات الفرد، الدعم الاجتماعي حيث أجريت دراسة لـ (Ntsame Sima, Desrumaux, Lemoine et Moundjiegout 2013) حول 183 مدرسا فرنسيا وغابونيا، وتم تقييم الصحة النفسية في العمل من خلال مركبتي الرفاه والضيق النفسي من خلال عوامل تنظيمية ونفس اجتماعية مستندة في ذلك لنموذج الصحة العقلية المعرفي-الإنفعالي لـ (Diener, 1994)، ومن خلال تحاليل الانحدار تم التأكيد أن الدعم والإستقلالية يساهمان في تفسير درجة الرفاه النفسي. أهمية الدعم وجدت أيضا في دراسة (Frémont 2013) ، حيث أجريت على حوالي 122 إطار، الإحتراق المهني للإطارات يفسر عن طريق العدالة التنظيمية، دعم الزملاء، تقدير الذات، وتم التأكيد على التأثير الوسيط للدعم على المسار بين مختلف انواع العدالة و الإحتراق المهني.

### 4-4- خلاصة

التوجهات النظرية المختلفة المقدمة أعلاه، تشير الى تعقد البحث في الصحة النفسية في العمل، مادام الأفراد في تفاعل مع محيط عملهم من خلال الموارد التي يملكونها، ومن أجل تناول بحثي سليم يستحسن تناول الصحة النفسية في العمل، مع الاخذ بعين الاعتبار خصائص ومكونات بيئة العمل، والتفاعل بينهما، لأن الفرد العامل يتطور بدلالة نتائج تفاعله مع بيئته، وسنتناول في بحثنا الصحة النفسية في العمل في بحثنا من خلال مركبتي الرفاه النفسي والضيق، بإستخدام مقياس (EMMBEP) لـ (Massé et al. 1998)، لأن هذا الإختيار دقيق ومكيف على بيئة العمل(2014).



## الفصل الثاني : الصحة النفسية في العمل ومركباتها

(Bouterfas, 2006). (Gilbert et al., 2006)، ويتضمن الرفاه النفسي ستة أبعاد: السعادة، التوازن، التحكم في الذات والأحداث، الاندماج الاجتماعي، العلاقات الإيجابية مع الآخرين، تقدير الذات. والضيق النفسي يسلط الضوء على أربعة عوامل للضيق النفسي هي: الإستنزاف الذاتي، القلق/ الإكتئاب، الهيجان/ العدوانية، الرغبة في فك الارتباط الاجتماعي، ولتمييز أفضل بين المؤشرات السلبية للصحة النفسية في العمل تم اللجوء لإضافة الإحترق المهني إلى النموذج النظري للدراسة، بإستخدام النموذج الثلاثي لـ (Maslash et Jackson (1981) وذلك قصد محاولة التفريق بينه وبين مؤشرات مفهوم الضيق النفسي، ولأن مقياس الإحترق المهني MBI مناسب لمجتمع الدراسة وهم الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية.

النماذج المختلفة المعروضة حددت بعض العوامل التي تعتبر كمحطات (تؤثر على الرفاه) للرفاه النفسي في العمل، هذه العوامل تتمثل في ظروف العمل التي يمكن أن ينشأ منها الرفاه والضيق والإحترق، وتخبرنا حول ظروف العمل التي يمكن ان يظهر فيها الرفاه، الضيق و الإحترق المهني، وهي العدالة التنظيمية، المتطلبات النفسية في العمل(العبء النفسي في العمل)، متطلبات الموقف القراري(الإستقلالية في إتخاذ القرار)، الدعم الاجتماعي في العمل(دعم الزملاء والمشرفين)، وهي عوامل من المرجح ان تؤثر في الصحة النفسية للأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية، وسنقوم بتحليل المسارات بينها وبين مؤشرات الصحة النفسية في العمل، وتأثيراتها عليها لدى الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية

## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية بيئة العمل

الدعم الإجماعي

الدعم التنظيمي

العدالة التنظيمية





### تمهيد

تركز المنظمات في سعيها لتحقيق أهدافها على دراسة بيئة العمل بهدف زيادة إنتاجيتها، وتحقيق الفعالية التنظيمية، وضمان ولاء العاملين بها والتصاقهم بها، خاصة مع تميز المنظمات الحديثة بتعدد أهدافها وأغراضها، نظرا لإمكانية التوسع في الطاقات البشرية والمادية المتاحة لديها لتحقيق أغراض متعددة، وأنشطة متنوعة. كل هذا يحتم على المنظمة العمل على استقطاب خيرة الكفاءات للعمل فيها، مع ضرورة المحافظة عليهم، ولذلك من المهم فهم كل الظروف المحيطة بالمنظمة ككل والمتمثلة في البيئة الخارجية بما تحمله من متغيرات (اقتصادية، اجتماعية، سياسية...) مع التركيز على دراسة بيئة العمل الداخلية لمعرفة أهم عناصرها باعتبارها المؤثر الأساسي على الصحة النفسية والجسمية للعاملين في المؤسسة، وعلى أدائهم وكفاءتهم وفعاليتهم.

### أولا: بيئة العمل

#### 1- مفهوم بيئة العمل:

##### 1-1- مفهوم البيئة:

تعني البيئة كل ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه ويتأثر به، وبذلك تتضمن البيئة الطبيعية الجغرافية والاجتماعية والثقافية، فالبيئة هي الوسط المحيط بالإنسان والذي يشمل كافة الجوانب المادية وغير المادية، البشرية منها وغير البشرية، فالبيئة تعني كل ما هو خارج عن كيان الإنسان وكل ما يحيط به. (رحمون، 2014، ص. 30-31)

ومفهوم البيئة حسب المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية هي كل ما يثير سلوك الفرد أو الجماعة ويؤثر فيه، وقد أدخل علماء النفس في تعريفهم للبيئة المصادر الداخلية للمثيرات، أما علماء الاجتماع بوجه عام يؤكدون دراسة الظروف أو الحوادث الخارجية عن الكائن العضوي سواء كانت فيزيقية أو اجتماعية، أو ثقافية. وبالنسبة لعلم الإدارة فقد اهتم بالبيئة لأسباب عدة أهمها لا توجد منشأة تعمل في فراغ، كما أنها لا بد أن تتعامل مع غيرها من المنظمات والمؤسسات. (بن بوقرين وبوفاتح، 2016، ص. 61-62)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

**1-2- مفهوم العمل:** يعتبر هيجل العمل أساس حرية الفرد، لأنه وسيلة أساسية لخلق الثروة في المجتمع، فالعمل هو الذي يعطي المكانة والأهمية للإنسان، ومن خلاله يستطيع أن يحقق ذاته ورضاه، كما أنه الحافز على تحقيق الرفاهية والجوانب الاجتماعية من علاقات مع الزملاء وغيرها، وهو جزء جوهري في حياة الإنسان مادام يعطيه المكانة ويربطه بالمجتمع باعتبار العمل نشاط اجتماعي. (بن رحمون، 2014، ص. 31)

كما يعرف العمل بأنه الجهد المبذول لإنتاج شيء مفيد يشبع الحاجات المادية والمعنوية للفرد والآخرين، ويشترط أن يخضع للتنظيم العقلاني العلمي.. ويربط (ماركس إنجلز) مدلول العمل بالطبيعة الاجتماعية للعمل التي تحكمها العلاقات الإنسانية (إنسان-إنسان) لإشباع حاجات يترتب عنها علاقة (إنسان-طبيعة). (قريني، 2018، ص. 119).

ومنه يمكن اعتبار أن العمل نشاط إنساني واعي ينتج عنه تقديم منتج (سلع، أدوات...) أو خدمة (تعليم، صحة...) لتحقيق حاجات الفرد بصفة خاصة وحاجات المجتمع بشكل عام.

**1-2- مفهوم بيئة العمل:** حظي مفهوم بيئة العمل باهتمام بالغ من قبل المعنيين بالفكر التنظيمي المعاصر، باعتباره المكان أو الحيز الذي ينشط ضمنه العامل، ويمارس فيه وظيفته وعمله وبالتالي يقضي فيه معظم وقته، وهذا من أجل التعرف على الظروف المحيطة بالعامل ومدى تأثيرها على صحته النفسية والجسدية ورضاه، وكذا كفاءته الإنتاجية .

ومن بين التعريفات التي تضمنت هذا المفهوم ما يلي: هي "مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية ولكنها تشكل قوى ذات تأثير على المنظمة وهي مرتبطة بعناصر داخل حدود المنظمة". (بن رحمون، 2014، ص. 32)

أما "السليمي" فيرى بأنها "كل ما يوجد ويحدث في محيط العمل أو بسبب العمل" (السليمي، 2015، ص. 7)

وبيئة العمل هي كل الظروف التي تحيط بمكان العمل داخليا وخارجيا، والتي لها تأثير مباشر وغير مباشر على سلوك العامل واتجاهاته وميوله. وبذلك نستنتج أن العامل يتأثر بسببين في نفس الوقت هما:



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* بيئة عمل مادية: وتشمل كل الظروف المادية والفيزيائية منها أو ما تعلق بالموارد المادية التي تضمها المؤسسة، متمثلة في المعدات والتجهيزات والموارد الأولية وغيرها.

\* بيئة عمل نفسية اجتماعية: وتشمل الحاجات النفسية والاجتماعية، التي تساعد العامل وترفع من معنوياته إن كانت ايجابية وتعيقه إن كانت سلبية، وتتمثل في إشباع الحاجات، والعلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين ومشرفيه وزملائه وزبائنه وغيرهم، مما يؤثر على نفسية العامل واهتماماته. (قرينعي، 2018، ص. 113)

من خلال التعريفات السابقة يمكننا تعريف بيئة العمل بأنها مجموعة الظروف السائدة داخل المنظمة وخارجها، بما تتضمنه من عوامل مادية ومعنوية والتي لها تأثير سواء مباشر أو غير مباشر على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل.

**2- أنواع بيئة العمل:** هنالك العديد من التقسيمات لأنواع بيئة العمل كل حسب وجهة نظره من بين هذه التقسيمات ما يلي:

**2-1- البيئة العامة:** ونعني ببيئة العمل العامة تلك التي تتكون من الأبعاد المختلفة والمحيطه بالتنظيم أو المؤسسة والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها، وهذه العناصر ليس بالضرورة أن ترتبط بطريقة مباشرة بعناصر المنظمة، ومن أمثلة ذلك هذا النوع من البيئة (البيئة الطبيعية كالطبيعة ومنافعها، البيئة الاقتصادية كالنظم الاقتصادية، البيئة التكنولوجية كالمعرفة والتقدم، البيئة الاجتماعية كالأدوار الاجتماعية والطبقات الاجتماعية، البيئة الثقافية كالعادات والتقاليد...)، وبالتالي فالبيئة العامة هي الإطار العام التي تعمل فيه جميع المنظمات والمؤسسات سواء الصناعية الإنتاجية و الخدماتية (بن رحمون، 2014، ص. 33)

**2-2- البيئة الخاصة:** وهي مجموع العناصر في البيئة الخارجية والتي لديها تأثير مباشر على المنظمة، وتتكون من أصحاب المصالح مثل الزبائن والموزعون، المنافسون، الموردون والاتحادات المهنية والمنظمات الحكومية، جميع هؤلاء بحكم مصالحهم مصالحهم المتباينة في المنظمة قادرين على ممارسة التأثير والضغط على المنظمة. (خير الدين و النجار، 2010، ص. 7)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

**2-3- البيئة الخارجية:** لقد اختلفت وجهات النظر حول إعطاء مفهوم موحد للبيئة الخارجية للمنظمة حيث أن كل باحث ينظر لهذا المفهوم من زاويته ومجاله، إذ يرى البعض أن البيئة الخارجية هي "مجموع العوامل والمكونات التي تقع المنظمة تحت تأثيرها عن طريق التعامل المباشر، وغير المباشر لتشكل بذلك علاقة سببية مركبة تعطي دلالات ونتائج مختلفة". (برزنجي و حسين، 2017، ص. 41)

كما عرفها (HAWLEY) بأنها "جميع الظواهر خارج المنظمة التي تؤثر أو لديها إمكانية التأثير على المنظمة". (حريم، 2010، ص. 46)

**2-4- البيئة الداخلية:** يعتبر موضوع البيئة الداخلية للعمل من الموضوعات التي انتشرت مؤخرًا في الدراسات الإدارية لاسيما السلوكية منها، ورغم تعدد البحوث المهنية المتعلقة به فضلا عن تناوله من قبل أغلب المؤلفين والدراسات التنظيمية، فإنه لا يزال موضع خلاف وجدل حيث لا يوجد اتفاق عام حول تحديد المقصود بالبيئة الداخلية للعمل.

وقد فرق الباحثون بين بيئة العمل الخارجية وبيئة العمل الداخلية بالعناصر المميزة لكل منظمة مثل: الأفراد، الجماعات، التقنيات والتشريعات والنظم التي تعمل بموجبها كل منظمة.

وقد عرف "الشرييني" بيئة العمل الداخلية بأنها "عبارة عن مجموع الخصائص المميزة لبيئة العمل الخاصة بالمنظمة، والتي يكون لها تأثير على الأداء ودرجة الرضا ومظاهر السلوك الوظيفي الأخرى الخاصة بأعضاء هذه المنظمة". (بن بوقرين وبوفاتح، 2016، ص. 63) ويشير من خلال هذا التعريف إلى أن البيئة الداخلية للعمل هي المؤثر الأساسي في سلوك العاملين وأدائهم ودرجة رضاهم.

ويرى البعض أنها تعبر عن "مجموعة من الخصائص التي تميز وتصف المنظمة وتفرق بينها وبين المنظمات الأخرى، كما تؤثر على سلوك العاملين فيها، إضافة لامتيازها بأنها غير محسوسة ولكن يمكن إدراكها من خلال اتجاهات العاملين التي تعكس انطباعاتهم عن المنظمة وأوضاعها". (بوقال، 2011، ص. 51) ويتفق أصحاب هذا التعريف مع "الشرييني" باعتبار البيئة الداخلية سمة مميزة خاصة بكل منظمة وأيضاً بأنها عامل مؤثر على سلوك العاملين فيها، غير



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

أنهم أضافوا أنها غير محسوسة أي شيء معنوي لا يمكن إدراكه إلا من خلال اتجاهات العاملين وانطباعاتهم.

في حين يعرفها آخرون بأنها تشير إلى "مجموعة السياسات والإجراءات والنظم السائدة داخل المنظمة والتي تؤثر على مدى فعالية أداء العاملين في المنظمة، هذا بالإضافة إلى عدة عوامل تتعلق بالقيادة الإدارية والهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية السائدة". (فليه و عبدالمجيد، 2005، ص. 292)

في حين يشير هذا التعريف إلى مجموعة العناصر المكونة لبيئة العمل الداخلية ونتاج تفاعلها المحدد لمستوى أداء العاملين بصفة خاصة وأداء المنظمة ككل بصفة عامة.

**3- عناصر بيئة العمل الداخلية:** تتكون بيئة العمل من مجموعة العناصر التي تنظم السير الحسن للعمليات التنظيمية داخل المؤسسة في شكل مترابط ومتناسق بحيث يؤثر كل عنصر في الآخر ويتأثر به، وحسب أحمد ماهر فإن بيئة العمل الداخلية تتمثل في العناصر التالية:

\* العمر ودورة حياة المنظمة.

\* التكنولوجيا والتجهيزات ومستوى كفاءتها وكفايتها.

\* الإستراتيجية.

\* اتخاذ القرار.

\* الموارد البشرية.

\* المديرين.

\* أنظمة العمل.

\* القواعد ولإجراءات.

\* ثقافة المنظمة.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* التماسك التنظيمي أو الصراع.

\* القيادة والسلطة. (احمد ماهر، 2010، ص. 18)

أما بالنسبة لكمال المغربي فقد حدد عناصر البيئة الداخلية فيما يلي:

\* الهيكل التنظيمي: يتمثل الهيكل التنظيمي بنمط إجراءات الأنظمة الفرعية من أدوات وأقسام ويحدد نمط السلطة وأسلوب اتخاذ القرارات.

\* نمط القيادة: وهي طريقة التأثير في التابعين، وهي على أنواع منها الدكتاتورية أو الأوتوقراطية أو الديمقراطية.

\* نمط الاتصال: الاتصال الفعال هو الاتصال ذو الاتجاهين (الهابط والصاعد) الذي يتيح للعاملين فرص إبداء الرأي وتبادل الأفكار والآراء والمعلومات.

\* المشاركة في اتخاذ القرارات: إن المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات يؤدي إلى رفع معنويات المرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل.

\* طبيعة العمل: إن العمل الروتيني يقود إلى إحداث الملل والإهمال وعدم الاكتراث واللامبالاة نحو التحديث والتطوير بسبب عدم تشجيع الإبداع وشعور الفرد بأن عمله ليس بذي أهمية.

\* التكنولوجيا: تحقق التكنولوجيا الكثير من المزايا في المنظمات، إلا أنها تقضي إلى مآخذ منها البطالة والانعزالية، لأن الفرد يتعامل مع آلة وليس مع عناصر بشرية كفريق عمل. (الأهدل، 2011، ص. 10)

وحسب "فليه وعبد المجيد" فقد لخصا عناصر بيئة العمل الداخلية فيما يلي:

\* البيئة الفنية أو التقنية أو التكنولوجية: وهي طرق وأساليب العمل والآلات والمعدات والأجهزة المستخدمة.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* التنظيم الرسمي: ويقصد بيه الهيكل والوظيفة، ويشمل كل من (قانون العمل ولوائحه، تعليمات تحكم علاقات العاملين، قنوات الاتصال، التقييم، السلطة والمسؤوليات والأدوار، نوعية العمل، الخطط والأهداف).

\* الإدارة: وهي جزء لا يتجزأ من التنظيم الرسمي، وهي التي ترسم الخطط والأهداف وما تتضمنه من عمليات التخطيط والتنظيم والتنفيذ، التوجيه، الرقابة ونوع القيادة وتقييم الأداء.

\* التنظيم غير الرسمي: وهو مجموع العلاقات الاجتماعية والإنسانية والثقافية التي تنشأ بين الأفراد العاملين في المنظمة. (فليه وعبد المجيد، 2005، ص. 93-94)

أما بالنسبة "لكامل محمد عويضة" يرى أن بيئة العمل الداخلية تتكون من عناصر أساسية هي: العوامل الفيزيائية كالضوضاء والتهوية والإضاءة...، وعوامل أخرى اجتماعية كالعلاقات بين العاملين والأشخاص وأسلوب إدارة العمل والعلاقات بين المرؤوسين والرؤساء. (عويضة، 1996، ص. 10)

من خلال التقسيمات السالفة الذكر نجد أن هناك بعض الباحثين قدموا جل عناصر بيئة العمل الداخلية التي تهتم بالجانب الإداري للمؤسسة مثل الهيكل التنظيمي، اتخاذ القرارات ونظم الاتصال.... مهملين الجانب الفيزيقي عكس "كامل عويضة" الذي اهتم بالجوانب الفيزيكية واعتبرها عنصر مؤثر بدرجة كبيرة على الحالة الصحية والنفسية للعامل.

ومن أهم هذه العناصر ما يلي:

**3-1- الهيكل التنظيمي:** ويشير الهيكل التنظيمي إلى كيفية تقسيم الوظائف والمهام والطريقة التي

ينسق بها بين الأفراد والجماعات داخل المنظمة، وتمثل هذه الهيكلة من خلال تمثيل بياني يوضح كيفية تنظيم الوظائف ومراقبة سلوك العاملين، وشكل قنوات الاتصال، كما يتكون الهيكل التنظيمي

من خمسة عناصر وهي:

- تخصص العمل.

- سلسلة الأوامر.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

-نطاق الإشراف.

-مركزية اتخاذ القرار.

-رسمية التنظيم. (Colquitt, 2013, p. 506)

فهو وسيلة هادفة لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، من خلال المساعدة في تنفيذ الخطط واتخاذ القرارات وتحديد أدوار الأفراد وتحقيق الانسجام بين مختلف الوحدات والأنشطة، وتقادي التداخل والازدواجية وغيرها. (رسمي، 2003، ص. 314)

**3-2- القيادة الإدارية:** القيادة هي وظيفة أساسية لها تأثير في ارتفاع الروح المعنوية للعمال وتحسين إنتاجيتهم وزيادة الكفاءة عن طريق إثارة حوافزهم الذاتية وإقناعهم بالهدف الأساسي للمنظمة وكسب تعاونهم والقدرة على خلق روح العمل كفريق بين أفراد التنظيم. (المومني، 2006، ص. 25)

وللقيادة عدة أنواع منها: الدكتاتورية أو الأوتوقراطية التي تتميز بالمركزية والتسلطية والعقاب والاتصال الهابط والاتجاه الواحد، مما يحد من عملية التبادل في الآراء والأفكار والمشاركة والإبداع. (العميان، 2005، ص. 308)

أما القيادة الديمقراطية أو المشتركة القائمة على اللامركزية وتفويض السلطة والاتصال ذو الاتجاهين، المشجعة على تقديم الأفكار الخلاقة والإبداع. (السلمي، دس، ص. 223-226)

**3-3- المشاركة في اتخاذ القرارات:** إن المشاركة في اتخاذ القرارات تتيح فرصة إبداء الرأي وترشيد القرارات مما يؤدي إلى رفع معنويات المرؤوسين وتحقيق الانسجام في بيئة العمل (العميان، 2005، ص. 308)

فالقرار هو جوهر العملية الإدارية، وإن عدم مراعاة المراحل الخاصة بصنع القرار وأيضا جعل نمط القرار تسلطيا أو مركزيا يؤدي إلى الحد من المبادرات والطاقت الكامنة لدى العاملين وإحساسهم بالظلم، وظهور الصراع داخل المنظمة. (الخضر، 2012، ص. 300)





**3-4- الثقافة التنظيمية:** يرى (base man) " أن الثقافة التنظيمية نظام يتكون من مجموعة من العناصر أو القوى التي لها تأثير شديد على سلوك الأفراد داخل المنظمة، حيث يعرف الثقافة التنظيمية بأنها نظام القيم والمتغيرات والمعايير والاتجاهات والأعراف التي تحكم سلوك الفرد داخل المنظمة، فالثقافة التنظيمية هي التي تعطي الفرد شعورا أو إحساسا بالتفرد والإحساس بالشخصية وتسهل الالتزام نحو ما هو أكبر من المصلحة الشخصية وهو مصلحة الجماعة.(العبيدي، 2013،ص. 263)

وتتكون الثقافة التنظيمية من عدة مركبات هي: الرموز، الهياكل المادية، اللغة القصص والأساطير. وتقوم المنظمات بخلق أنماط ثقافية مثل ثقافة خدمة الزبون، ثقافة الأمن، ثقافة الابتكار. (colquitt, 2013,p. 538).

**3-5- طبيعة العمل:** ويؤثر في بيئة العمل من خلال طبيعة الأعمال، فالأعمال الروتينية تعمل على خلق جو من العمل يسوده الملل والسأم وعدم الإكثارات للأعمال الإبداعية التي تخلق جو من الرضا والاهتمام بالعمل وتطويره وتحسينه.(ديري، 2011،ص. 310)

أما الأعمال غير الروتينية تتسم بالتجديد والتطوير، مما يؤدي إلى تحسين الأداء لأن العامل يحس بقيمته وبأنه ينجز، مما يقوي ثقته بنفسه ويحفزه لإنجاز واجباته بصورة أفضل فطبيعة العمل تعتبر عاملا هاما في حفز أو إحباط العاملين.(القيوتي، 2009،ص. 221)

**3-6- عدالة التعامل:** يتوجب على الإدارة وضع أنظمة عادلة وغير منحازة للتعامل مع العاملين من حيث المكافآت أو العقوبات أو الأجور أو الترقيات وغيرها، الأمر الذي يبعث بالارتياح في نفوس العاملين ويحفزهم لزيادة إنتاجيتهم، وهذا يعني معاملة المرؤوسين بالعدل المبني على مبدأ سليم وثابت.(عبوي، 2006،ص. 127)

**3-7- العلاقات السائدة داخل المنظمة:** يشير "الكبيسي" إلى أن التعامل مع العاملين في المنظمات ظل تقليديا في العديد من المجتمعات المتقدمة والنامية، على الرغم من تنامي الفكر السلوكي المعاصر، الذي بدأ ينتشر ويتعمق في العصر الراهن، حيث أصبح المفهوم العام لهذه



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

العلاقة يتمثل في تواجد العاملين في المنظمة ليس مجرد العمل فيها، بل ليسهموا في بنائها. (الكبيسي، 1998، ص. 106)

ولهذا تتعمق التأثيرات الايجابية والسلبية للمنظمات المعاصرة داخل الأفراد والجماعات ودوافعهم، وأهدافهم في إنجاح المنظمات أو إعاقتها، وذلك من خلال المتغيرات البيئية كالدين والقيم والعلم والتكنولوجيا، والمتغيرات التنظيمية كالتعليم والتدريب والتنشئة الاجتماعية، والمتغيرات السيكولوجية كالحقد، الأنانية، الصراع ومدى تداخلها وتفاعلها. (القحطاني، 2012، ص. 17)

**3-8- البيئة الوظيفية:** وهي كل ما يتعلق بالوظيفة في حد ذاتها من خصائص البيئة الوظيفية ما يلي:

\* الأجور والرواتب.

\* محتوى العمل وطبيعته.

\* فرص الترقى.

\* جماعات العمل.

### 4- تصنيف البيئة الداخلية:

ومن جهة أخرى هناك تصنيف آخر للعوامل السابقة في بيئة العمل لـ "ARMSTRONG" يذكر أنها تتكون من شقين هما:

\* بيئة العمل المادية.

\* بيئة العمل النفسية والاجتماعية. (بن بوقرين وبوقاتح، 2016، ص. 72)

**4-1- بيئة العمل المادية:** ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من إضاءة وتهوية وضوضاء، نظافة وترتيب الأثاث بالإضافة إلى التجهيزات الفنية المساعدة في مكان العمل.

وللظروف المادية تأثير على أداء العاملين منذ ظهور علم النفس الصناعي (أعمال ألتون مايو وتجارب الهاوثورن) وانطلاقاً من تأثيرها على درجة تحمل الفرد فإنها تؤثر كذلك على درجة تقبله



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

بيئة العمل، كما تشير الدراسات إلى أن لسوء الظروف المادية ووضعية العمل غير المريحة علاقة كبيرة بعدم رضا الفرد وملاءمتها تؤدي إلى إحساسه بالارتياح والرضا الوظيفي. (العبيدي، 2013، ص. 264)

**4-2- بيئة العمل النفسية والاجتماعية:** وهي البيئة النفسية والاجتماعية التي تشمل التعامل الإنساني في العمل والاضطرابات التي تنتج من العمل كالقلق، التعب، الإرهاق، الملل وسوء العلاقات بين الإدارة والعاملين ويشترط فيها أن تكون مريحة ومحفزة. (زيتون، 2018، ص. 161)

\* **التعب:** يعرفه "جيمس ديفر" بأنه انخفاض إنتاجية أو القدرة على الاستمرار في العمل بسبب بذل الطاقة في انجاز عمل سابق. وهناك التعب النفسي عادة ما يصيب العمال حيث يشعر هؤلاء العمال بتعب شديد لأقل مجود يقومون به في العمل وهذا التعب عادة يكون غير مناسب مع الجهد المبذول، ولعل أهم دوافع التعب النفسي الذي يصيب بعض العمال ما يلي:

- العمل الروتيني المتكرر والممل.
- عدم قيام العامل بالعمل الذي يناسبه.
- عدم ميل بعض العمال للعمل.
- عدم التكيف والتوافق مع جماعات العمل.
- الظروف المادية غير المناسبة في العمل.
- المشكلات الخاصة بالعاملين ومشكلات الأسرة ومواجهة مطالب المعيشة والغلاء. (المشعان، 1994، ص. 125-127)

\* **الملل:** يعرفه "انجلش انجلش" بأنه حالة نفسية تنتج من أي نشاط ينقصه الدافع أو الاستمرار في موقف لا يميل إليه الفرد، وتتميز هذه الحالة بضعف الاهتمام وكراهية استمرار النشاط أو الموقف. ومنه فالممل هو حالة نفسية تنشأ من مزاوله الفرد لعمل لا يميل إليه وليس لديه دافع قوي لمزاولته. ومن الجدير بالذكر أن التعب يؤدي إلى الملل المؤقت للعمل والرغبة في الانصراف عنه، كما أن الملل غالبا ما يؤدي إلى سرعة الإحساس بالتعب من الاستمرار في العمل الذي يقوم به الفرد. (طه، 1998، ص. 237)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* **القلق:** هو الشعور بالهلع والخوف من شيء ما، وتوقع الشر فيه لظروف عادية، ونسبة القلق عالية جدا في الميدان الصناعي نظرا لأن صاحبه يتميز دائما بالعجز عن العمل بكفاءة كما أنه يتميز بالتركيز حول الذات فيعجز عن تكوين علاقات إنسانية سوية، كما أنه لا يتصف بالسرعة والحزم في اتخاذ القرارات، ولديه نسبة كبيرة من النسيان نتيجة الانشغال بمخاوفه وأوهامه. (زيتون، 2018، ص. 172)

5- **النظريات التي اهتمت ببيئة العمل:** يمكن استعراض أهم النظريات الإدارية التي اهتمت ببيئة العمل من خلال ما يلي:

5-1- **نظرية الإدارة العلمية:** يعد المهندس الأمريكي "فريدريك تايلور" رائد نظرية الإدارة العلمية (1856-1915) وصاحب كتاب مبادئ الإدارة العلمية، الذي قام بأول محاولة جادة لوضع مبادئ وأسس الإدارة العلمية عوضا عن الطريقة العشوائية أو الحدسية، ومن خلال دراسته وتحليل وظائف الأفراد توصل إلى مجموعة من المبادئ الرئيسية العلمية (تصميم طريقة علمية لكل وظيفة، الاختيار العلمي للأفراد على أساس القدرات والمهارات التي تتلاءم مع متطلبات كل وظيفة، تأكيد التعاون من خلال الحوافز التشجيعية وتوفير بيئة عمل تساعد على الوصول للنتائج القصوى في العمل، تقسيم المسؤولية بين المديرين، وتأييد مبدأ جماعات العمل لتحقيق أفضل النتائج). كما نادى هذه النظرية بضرورة تهيئة ظروف العمل المادية في مكان العمل، التي تشمل درجة حرارة، الرطوبة والإضاءة المناسبة. (بن رجيم، 2018، ص. 5-6)

5-2- **نظرية هنري فايول:** ركز "هنري فايول" على المستويات الإدارية العليا، من خلال دراسته توصل إلى وضع أربع عشر مبدأ إداريا يمكن تطبيقها في جميع مجالات الإدارة وبذلك كون الأساس للنظرية الإدارية ويمكن تلخيص هذه المبادئ فيما يلي:

\* تقسيم العمل على أساس التخصص.

\* التوازن بين السلطة والمسؤولية.

\* وحدة الإدارة أو التوجيه.

\* خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.

\* مكافأة الأفراد وتعويضهم.

\* المركزية الإدارية.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* تدرج السلطة.

\* المبادأة.

\* التدريب.

\* فترة التوظيف.

\* التعاون بين العمال. (أبو رحمة، 2017، ص. 10)

**3-5- نظرية العلاقات الإنسانية:** يعتبر "ألتنون مايو" من أكثر الرواد المعروفين الذي تزعم حركة العلاقات الإنسانية من خلال ما قدمه هو وزملاءه من مساهمات رائدة تمكن من الوصول إليها من خلال التجارب الشهيرة في مصنع "الهاوثورن"، وقد خلصت الدراسة إلى أن العامل كائن إنساني له مشاعر وأحاسيس وينفعل في بيئة العمل، ومن ثم فإن تحقيق أهداف أي مؤسسة تمر عبر إعادة الاعتبار للعنصر البشري، وذلك من خلال احترام القيم التي يحملها و الاهتمام بعناصر الاتصال والعلاقات الاجتماعية والمهنية الهابطة والصاعدة وعلى جميع الأصعدة، والاهتمام بظروف العمل الفيزيائية لتحسين العمل. (بن رجيم، 2018، ص. 7)

**4-5- أوليفر شيلدون OLIVER SHLDON:** قدم في عام 1923 كتاب بعنوان "فلسفة الإدارة" وقال فيه: إن المشكلة الرئيسية للصناعة هي تحديد التوازن الصحيح بين المخرجات المادية الإنتاجية وإنسانية الإنتاج، واعتبر الصناعة مجموعة واحدة من الرجال وليست مجموعة من الماكينات والعمليات الفنية، واقترح "شيلدون" إتباع القواعد التالية بالنسبة لجميع العمال:

-لابد من مساعدتهم في بيئة العمل الخاصة بهم.

-لابد أن يتلقوا وسائل تحقق مستوى مرتفع من المعيشة.

-لابد أن يكون لهم الوقت الكافي للتنمية الذاتية.

-لابد من تأمينهم ضد البطالة غير الإرادية.

-لابد أن يشتركوا في الأرباح طبقا لإسهاماتهم.

-لابد من وجود روح المساواة في العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعمال. (بن رحمون،

2013، ص. 58)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

5-5- نظرية ماري باركر فوليت: تقول الأمريكية "ماري باركر فوليت" إن الرجل في عمله يعمل بنفس الدوافع والاحتياجات والرغبات التي تدفعه في المجالات الأخرى، فرأت أن الفرد لا يجد نفسه إلا من خلال المجموعة التي يعمل معها ومن الأفكار التي دعت إليها ما يلي:

- \* حل الصراعات من خلال الحوار والمشاركة في إيجاد الحلول.
- \* طاعة القوانين التي يفرضها الموقف وليس المدير.
- \* تبني نظرة في المنظمة تشجع العمل الجماعي لمواجهة المشكلات.
- \* القيادة لا بد أن تكون مبنية على التأثير المتبادل بين القائد و من يتبعه (أبو رحمة، 2017، ص.

(13)

يستنتج الباحث من خلال النظريات التي تم عرضها سابقا، أن "فريدريك تايلور" يرى أن بيئة العمل المثلى تتجلى من خلال تأكيده على ضرورة الاهتمام بظروف العمل المادية المساعدة على العمل بأريحية من أجل الوصول إلى أفضل النتائج في العمل.

أما "هنري فايول" فقد اهتم بالجانب الإداري لبيئة العمل والمتمثل في الأجور والمكافآت وكذلك تقسيم العمل حسب طبيعة كل وظيفة من الوظائف وتأكيده على أهمية التخصص من خلال وضع كل شخص في مكانه المناسب.

في حين أن "ألتن مايو" قد اهتم ببيئة العمل من خلال اهتمامه بالعنصر البشري الذي يتفاعل مع بيئته المحيطة به عبر العلاقات الإنسانية غير الرسمية التي تنشأ بين أعضاء جماعة العمل وضرورة توفير جل سبل الاتصال على جميع الأصعدة، إلى جانب اهتمامه هو أيضا بظروف العمل الفيزيائية (الحرارة، الإضاءة...) ومساهمة كل هذه العوامل في تحقيق الإنتاجية العالية والصحة النفسية للعاملين.

أما "شيلدون" فقد دعا إلى توفير بيئة عمل جيدة من خلال الاهتمام بالعاملين ورغباتهم وكذا إشراكهم في الأرباح ومساعدتهم على تنمية قدراتهم ومهاراتهم في العمل من خلال تصميم بيئة عمل خاصة بهم تتوفر فيها مختلف الشروط المناسبة للعمل.

كما أشارت "ماري باركر فيوليت" لبيئة العمل في الأفكار التي جاءت بها والتي تؤكد على ضرورة فتح سبل الحوار والمشاركة لإيجاد الحلول للمشاكل التي قد تعترض العاملين في بيئة العمل



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

بالإضافة إلى منح العاملين الحرية في اتخاذ القرارات تبعاً للموقف وكذا الاهتمام بعنصر من أهم عناصر البيئة الداخلية وهو القيادة الإدارية.

**6- عوامل الخطر في بيئة العمل على الصحة النفسية:** نتيجة للدراسات التي قام بها فريق من العلماء في شركة "ويسترن إلكترونيك" الأمريكية بين عامي 1928 و1932 لاختبار مدى تأثير ظروف العمل المادية على إنتاجية العامل فقد كانت الأفكار السائدة وقتها بتأثير حركة الإدارة العلمية أن الإنتاجية تتوقف على ملائمة ظروف الإنتاج كالحرارة والتهوية والرطوبة وغيرها ولكن التجارب أوضحت نتائج مخالفة تتركز في أن الجو الاجتماعي للعمل وطبيعة العلاقات الإنسانية السائدة بين الإدارة و العمال هي أهم محددات الإنتاج. (بن بوقرين وبوفاتح، 2016، ص. 76).

وهناك عوامل أخرى ترتبط بالبيئة التنظيمية للعمل منها كثرة المهام المرتبط بالعمل وسوء الاتصال وغموض الدور وغيرها. ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى ما يلي:

### **6-1- عوامل مرتبطة بالبيئة التنظيمية:** ويمكن ذكرها بإيجاز فيما يلي:

\* غموض الدور: ويعني عدم وضوح طبيعة العمل أو عدم توفر المعلومات الكافية عنه حتى يتمكن العامل من أدائه بطريقة مرضية، فالغموض والحيرة في أداء العمل تكونان مصدراً للضغط النفسية. (الشخابنة، 2010، ص. 30)

كما يجب أن نتعرف على حدود مهامنا بالنسبة لمهام الآخرين حتى لا نجد أنفسنا نتدخل في اختصاصاتهم أو نظلم جهودهم، ثم أن معرفة حدود الوظيفة يجعلنا نحدد الأولويات والوقت اللازم للإنجاز، وبهذا لا يكون هناك غموض وتصبح أدوارنا محددة. (الفرماوي و عبدالله، 2009، ص. 68)

\* صراع الدور: وينبثق عندما يتلقى الشخص رسالة متضاربة فيما يتعلق بالدور الملائم له، ويتواجد صراع الدور عندما يكون هناك صراع بين توافق الفرد مع التوقعات المتعلقة بالوظيفة ومع التوافق مع مجموعة أخرى من التوقعات.

وتتضمن أوجه صراع الدور المتمزق نتيجة متطلبات الوظيفة المتصارعة مع المشرف والضغط المستمر من أجل مسايرة الأشخاص الذين لا تتوافق معهم. (عبد الجبار والقحطاني، 2007، ص. 187)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* سوء الاتصال في مجال العمل: رغم ما يوجد بين العاملين في العمل الواحد من مهام مشتركة فقد لا يوجد بينهم اتصال جيد مما يسبب ضغط نفسي. ويتضح سوء الاتصال في عدم وضوح الأهداف أو التعليمات وغموض المكاتبات، وصعوبة الحصول على المعلومات المطلوبة قبل البدء في المهمة، إضافة إلى عدم تأكدنا من الشخصية إداريا أو فنيا أو صعوبة الاتصال به. (الفرماوي وعبدالله، 2009، ص. 73)

\* تقييم الأداء: من المتوقع أن العمال الذين يتحصلون على تقديرات منخفضة في عملية تقييم الأداء يرون في هذا التقييم مصدرا للضغط في العمل لأن الفرد إن شعر بأنه ظلم سواء كان قد ظلم فعلا أو لا فإن ذلك مصدر للشعور بالتوتر والانضغاط. (شحاتة ربيع، 2010، ص. 295)

\* مشاكل الخضوع للسلطة: تتميز المنظمات بوجود هيكل تنظيمي متدرج من السلطة الرسمية، فكل رئيس يمارس نفوذه وسلطته على مرؤوسيه، ويختلف المرؤوسين في قبولهم لنفوذ وسلطة الرؤساء وعادة ما يطلب من المرؤوسين الامتثال لسلطة الرؤساء وهذا ما يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى البعض. (المشعان، 1994، ص. 309)

\* كثرة المهام المرتبطة بالعمل: ويحدث عندما يكون العمل أكثر مما يسمح به الوقت، وقد يكون كثرة العمل بسبب الملل أو تكون المهام متنوعة ولكنها كثيرة قياسية بالوقت المحدد لها، وما يرافق ذلك من وجود مشكلات في الخدمة أو المنتج المقدم، وتشير الدراسات إلى أن كثرة المهام ترتبط بالمشكلات الفيزيولوجيا والإرهاق والإحباط وانخفاض الرضا الوظيفي. (الفرماوي وعبدالله، 2009، ص. 74)

\* القيادة غير المناسبة: تعتبر العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين هي حجر الأساس لنجاح عملية التطور داخل مؤسسات الأعمال، وتغليف هذه العلاقة بإطار من الثقة، الاحترام والفهم المتبادل من شأنه خلق بيئة ملائمة لتحقيق الأهداف العليا للمؤسسة، وإذ كانت آليات الإدارة التقليدية تجعل المدير هو المحرر الذي تدور حوله كافة التوجيهات باعتباره السيد الذي هو على حق دائما وما على المرؤوسين سوى الامتثال لما يريده، فإن واقع اليوم يفرض على المدير الناجح أن يهتم بالمرؤوسين ومشاعرهم ووجهات نظرهم. (هينج و كوير، 1993، ص. 2)





### 6-2-العوامل الفيزيائية في بيئة العمل: تلعب ظروف العمل المادية دورا مهما في التأثير على

الحالة النفسية والجسدية للعاملين في بيئة العمل، وكذا تعرضهم للضغوط إذ لم تسعى المنظمة إلى

المحافظة على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها، ومن بين هذه العوامل ما يلي:

\* الضوضاء: تعد من أسباب الضغوط للآثار النفسية والعضوية السلبية التي تخلفها على الفرد، ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء الشدة والتردد.

وقد أشار "السباعي" إلى أنه قد تبين من نتائج بعض الحوادث أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكننا تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة

المعقدة، لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند انجازها.(عثمان، 2010،ص. 43)

\* الإضاءة: الإضاءة الكافية والمناسبة عامل لا بد من توافره في بيئة العمل فأجزاء الآلة والمواد الخام والمنتجات، لا يتم التعامل معها تعاملنا ناجحا إذ تعذرت الرؤية، لهذا لا بد من تحقيق قدر

معين من الإضاءة في بيئة العمل لجعل الإنتاج يتم ببسر وكفاءة عالية.(طه، 1983،ص.222)

كما أن توفير إضاءة مناسبة في بيئة العمل من قبل المنظمة يؤدي لشعور بالراحة الجسدية

والنفسية للأفراد والقدرة على التركيز والدقة في العمل.(زيدان، 1994،ص. 39)

\* درجة الحرارة: ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة، سواء كان العمل

عضليا أو ذهنيا فإن كفاءة الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة أو انخفضت عن المعدل المناسب،

ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة تسبب ضيقا للعامل، كما تؤثر تأثيرا سلبيا على النواحي

الفيزيولوجية للعامل مما يزيد إحساسه بالضعف ويقلل كفاءته في العمل.(طه، 1983،ص. 225)

\* التهوية: تؤثر التهوية كثيرا في إنتاج العامل ونشاطه، حيث أن من يعمل في غرفة ساءت

تهويتها لا يلبث أن يشعر بالنعاس والخمول والتعب والضيق...، حيث أن الآثار الضارة لسوء

التهوية لا تعزى إلى تناقص الأكسجين أو إلى تزايد ثاني أكسيد الكربون بقدر ما يرجع إلى ركود

الهواء وما يترتب على ركوده من ارتفاع في درجتي الحرارة والرطوبة.(المشعان، 1994،ص.

(117)

\* الرطوبة: نسبة الرطوبة في هواء المنشأة له تأثير كبير على نشاط الأفراد وتتوقف درجة

امتصاص الهواء للرطوبة على درجة الحرارة، فالرطوبة الشديدة والجفاف الشديد كليهما يؤثران تأثيرا



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

سلبيا على الجهاز التنفسي، وبالتالي الحالة النفسية للعامل، لذلك يجب العناية بدرجة الرطوبة وحفظها على نسبة معتدلة في الهواء. (مجموع، 1990، ص. 110)

7- **كيفية خلق بيئة عمل جيدة:** يعتمد العاملون ورواد الأعمال والمحللون على القياسات التي يضعها معهد "جريت بليس توروك" في إيجاد معيار محدد لماهية مكان العمل الرائع، ويستند البحث السنوي الذي يجريه هذا المعهد إلى بيانات تمثل أكثر من 1 ملايين موظف من آلاف الشركات المتفاوتة في أحجامها، ومجالات تخصصها، ومستويات نضجها وهياكلها في أكثر من 90 دولة.

\* **نموذج جريت بليس توروك:** قام "روبرت لفرينغ" و"امي ليمان" بتطوير نموذج جريت بليس توروك وذلك بالاشتراك مع فريق من الاستشاريين المحترفين في الإدارة الذي يتمتعون بخبرة كبيرة في إجراء الاستطلاعات لأراء الموظفين، وقد اعتمد هذا النموذج على آلاف المقابلات الشخصية. وقد قام فريق العمل في البداية بإعداد قائمة تحتوي على 100 استطلاع رأي ثم قام الفريق بعد ذلك بفرز بيانات هذه المقابلات للوصول إلى النصوص الرئيسية النهائية، التي تم تقسيمها فرعيا بأبعاد وهي: الثقة، الإحترام، العدالة، الفخر، علاقات الزمالة

وهذه الأبعاد هي التي تستخدم الآن باعتبارها الأبعاد الـ 05 لنموذج جريت بليس توروك" أو بيئة العمل السعيدة (صدى الموارد البشرية)

### ثانيا: الدعم التنظيمي

1- **مفهوم الدعم التنظيمي:** هناك العديد من التعريفات مفهوم الدعم التنظيمي وفيما يلي سنتعرض لجملة من التعريفات:

يشير الدعم التنظيمي إلى "درجة مساعدة المنظمة للموظفين الذين ينتمون إليها في التركيز على اهتماماتهم ودوافعهم التي تجعلهم يبذلون أقصى درجة من العطاء مقابل معاملتهم بالمثل من قبل منظماتهم، وانعكاس هذا الجهد ايجابيا عن طريق دعم المنظمة لهم في صورة حوافز مادية ومعنوية تشبع دوافعهم" (الرشيدي، 2019، ص. 141).

وعرفه (EISENBERGER ET AL, 1990): "على أنه الدرجة التي يدرك عنده الفرد أن المنظمة تهتم به وتضمن مجهوداته ومساهماته وتعنتي به وترعاه، وتفترض نظرية الدعم وجود علاقة تبادلية ومشاركة بين المنظمة والعاملين بها". (الشنطي، 2015، ص. 124)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

كما يعرف أيضا: "الدعم التنظيمي هو تطوير معتقدات الموظفين فيما يتعلق بمدى تقدير المنظمة لمساهماتهم والاهتمام برفاهيتهم". (TETRICK & MCFARLANE, 1991, 637)

ومن خلال هذه التعريفات يمكن أن نستنتج تعريفا مبسطا للدعم التنظيمي "هو مدى إدراك العاملين أن المنظمة تقدم لهم كل أنواع الدعم المادي والمعنوي من خلال الاهتمام بهم والرفع من معنوياتهم ومستوى رفاهيتهم وفي المقابل زيادة الأداء، الالتزام والولاء من طرف العاملين".

### 2- أهمية الدعم التنظيمي:

للدعم التنظيمي أهمية متبادلة بين العاملين والمنظمة وتتجلى هذه الأهمية في النقاط التالية:

- \* يساعد الدعم التنظيمي في بناء الالتزام التنظيمي للعاملين؛
- \* تؤثر علاقة الفرد برئيسه وإدراك الفرد للدعم التنظيمي كمتغيرين وسطين تأثيرا جوهريا على العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة
- \* يزيد من دافعية الأفراد للإنجاز وتحقيق أهداف المنظمة؛
- \* إيجاد رؤية مشتركة تجمع بين أهداف المنظمة العامة وأهداف العاملين الخاصة وكلما زاد الدعم التنظيمي زاد ارتباط الأهداف مع بعضها البعض؛
- \* تقليل الآثار السلبية لبعض سلوكيات وتصرفات الأفراد العاملين داخل المنظمة. (ماضي، 2014، ص. 11).

**3- محددات الدعم التنظيمي:** هناك اختلاف بين الباحثين في تحديد هذه المحددات حيث أشار كل باحث إلى جملة من المحددات باعتبار أن الدعم التنظيمي يعد عاملا حيويا يتأثر بمجموعة من العوامل وقد ارتئى الباحث إلى عرض أكثر المحددات التي حازت على اتفاق غالبية الباحثين في هذا المجال وهي: العدالة التنظيمية، سلوك القادة لمساندة المرؤوسين، المشاركة في اتخاذ القرارات، دعم وتأكيد الذات لدى العاملين، وفي ما يلي توضيح لهذه المحددات:

**3-1- العدالة التنظيمية:** نظرا لأهمية العدالة ركز علماء الإدارة الحديثة على الكثير من الظواهر المتعلقة بمفهوم العدالة كاختبارات التوظيف، الأجور المتكافئة وأدى بهم إلى اعتبار العدالة



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

التنظيمية أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، حيث تعتبر قيمة اجتماعية ونمطا اجتماعيا، يؤدي غيابه إلى مخاطر جسمية تهدد المؤسسة والفرد معا، إذ أن إدراك العاملين لعدم توفر العدالة يؤدي بهم إلى ممارسات سلوكية سلبية، كنقص الولاء للمنظمة والنية في تركها، وزيادة معدل دوران العمل، إضافة إلى سلوكيات الانتقام الموجهة نحو المؤسسة وقادتها. (برواسردار وآخرون، 2007، ص. 241-242)

**3-2- سلوك القادة لمساندة المرؤوسين:** إن العلاقة تبادلية بين العامل ورب العمل والتي لا تعتمد على الجوانب المادية كالأجور والخدمات المقدمة والمعلومات وإنما تشمل أيضا الجوانب الاجتماعية الشعورية كالاحترام والتأييد والتقدير، ويشير الدعم القيادي إلى درجة المساندة التي يدركها التابع من رئيسه الحالي في المنظمة، ويستند هذا المفهوم إلى نظرية مسار الهدف التي ترى أن الدعم القيادي يمد التابعين بالإرشاد والتوجيه ومعاملتهم بحياد وعدالة ويأخذ في الاعتبار مدخلاتهم ويقدرها. (بوخلوة وقمو، 2016، ص. 5)

كما تشير نظرية التبادل الاجتماعي إلى أن الشعور بالرضا الوظيفي يرجع إلى شعور العاملين بوجود دعم قيادي يمكن إدراكه عن طريق اجتهاد القائد في تحديد المسارات للمرؤوسين وتقديم العون لهم لإتمام المهام المختلفة وتقديم الحوافز والتأثير الإيجابي، مما ينعكس في صورة التزام لدى المرؤوسين فيبادل ذلك بإنفاق الوقت وتكريس الجهد والفكر لإنجاز تعليمات القائد وتحقيق أهداف التنظيم. (ماضي، 2014، ص. 91)

**3-3- المشاركة في اتخاذ القرارات:** تعني مشاركة الأفراد في معالجة المعلومات واتخاذ القرارات وحل المشكلات، كما أن هناك مشاركة في السلطة بين أصحاب ومديري المنظمات وبين الأفراد العاملين وقد تركزت هذه العملية على تفويض السلطة للمرؤوسين وإقامة علاقات إنسانية معهم، فضلا عن إشراكهم في المهام القيادية، ويجب أن تستند المشاركة على بعض الجوانب العاطفية والنفسية كي لا تفقد معناها ومحتواها، بل تسعى إلى تحقيق حالة من التكامل بين الفرد والمنظمة. (العاني، 2018، ص. 326)

كما تستطيع المنظمات أن تحقق الاستفادة المثلى من مواردها البشرية عن طريق إتباع نظم إدارية تقوم على إتاحة الحرية لعاملها في المشاركة في اتخاذ القرارات، وقد توصل "شاهين 2002"



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين المشاركة في اتخاذ القرارات والدعم التنظيمي، وأن إدراك الدعم التنظيمي لا يتوقف على ما لدى الفرد من خصائص شخصية وإنما يتوقف بالدرجة الأولى على متغيرات تنظيمية يقع في أعلاها عدالة التوزيع ثم المشاركة في اتخاذ القرارات. (المغربي، 2003، ص. 71)

**3-4- دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين:** يشير تقدير الذات إلى أي مدى يكون العامل راضياً عن نفسه وعن المهام المكلف بها داخل المنظمة، ولقد فرق الباحثين بين دعم وتأكيذ الذات لدى العاملين، ودعم وتأكيذ الذات المرتبط بمهام محددة، ذلك أن تأكيذ الذات لدى العاملين يرتبط بالكيان العام والشامل للفرد طول فترة تواجده بالمنظمة، بينما تأكيذ الذات المرتبط بالمهام المحددة ينتهي بمجرد الانتهاء من نشاط أو مهمة معينة أو دور محدد داخل المنظمة. (بوخلوة وقمو، 2016، ص. 6)

من نتائج الدراسات التي أجراها (Pierce et al, 1993) يتضح تأثير دور المنظمة في طبيعة العلاقات بين الأفراد العاملين كما أكدت نتائج الدراسة التي أجراها عام (1998) على أهمية دور المنظمة في بناء وتأكيذ الذات لدى العاملين، حيث استخلص إلى أن الأفراد يحققون ذاتهم واحتياجاتهم من خلال مواقعهم التنظيمية والمشاركة بأدوار مختلفة ومتنوعة في هذا التنظيم. (المغربي، 2003، ص. 8)

### 4- نظرية الدعم التنظيمي:

يعد "إيزنبرغ" وزملاؤه (1986) من الأوائل الذين وضعوا حجر الأساس لنظرية الدعم التنظيمي، من خلال توسيع مجال تطبيق فروض نظرية التبادل الاجتماعي المبنية على معيار المنفعة المتبادلة، من أجل وصف الدوافع التي تقف وراء مواقف الموظف وسلوكياته في المنظمة، وشرح التطورات التي تحدث في إلتزام الموظفين اتجاه المنظمة التي يعملون بها، وأشاروا إلى أن الفرد يقوم بتطوير معتقدات عامة عن مدى تقييم المنظمة لمساهماتهم، كما أشاروا إلى أن المستويات العالية من إدراك الموظفين لدعم المنظمة تخلق لديهم مشاعر الإلتزام تجاهها وإحساسهم بأهميتها في تحقيق الأهداف التنظيمية. (يوسفي، 2018، ص. 31)



لقد توسع (Riggle, R.J) في مجال تطبيق نظرية الدعم، ونظرية الدافعية وسعى إلى توظيفها لتغيير جوانب العلاقة بين المنظمة والموظفين حيث لاحظ أن هناك إدراكات عامة تتكون لدى العاملين عن ثقافة المنظمة واتجاهاتها نحو دعم وفهم دوافعهم للعمل ، كما أن إدراك الدعم يؤكد بأن توقع الفرد بحصوله على المكاسب التي دفعته للعمل هي مدركة ومحققة من جانب المنظمة التي يعمل بها سواء كانت هذه الدوافع مادية ملموسة أو أنها دوافع ضمنية تشعره بتحقيقه لذاته. (الكعبي، 2017، ص. 165-166)

### ثالثا: الدعم الاجتماعي

**1-تعريف الدعم الاجتماعي:** هناك العديد من التعريفات للدعم الاجتماعي نتيجة اختلافات وجهات نظر الباحثين في هذا الموضوع من بين هذه التعريفات ما يلي:

تعريف (Blany&Ganellent, Leavy): "الدعم الاجتماعي هو إمكانية وجود أشخاص مقربين للأسرة والأصدقاء(الزوجة-الجيران) يحبون الفرد ويهتمون به ويقفون بجانبه عند الحاجة".(دسوقي، 1966، ص. 45)

فالدعم هو أن يشعر الشخص بالرعاية والمساعدة من المحيطين به وأن يعتبر نفسه فردا من شبكة اجتماعية داعمة. وقد تكون هذه الموارد الداعمة عاطفية مثل:الحنان أو محسوسة مثل: المساعدة المالية أو إعلامية مثل: تقديم المشورة أو أن تكون بشكل رفقاة مثل: الشعور بالانتماء.(هوارية، 2014، ص. 73)

كما يرى بعض الباحثين أن الدعم الاجتماعي هو شكل من أشكال المواجهة، تلك المواجهة الهادفة إلى تنظيم الاستجابات العاطفية ، بل هو الجهد الذي يقوم به الناس للحصول على المساندة الاجتماعية للتخفيف من الوضع الضاغط وآثاره ، فالباحث عن دعم اجتماعي يلعب دورا في التخفيف من الضغط النفسي عن طريق التواصل الاجتماعي الجيد والعلاقات الاجتماعية المرنة والحميمية.(آيت حمودة وآخرون، 2011، ص. 8)

ويمكن أن يقاس الدعم الاجتماعي عن طريق إحساس المرء بأن هناك مساعدة متاحة له، أو بالمساعدة الفعلية التي حصلت له، أو عن طريق قياس درجة اندماج الشخص مع الشبكة



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

الاجتماعية، وتتعدد مصادر الدعم فقد يأتي من الأسرة والأصدقاء، الحيوانات الأليفة، المنظمات وزملاء العمل... الخ (هوارية، 2014، ص. 14)

بالإضافة لما ذكر سابقا توجد الكثير من التعاريف الأخرى ولكن معظمها تتفق على أن الدعم الاجتماعي هو إدراك الفرد لشبكة من العلاقات الاجتماعية القادرة على توفير المساعدة والمساندة له أيًا كان نوع هذا الدعم ومصدره ومدى رضاه عنه.

### 2- النماذج والنظريات المفسرة للدعم الاجتماعي:

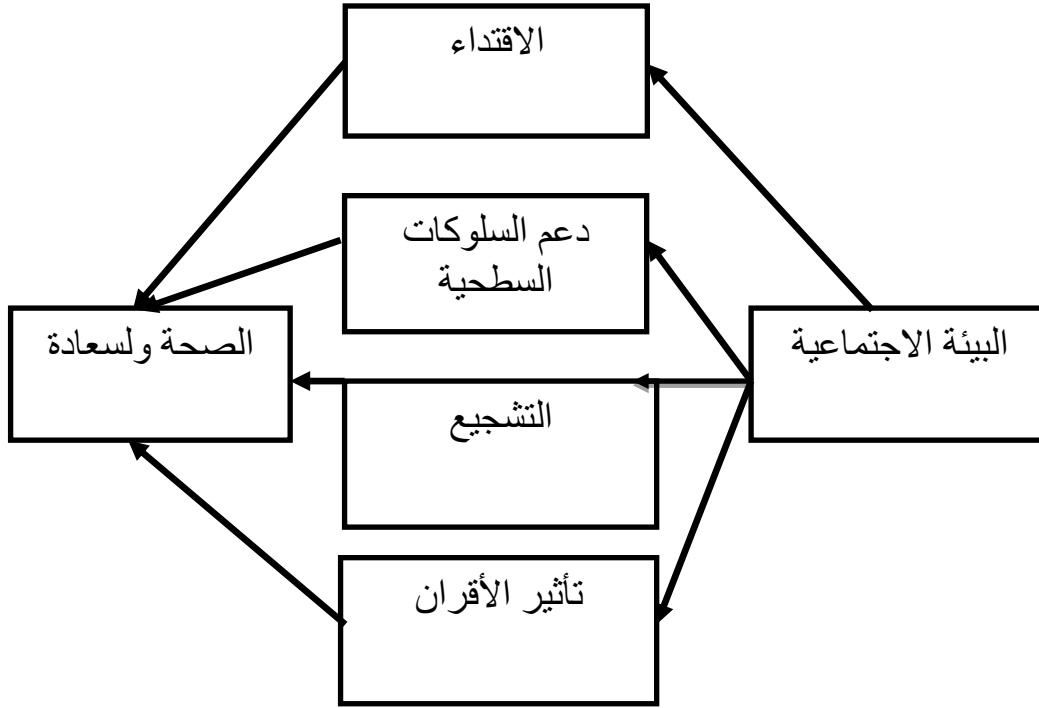
#### 2-1- النماذج المفسرة للدعم الاجتماعي: هناك العديد من النماذج نذكر منها:

2-1-1- نموذج الأثر الرئيسي للدعم: يفترض هذا النموذج أن الدعم يرتبط أساسا بالأشخاص الذين يقعون تحت الضغط، ويعرف هذا بنموذج التخفيف أو الحماية، حيث ينظر إلى الدعم أنه يعمل على حماية الأشخاص الذين يتعرضون لضغوط، كما أن هناك أثر عام ومفيد للدعم الاجتماعي على الصحة البدنية والنفسية يمكن أن يحدث لأن الشبكات الاجتماعية الكبيرة يمكن أن تزود الأشخاص بخبرات ايجابية منتظمة ومجموعة من الأدوار التي تتلقى مكافأة من المجتمع، وهذا النوع من الدعم يمكن أن يرتبط بالسعادة، حيث أنه يوفر حالة ايجابية من الوجدان وإحساسا بالاستقرار في مواقف الحياة والاعتراف بأهمية الذات. كذلك فإن التكامل في الشبكة الاجتماعية يمكن أن يساعد أيضا في تجنب الخبرات السلبية والتي من الممكن بدون وجود دعم أن تزيد من احتمال حدوث الاضطراب النفسي أو البدني ويصور هذا النموذج للدعم من وجهة نظر سوسولوجية على أنه تفاعل اجتماعي منظم أو الانغماس في الأدوار الاجتماعية. أما من الناحية السيكولوجية فإنه ينظر للدعم على أنه تفاعل واندماج اجتماعي، ويرتبط هذا النوع من الدعم الخاص بالشبكة الاجتماعية بالصحة البدنية عن طريق الانفعال على الهرمونات العصبية، أو وظائف جهاز المناعة، أو عن طريق التأثير على أنماط السلوك المتصل بالصحة مثل التدخين وتعاطي الخمر أو البحث عن المساعدة الطبية. (الشناوي والسيد، 1994، ص. 36-37)

وعلى العموم يمكن القول أن الدعم الاجتماعي ذو تأثير ايجابي على الصحة النفسية والجسمية للفرد ويوضح الشكل التالي التصور الرئيسي لهذا النموذج



الشكل (08) نموذج الآثار الرئيسية للدعم الاجتماعي (جاب الله هريدي، 2001)



2-1-2- نموذج الأثر الواقي من الضغط: يفترض هذا النموذج أن الدعم الاجتماعي يؤثر على الصحة، فقط بشكل أساسي للأفراد الذين يقعون تحت ضغط، وينظر فيه إلى أن الدعم يحمي الأفراد الذين يتعرضون لضغوط من احتمال التأثير الضار لها، ومن ثم فإن الدعم الاجتماعي يقوم بدوره في موضعين مختلفتين بين الضغط والمرض (محمد عبد الرحمان، 1994، ص. 321) وهما:

\* الموضع الأول: يمكن للدعم الاجتماعي أن يتدخل بين الحادث الضاغط (أو توقع هذا الحادث) وبين رد فعل الضغط، حيث يقوم بتخفيف أو منع استجابة تقدير الضغط بمعنى أن إدراك الشخص أن الآخرين يمكنهم أن يقدموا له الموارد والإمكانات اللازمة قد يجعله يعيد تقدير إمكانية وجود ضرر نتيجة للموقف أو تقوى لديه القدرة على التعامل مع المطالب التي يفرضها عليه الموقف، ومن ثم فإن الفرد لا يقدر الموقف على أنه شديد الضغط.

\* الموضع الثاني: أن الدعم المناسب قد يتدخل بين خبرة الضغط وظهور حالة مرضية، وذلك عن طريق تقليل أو استبعاد رد فعل الضغط أو بالتأثير المباشر على العمليات الفيزيولوجية، وقد يزيل الدعم الأثر المترتب على تقدير الضغط عن طريق تقديم الحل للمشكلة، وذلك بتخفيف أو التهوين





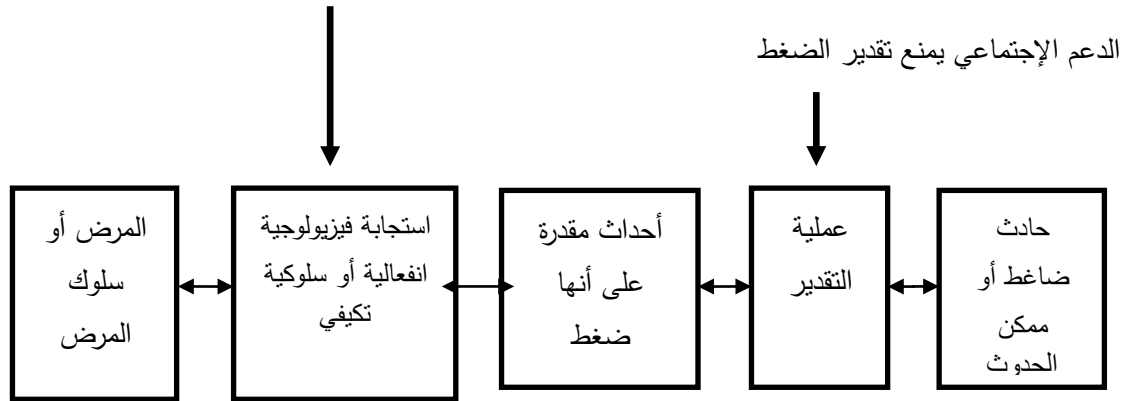
## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

من الأهمية التي يدركها الشخص لهذه المشكلة حيث كبح للهرمونات العصبية بحيث يصبح الشخص أقل استجابة للضغط المدرك أو عن طريق تيسير السلوكيات الصحية السليمة والشكل الموالي يوضح هذه العلاقة:

الشكل (09) العلاقة السببية بين الضغط والمرض ونقاط عمل الدعم الاجتماعي ( خميسة قنون، 2007،ص.

(84)

الدعم الاجتماعي قد ينتج عنه إعادة التقدير أو كف الإستجابة



المصدر: (خميسة قنون، 2007،ص. 84)

### 2-2- النظريات المفسرة للدعم الاجتماعي:

2-2-1- نظرية المقارنة الاجتماعية: توضح الأبحاث التي قام بها (Sachachter) على العلاقة بين الخوف والاندماج أن الخوف الناتج عن التعرض لصدمة كهربائية له آثار لدى الأفراد الخاضعين للتجربة مثل رغبة الشخص في الانتظار مع شخص آخر قد يكون في نفس الموقف، إلا أن بعض الأبحاث أسهمت غب تعديل ما توصل إليه الباحث، وأوضحت أن الميل إلى البحث عن صحبة يتناقض في ظل حدوث العديد من المواقف الحرجة إذ توصل (Zimbardo et Sarnoff) إلى أن القلق مقابل الخوف قد أدى إلى خفض معدل الاندماج، إذ أن الخوف من الرفض الاجتماعي كان هو المسيطر على رغبة الفرد في الانتظار بمفرده عندما يشعر بالحرج، كما أن وجود انفعالات وجدانية قوية يقلل من ميل الفرد إلى التحدث مع الآخرين، وقد ركزت بعض الأبحاث على دور التعزيز الذاتي في موقف الضغط فعندما يواجه الأفراد تهديدا فإنهم يشتركون في مقارنات بالأشخاص الأقل كفاءة منهم في محاولة لاسترجاع كيف ينظرون إلى أنفسهم، فعندما



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

يواجه الفرد مرضا خطيرا فإنه يميل إلى مقارنة وضعه بالذين يواجهون أمراضا أخطر وظروفا أكثر سوءا. (الصبان، 2003، ص. 31)

**2-2-2- نظرية التبادل الاجتماعي:** ينظر إلى العلاقات من خلال نظرية التكافؤ التي تعتبر من أهم نظريات التبادل الاجتماعي على أنها تتكون من تبادل المصالح والفوائد، أي أن الأفراد مشتركين في علاقة تبادل يفترضون أن تقديم فائدة أو منفعة يرتبط بتلقي الفرد منفعة أخرى في المقابل، و أن تلقي المنفعة يعد دينا ملزما بإعادة تقديم منفعة في المقابل، و أي خلل في هذا التبادل المتوقع يؤدي إلى ردود فعل وجدانية سلبية، ومن بين العوامل الهامة التي تؤثر على أهمية تلك الاعتبارات نوعية العلاقة إذ أن التكافؤ مهم في علاقات العمل (علاقة ملزمة) وكذلك في العلاقات الودية (علاقات الأصدقاء).

إبعاد الفرد عن الانشغال بالمشكلات، أو عن طريق تسيير الجوانب الوجدانية الموجبة، ويشار إلى هذا النوع من المساندة أحيانا بأنه مساندة الانتشار والانتماء. (هوارية، 2014، ص. 99)

**3- أنواع الدعم الاجتماعي:** توجد أنواع مختلفة من الدعم الاجتماعي نذكر من أهمها ما يلي.

**3-1- دعم التقدير:** هذا النوع من الدعم يكون في شكل معلومات بأن هذا الشخص مقدر ومقبول، ويتحسن تقدير الذات بأن تتقل للأشخاص أنهم مقدرين لقيمتهم الذاتية وخبراتهم وأنهم مقبولون بالرغم من أي صعوبات أو أخطاء شخصية، وهذا النوع من الدعم يشار إليه أيضا بمسميات مختلفة مثل الدعم النفسي، والدعم التعبيري، ودعم تقدير الذات ودعم التنفيس والدعم الوثيق.

**3-2- الدعم المعنوي (الإدراكي):** وهو دعم نفسي يجده الإنسان في كلمات التهاني والثناء عليه في السراء، وفي عبارات المواساة والشفقة في الضراء، فيجد في تهنئة الناس له الاستحسان والتقدير والتقبل والحب المتبادل، ويجد في مواساتهم له التخفيف من مشاعر التوتر والقلق والسخط والجزع، والتشجيع على التفكير فيما أصابه بطريقة تفاؤلية فيها رضا بقضاء الله وقدره.

**3-3- الدعم المعلوماتي:** يشمل تقديم المعلومات ووجهات النظر أو الآراء والنصائح بحيث تجعل هذه المعلومات الفرد أكثر تبصرا بعوامل النجاح أو الفشل، فيزداد قدرة على مواصلة النجاح وعلى تحمل الفشل والإحباط، بل قد يجد في النصائح ما يساعده على تحويل الفشل إلى نجاح.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

**3-4- الدعم السلوكي:** يشير إلى المشاركة في المهام والأعمال المختلفة بالجهد البدني.

**3-5- الدعم المادي:** يتمثل في تزويد الفرد بالخدمات والمساعدات المباشرة. (وادي لمين، 2018، ص. 94-95)

**3-6- الدعم التقييمي:** والذي ينطوي على التغذية الراجعة المتعلقة بأداء الفرد أو سلوكه، وتتضمن مساعدة الفرد على تحقيق فهم أفضل للحدث الضاغط وللاستراتيجيات التي يجب حشدتها للتعامل معه. و من خلال تبادل التقييمات يستطيع الفرد الذي يواجه حدثًا ضاغطًا أن يقرر مقدار التهديد الذي يسببه الحدث الضاغط ويستطيع الفرد الاستفادة من المقترحات حول كيفية إدارة الموقف. (هوارية، 2014، ص. 85-86)

**3-7- الصحة الاجتماعية:** تعني قضاء وقت الفراغ مع الآخرين المحيطين بالفرد في ممارسة بعض الأنشطة الترفيهية والترفيهية ومشاركة الاجتماعية في المناسبات المختلفة لإشباع الحاجة إلى الانتماء والتواصل مع الآخرين ومساعدة الفرد في التخلص من قلقه وهمومه والتخفيف عنه عند مواجهة أحداث ضاغطة في الحياة، ولقد أشار بعض الباحثين لمصطلح الصحة الاجتماعية بأنه يمثل الوظيفة الوقائية للدعم الاجتماعي. (الهنداوي، 2011، ص. 15-16)

**4- مصادر الدعم الاجتماعي:** توجد العديد من مصادر الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الفرد من مختلف النواحي وقد اعتمد الباحث هنا على ثلاثة مصادر رئيسية وهي:

**4-1- الأسرة:** تعتبر الأسرة وحدة بيولوجية اجتماعية مكونة من زوج وزوجة وأبناء، ويمكن اعتبار الأسرة نظامًا اجتماعيًا أو منظمة اجتماعية تقوم بسد حاجات إنسانية معينة، كما أنها تقوم بعدة بوظائف تجاه نفسها واتجاه أبنائها، وهذه الوظائف منفصلة إلا أنها تتشابك مع بعضها البعض وتعمل كل وظيفة على مساندة الوظائف الأخرى في كل مرحلة من مراحل حياة الأسرة، ومن هذه الوظائف ووظائف بيولوجية، اقتصادية، اجتماعية دينية وأخلاقية. (الهنداوي، 2011، ص. 23)

**4-2- لأصدقاء:** يعرف "روبن وآخرون" (1994) جماعة الأصدقاء بأنهم الأفراد المتشابهون في بعض الجوانب مثل المهارة، المستوى التعليمي، والسن، والوضع الاقتصادي، ويتفق آخرون على أن دور الأصدقاء يتلازم مع دور الأسرة.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

كما "يرى بيبريس وآخرون" (1991) أن هناك علاقة ارتباطية عكسية بين الشعور بالوحدة النفسية والمساندة الاجتماعية من الأب والأم والصديق، كما بينت هذه الدراسة أن المساندة الاجتماعية التي يتلقاها أفراد العينة من الصديق أقوى بكثير من المساندة التي يتلقونها من الأب والأم.

**4-3-علاقات العمل:** التي تقلل من تأثير الضغوط النفسية إذ أن التماسك في جماعة العمل وارتفاع درجة التفاعل الإيجابي والمودة بين العاملين وبين القيادة يؤدي إلى انخفاض تأثير الضغوط عليهم وإلى التمتع بالصحة النفسية السليمة. (هوارية، 2014، ص. 90-91)

من خلال ما تم عرضه سابقا من مصادر للدعم الاجتماعي يرى الباحث أن أول مصدر يتلقى الفرد الدعم منه هو الأسرة باعتبارها المنشأ الأول للفرد حيث توفر له كل أنواع الدعم سواء كان دعم عاطفي من حب وعطف واحترام أو دعم اجتماعي بحيث تساعده على إقامة علاقات اجتماعية والتواصل مع العالم الخارجي وتكوين علاقات اجتماعية مختلفة أو دعم اقتصادي وغيرها.

أما المصدر الثاني فهو الأصدقاء إن الفرد بطبعه كائن اجتماعي يسعى دائما إلى تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية والصدقات التي تلعب دورا هاما في حياته وتؤثر فيها وكما ذكرنا سابقا في دراسة "بيبرسين وآخرون" (1991) أن هناك أفراد يعتبرون الأصدقاء يقدمون لهم دعما أكثر من دعم الأسرة وهذا نتيجة الروابط والعلاقات القوية القائمة بينهم.

كما نجد أن علاقات العمل أو العلاقات مع الزملاء لها دور إيجابي في حياة الفرد وتعتبر كذلك من المصادر الرئيسية الداعمة له فتماسك جماعات العمل وخلق الجو الأسري في مكان العمل يزيد من دافعية العمال وإحساسهم بالانتماء الوظيفي للمؤسسة كما يقلل من الضغوط النفسية والمهنية ومختلف الآثار السلبية الناتجة عن العمل.

### 5-الدعم الاجتماعي كمتغير وسيط بين الضغوط والصحة النفسية والجسمية.

يرى كلا من (coyne&Downey , 1991 , p. 402) أن الدعم الاجتماعي من الآخرين الموثوق فيهم له أهمية رئيسية في الأحداث الضاغطة ، وأن الدعم يمكن أن يخفف أو يستبعد عواقب هذه الأحداث على الصحة.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

ويرى "أدلر" أيضا "أننا كبشر لا نزهدهر أو نتطور دون وجود الآخرين، وحتى أكثر الناس حزما يشكلون حزمهم في سياق اجتماعي" ويعتقد أدلر أيضا " أن أسلوب الحياة الصحيح يتمثل في السمات والانفعالات الشخصية المقبولة، كالاتمام الاجتماعي، واحترام قيم المجتمع، والتعاطف، والتواضع الحقيقي.

كما أن حدة الضغوط تؤدي إلى انخفاض الدعم الاجتماعي، حيث أن الناس قد يبتعدون عن الأفراد الذين يعانون من ضغوط نفسية بصفة عامة والأحداث الصادمة بدرجة قوية بصفة خاصة.(هوارية، 2014، ص. 102)

ومن منظور سيكولوجي ينظر إلى الدعم الاجتماعي في ضوء عدد وقوة العلاقات الفرد بالآخرين وتركيب الشبكة الاجتماعية للفرد، بأنها قد ترفع من مستوى الصحة بتقديم أدوار ثابتة باعثة على المكافأة والارتقاء بالسلوك الصحي، والإبقاء على أداء ثابت خلال فترات التغير السريع، حيث يذهب "كيترونا و راسيل"(1990) إلى أن الدعم الاجتماعي وإتاحة علاقات اجتماعية مرضية\_ تتميز بالحب، والود، والثقة\_ وتعمل كحواجز ومصدات ضد التأثير السلبي لضغوط الحياة على الصحة النفسية والجسمية.(قنون، 2013، ص. 27)

ومن هنا يمكن اعتبار أن الدعم الاجتماعي هو متغير هام في الوقاية وتنمية الصحة بجوانبها النفسية والعضوية، حيث أثبتت دراسات علمية طبية وبائية حديثة الفوائد الصحية الوقائية الإنمائية للدعم الاجتماعي على صحة وسلامة العقل والجسم وتشير أحدث التقارير الطبية في هذا الشأن أن الأشخاص الذين لا يقيمون علاقات اجتماعية طبية مع الآخرين ولا يتلقون دعما اجتماعيا هم عرضة أكثر من غيرهم للإصابة باضطرابات فيزيولوجية ومشكلات صحية مزمنة. وقد اقترن مفهوم الدعم الاجتماعي تاريخيا بمجال الصحة النفسية المجتمعية، حيث اتجهت الإجراءات الوقائية في هذا السياق نحو تشجيع الروابط الاجتماعية الايجابية للحد من انتشار الاضطرابات النفسية والسلوكية.(وادي، 2018، ص. 105)



### رابعاً: العدالة التنظيمية

1- تعريف العدالة التنظيمية: ترجع جذور العدالة التنظيمية إلى نظرية العدالة التي قدمها (Adams, 1993) حيث تنظر هذه النظرية إلى العدالة كدافع، فالعاملون يرغبون في الحصول على معاملة عادلة ومعيار العدالة هنا قائم على موازنة الفرد لمدخلاته التي يقدمها لوظيفته مع المخرجات التي يحصل عليها منها، كما يسعى الشخص أيضاً إلى مقارنة مخرجاته على مدخلاته بمخرجات الآخرين من زملائه على مدخلاتهم (عيسات و جميل، 2016، ص. 306)

والعدالة التنظيمية ترتبط بشكل جوهري بقيم العاملين وعلاقاتهم الاجتماعية، وهي تؤثر بشكل مباشر على دوافع العاملين وجهودهم، الأمر الذي أدى إلى اعتبارها إحدى أهم نظريات السلوك الإنساني في المنظمات لفترة طويلة (زايد، 1996، ص. 3-8)، وقد قدم الباحثين العديد من التعريفات ومنها:

عرفها (GREENBERG, 1900) بأنها تعكس الطريقة التي يحكم من خلالها الفرد على عدالة الأسلوب الذي يستخدمه المدير في التعامل معه على المستويين الوظيفي والإنساني (برباوي، 2016، ص. 106)

وقد عرفت العدالة التنظيمية أيضاً على أنها "درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمؤسسة، وتجسد فكرة العدالة مبدأ تحقيق الالتزامات من قبل الموظفين اتجاه المؤسسة التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين (مقدم وبن دحو، 2017، ص. 212)

كما عرفها بأنها تعكس الدرجة التي يشعر بها العاملون من خلالها بالإنصاف بموجب مقارنة حصيلة نواتج مدخلات جهودهم بجهود العاملين الآخرين المناظرين لهم في الظروف والإمكانات (الطبولي وآخرون، 2015، ص. 68)

في حين عرفها "عبد الفتاح المغربي 2003" بأنها تمثل أحد المكونات الأساسية للهيكل الاجتماعي والنفسي للمنظمة، حيث تركز العدالة التنظيمية على الاهتمام بمشاعر العاملين وسلوكياتهم المؤثرة على فعالية الأداء (بن يحي، 2017، ص. 204)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

ويبقى مفهوم العدالة التنظيمية مفهوم نسبي، بمعنى أن الإجراء التنظيمي الذي ينظر إليه فرد ما على أنه إجراء عادل، قد يكون إجراء متحيز وغير موضوعي في نظر فرد آخر (علوان، 2007، ص. 60)

من خلال التعريفات السابقة يتضح لنا أن العدالة التنظيمية تركز على مدى إدراك العاملين للمعاملة العادلة في وظائفهم أي أنها مفهوم نسبي يتحدد حسب مدركات العامل ومدى ثقته في نزاهة وموضوعية مؤسسته.

**2- أهمية العدالة التنظيمية:** تعتبر العدالة التنظيمية من الموضوعات الحديثة والهامة في المجال الإداري لما لها من تأثير على المتغيرات التنظيمية الأخرى ويمكن تلخيص أهميتها في النقاط التالية:

- إن العدالة التنظيمية توضح النظام التوزيعي للرواتب والأجور في المنظمة وذلك من العدالة التوزيعية.

- إن العدالة التنظيمية تؤدي إلى تحقيق السيطرة الفعلية والتمكن في عملية اتخاذ القرار، وتعتبر العدالة الإجرائية بعدا هاما في هذا الجانب (برباوي وسليمان، 2017، ص. 171)

- تتعكس العدالة التنظيمية سلوكيا على حالات الرضا عند الرؤساء ونظم القرار، وعلى سلوكيات المواطنة التنظيمية والالتزام التنظيمي.

- كما تسلط الضوء للكشف عن الأجواء التنظيمية والمناخ التنظيمي السائد في المنظمة، وهنا يبرز دور العدالة في التعاملات (برباوي وسليمان، 2016، ص. 98-99)

- تؤدي إلى تحديد جودة نظام المتابعة والرقابة والتقييم والقدرة على تفعيل دور التغذية الراجعة بشكل يكفل استمرار العمليات التنظيمية.

- تبرز منظومة القيم الاجتماعية والأخلاقية والدينية عند الأفراد وتحقق طرق التفاعل والنضج الأخلاقي لدى أفراد المنظمة في كيفية إدراكهم وتصوراتهم للعدالة في المنظمة (زويتى، 2015، ص. 386)



3- أبعاد العدالة التنظيمية: يتفق الباحثين في معظم دراساتهم المتعلقة بالعدالة التنظيمية أنها تركز على ثلاثة أبعاد أساسية.

3-1- العدالة التوزيعية: يعتبر الباحثان (Adams,1995) & (Lee,2003) أن أساس عدالة التوزيع يعود إلى نظرية المساواة إذ يقصد بعدالة التوزيع العدالة المدركة عن توزيع الموارد من قبل المنظمة، فهي تركز على إدراك الموظفين لعدالة المخرجات كما يقيمون الحالة النهائية لعملية توزيع الموارد في المنظمة.

وتعرف عدالة التوزيع بأنها: "المخرجات التي يحصل عليها الموظف" (الفهداوي والقطاونة، 2004، ص. 11)

وعرفت أيضاً بأنها "درجة الشعور المتولدة لدى العاملين إزاء عدالة القيم المادية وغير المادية التي يحصلون عليها من المنظمة بوصفها متحققة" (Ischa& Adams, 2009,p. 326)

وقد حدد (Organ,1988) ثلاث قواعد لعدالة التوزيع في المنظمات. (العطوي، 2007، ص. 5) وهي:

\* قاعدة المساواة: وتقوم على فكرة إعطاء المكافآت على أساس المساهمة، فالشخص الذي يعمل بدوام كامل يستحق تعويض أكبر من الشخص الذي يعمل بدوام جزئي، وإذا حصل العكس فهذا يعني التجاوز على قاعدة المساواة.

\* قاعدة النوعية: تعني أن كل العاملين وبغض النظر عن خصائصهم الفردية يجب أن يساوا بفرص الحصول على المكافآت أي ليس الذين يعملون بجد فقط وإذا حصل غير ذلك فإن باقي العاملين سيشعرون بوجود تجاوز على قاعدة النوعية. (العبيدي، 2012، ص. 81)

\* قاعدة الحاجة: تعني هذه القاعدة تقديم العامل ذو الحاجة الملحة على العمال الآخرين، فمثلاً إذا أرادت المنظمة زيادة الأجور وكانت هناك امرأة متزوجة ولديها أطفال، وأخرى غير متزوجة، فإن المرأة المتزوجة تتقدم على الثانية وإذا حصل العكس فهناك تجاوز على قاعدة الحاجة. (فرج وشيخ، دس، ص. 153)





## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

**3-2- العادلة الإجرائية:** ويعرفها خليفة (1987) بأنها التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد وتكون هذه الإجراءات عادلة تنسم بالاتساق والاستمرارية وتحقق مصالح كل فرد ولا تحقق أهداف شخصية، وتقوم على المعلومات الصحيحة وتوفر فرص تصحيح القرار، في حين ينظر إليها باحثين آخرين تتعلق بعدالة الوسائل المستخدمة في صنع وتنفيذ القرارات وتحديد المخرجات (كسنة و قهيري، دس، ص. 177)

وتمثل عدالة الإجراءات "انعكاسا لمدى إحساس العاملين بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات" (Moorman, 1991, p. 225)

كما تعرّف عدالة الإجراءات بأنها: "الإجراءات الرسمية العادلة أي الإجراءات التي جرى تصميمها لزيادة المشاركة في اتخاذ القرارات، أو السعي من خلال تبني إجراءات معينة لتقليل الانحياز والأخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها، وكذلك قدرة الموظف على تحدي الطعن في تقييمات الأداء، إضافة إلى ثبات المعايير المستخدمة لتقييم الموظفين" (Greenberg, 1987, p. 437)

وقد أشار كورمان إلى أن هناك نوعين من عدالة الإجراءات هما:

**3-2-1- العدالة المنتظمة:** وهي تستخدم قاعدة ومنهجية واضحة في الإجراءات التي تستخدم في اتخاذ القرارات التوزيعية وحسب القواعد الأساسية للعدالة الإجرائية.

**3-2-2- العدالة المعلوماتية:** وهي تتضمن توفير معلومات واضحة للعاملين المستفيدين من المخرجات والعوائد حول القرار المتخذ في إجراءات التوزيع، وهي وسيلة اجتماعية لتحقيق العدالة الإجرائية. (سمية، دس، ص. 92)

ويمكن تلخيص العدالة الإجرائية بمجموعة من العناصر الأساسية التي يمكن أن تشتمل عليها :

- شرح الإجراءات وعملية صنع القرار .

- التفاعل مع من يقوم بتطبيق القرارات ومع من سيطبق عليهم القرار .

- القواعد والمعايير الرسمية للإجراءات. (كسنة و قهيري، دس، ص. 177)



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

**3-3-3 - محددات عدالة الإجراءات:** حدد "زايد، 2006" مجموعة من المحددات التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالإجراءات التي تم الاعتماد عليها لتحديد المخرجات التي يحصل عليها الفرد والتي تتضمن مايلي: (زايد، 2006، ص. 69-70)

- \* **وحدة الهدف:** المنظمة كلها يجب أن تهدف إلى تحقيق هدف مشترك ومحدد وواضح.
- \* **المساواة:** كل العاملين لابد أن تطبق عليهم نفس القوانين واللوائح بشكل عادي، ويؤدي عدم الالتزام بهذا المبدأ إلى تنامي شعور العاملين بعدم العدالة التنظيمية.
- \* **السلطة والمسؤولية:** السلطة هي حق إصدار الأوامر وممارسة الضغوط لضمان طاعة العاملين وترتبط السلطة بالمسؤولية، والمسؤولية هي تحمل نتائج القرارات التي يتخذها صاحب السلطة (المحاسبة) وبالتالي فإن من يحصل على سلطة ما لابد أن يتحمل المسؤولية.
- \* **تسلسل السلطة:** توزع السلطة بين مستويات الإدارية المختلفة كل حسب اختصاصه، وغالباً ما تتدفق السلطة من الأعلى إلى الأسفل.
- \* **الاحتفاظ بالكفاءات الإدارية:** يجب أن تعمل المنظمة على الاحتفاظ بالعاملين المتميزين، وتظهر أهمية خاصة لهذا المحدد.
- \* **المركزية:** تركيز سلطة اتخاذ القرار في يد شخص أو مجموعة من الأفراد.

**3-4-3 - عدالة التعاملات:** تمثل عدالة التعامل ثاني مكونات عدالة الإجراءات وثالث مكونات العدالة التنظيمية. كما تمثل معتقدات أو أفكار الفرد بشأن جودة المعاملة الشخصية التي يحصل عليها من صانعي القرارات عند وضع الإجراءات. (Bies, 1986, p. 44)

وتعني أيضاً: "درجة إحساس العاملين بعدالة المعاملة (الإنسانية والتنظيمية) التي يحصلون عليها عند تطبيقهم للإجراءات" (العبيدي، 2012، ص. 82)، والعديد من الباحثين أشاروا إلى أن عدالة التعاملات تضم نوعين من العدالة وهما:

**3-3-1- عدالة العلاقات الشخصية:** وتشير إلى مدى التقدير والاحترام الذي يتعامل به المدير مع المرؤوسين.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

3-3-2- عدالة المعلومات: تركز على التوضيحات المقدمة للموظفين من خلال توصيل المعلومات الضرورية حسب أسباب استخدام إجراءات معينة أو طريقة تخصيص مخرجات معينة وبأسلوب موثوق وأكد. (العطوي، 2007، ص. 6)

هناك بعض الباحثين الذين يرون بأن للعدالة التنظيمية بعد رابع وهو بعد العدالة التقييمية والذي يتمثل في عدالة المعايير التي تستخدمها الإدارة في تقييم أداء العاملين، وعرف بأنه درجة شعور الموظف بنزاهة التقييم الإداري الصادر بحقه في الأداء والسلوك والعمل (الحرطسي، دس، ص. 29) من خلال استعراض أبعاد العدالة التنظيمية السابقة، يتضح لنا أن هناك ترابط وتكامل بين هذه الأبعاد كما أن عدالة التعاملات لها أثر كبير باعتبارها قائمة على الاحترام والتقدير في التعامل وتطبيق الإجراءات مما يعزز قيمة ومكانة العامل في التنظيم.

### 4- مبادئ العدالة التنظيمية:

للعدالة لتظيمية مجموعة من المبادئ العامة والمبادئ الجزئية المرتبطة بأبعادها (عدالة التوزيع، عدالة الإجراءات، عدالة التعاملات) ويمكن تلخيصها في الجدول التالي:

جدول (03): يمثل مبادئ العدالة التنظيمية

مبادئ العدالة التنظيمية	
المبادئ العامة	- مبدأ المساواة - المبدأ الأخلاقي - مبدأ الدقة والتصحيح - مبدأ الالتزام - مبدأ المشاركة
مبادئ عدالة التوزيع	- الترتيب - الأجر المناسب - تقسيم العمل
مبادئ عدالة الإجراءات	- المركزية - الاحتفاظ بالكفاءات الإدارية - تسلسل السلطة - السلطة والمسؤولية - المساواة

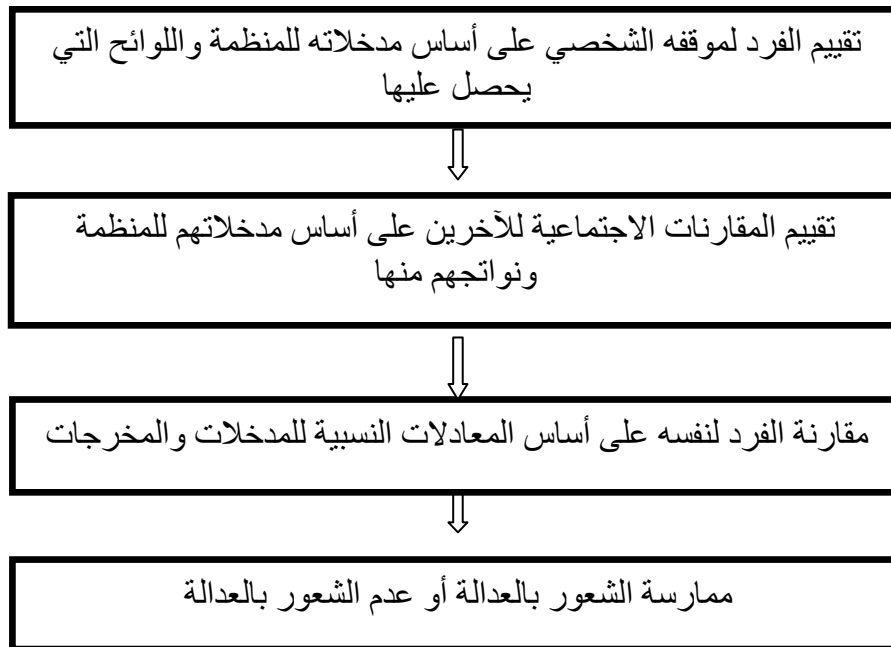


- وحدة الهدف	
- وحدة الأمر	مبادئ عدالة التعاملات
- التأديب	
- المبادرة	
- المصلحة العامة	
- روح الفريق	

المصدر: (محمد عمر دره، 2008، ص. 55)

5- مقومات إدراك العدالة التنظيمية: تستند العدالة التنظيمية على جملة من المقومات الهامة والأساسية وتقوم على مسلمة أساسية وهي رغبة العاملين في المنظمات بالحصول على معاملة عادلة وتركز على اعتقاد العامل بأنه يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين، وعليه فإن مقومات وأسس العدالة التنظيمية تعتمد على حقيقة المقارنات التي يمكن بناؤها استناداً إلى مقتضيات الدافعية والتحفيز في السلوك التنظيمي والإداري. والشكل التالي يوضح عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة

الشكل (10) بناء إدراك العدالة عند العمال

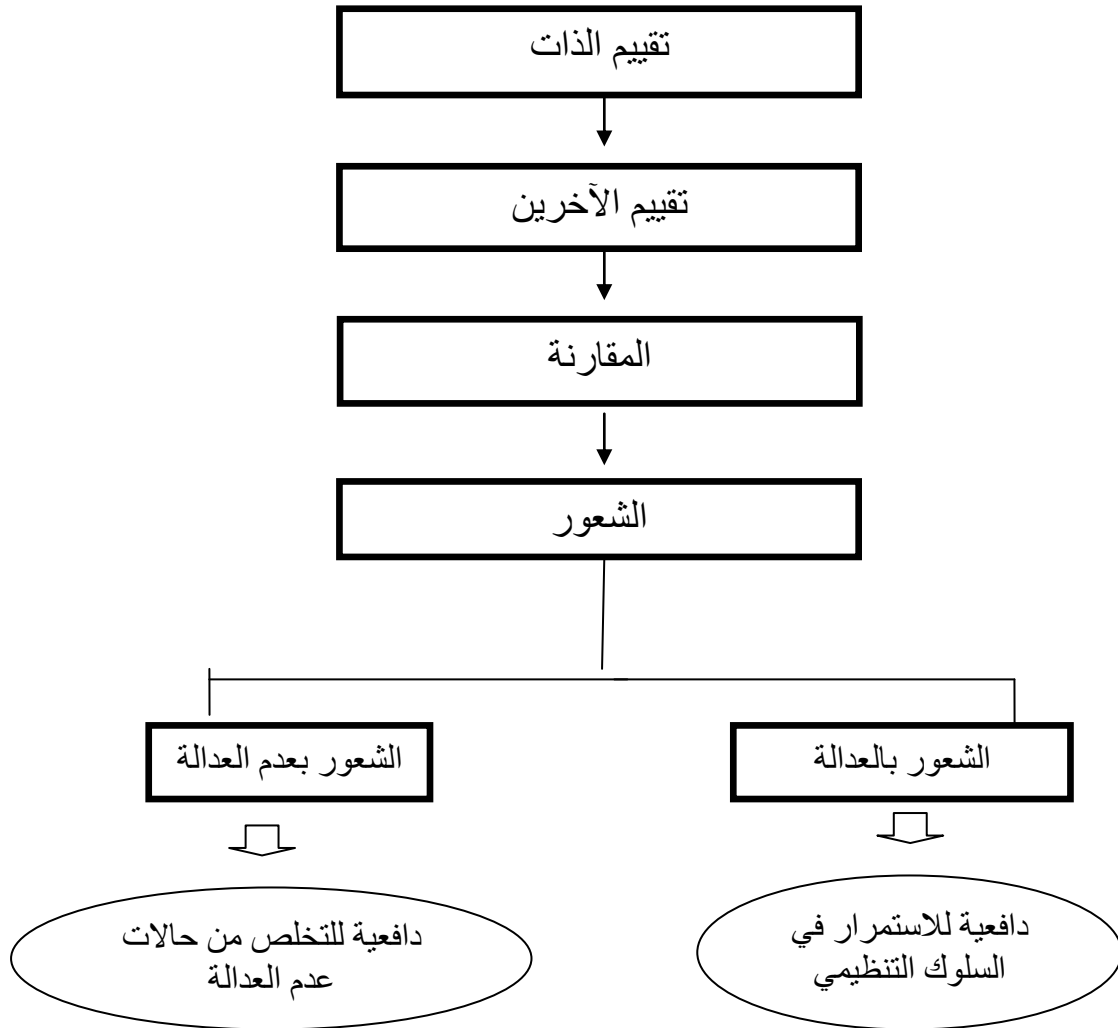


المصدر: (أبو سمعان، 2015، ص. 2)

وقد أوضح "مورمان وجريفن" أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة من خلال الشكل التالي:



الشكل (11) أنماط السلوك التنظيمي لأعضاء المنظمة



المصدر: (زروقي، 2015، ص. 12)

6- نظريات العدالة التنظيمية: هناك من يصنف نظريات العدالة باعتماده على بعدين هما:

(Greenberg, 1987, p. 9-22)

\* بعد رد الفعل\_الفعل المسبق: فنظريات رد الفعل تركز على محاولات الأفراد الهروب من ظروف عدم العدالة التنظيمية أي تختبر ردود فعل الأفراد لمدرجات عدم العدالة التنظيمية. أما نظريات الفعل المسبق تركز على السلوكيات المصممة لتحقيق العدالة التنظيمية أو تجنب ظروف العدالة التنظيمية في المستقبل.



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* **بعد المحتوى\_العمليات:** نظريات المحتوى تركز على المخرجات أو النتائج وهذه تهتم بالعدالة التوزيعية، أما نظريات العمليات فتتركز على كيفية تحديد المخرجات أو النتائج وهذه تهتم بالعدالة الإجرائية، وتم تطوير هذا البعد بالاعتماد على المنظور القانوني.

ومن منظور بُعدي العدالة التنظيمية يمكن تصنيف نظريات العدالة إلى قسمين: نظريات العدالة التوزيعية ونظريات العدالة الإجرائية. (أبو ندا، 2007، ص. 28).

**6-1-1- نظريات العدالة التوزيعية:** وهنا يمكن تصنيف نظريات العدالة التوزيعية إلى نظريات محتوى رد الفعل، ونظريات محتوى الفعل المسبق كما يلي:

**6-1-1-1- نظريات محتوى رد الفعل:** وتترتب تحتها أربعة نظريات فرعية وهي:

\* **نظرية العدالة Equilty theory:** استخدم آدمز (Adams, 1965, p. 422-436) نظرية التناظر أو اللانسجام الإدراكي أساساً لنظرية العدالة، وأن الفرد يعاني من الانسجام اللادراكي عندما تخرج الأحداث عن نطاق توقعاته، ولهذه النظرية عدة افتراضات منها:

- يتصارع الأفراد من أجل المحافظة على وضعية عادلة (أي متساوية مع الآخرين)

- عندما يدرك العامل حالة غير عادلة فإن تلك الحالة تخلق فيه توتر.

- كلما زاد مستوى عدم إدراك العدالة زاد الدافع للعمل على تخفيض حالة التوتر.

- ينبغي أن يدرك العمال حالة عدم العدالة مثل حصولهم على راتب أقل من زملائهم أكثر من إدراكهم للحالات العادلة مثل حصولهم على راتب أعلى من زملائهم. (مهني، 2016، ص. 21)

وقد ساهمت هذه النظرية في تقديم نموذج مفيد يساعد في التفسير والتنبؤ باتجاهات العاملين نحو الأجور وركزت على أهمية المقارنات في العمل بين العاملين، وأوضحت بعض الأساليب التي يمكن استخدامها في حل مشكلة عدم المساواة وأهمية حل هذه المشكلة التي قد يترتب عنها بعض الظواهر التنظيمية السلبية مثل الغياب، الاستقالة، انخفاض الأداء. (بوقليع، 2011، ص. 13)

\* **نظرية التبادل الاجتماعي Social Exchange Theory:** ركز Blau 1964 في نظريته على أن الإنسان هو مخلوق اجتماعي لا يمكنه العيش بمفرده، فإن البشر في حالة تفاعل أو تبادل



## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

اجتماعي مستمر، وعند النظر لعلاقة التبادل الاجتماعي في شكلها البسيط بين طرفين نجد أنها علاقة أخذ وعطاء متبادل، وعندما يدرك الفرد عدم العدالة فإنه يكون مدفوعاً للقيام بعمل ما يساعده على إدراك العدالة في الموقف أما إذا كان الفرد في حالة عدالة فإنه يكون في وضع استقرار من زاوية التبادل الاجتماعي وليس مدفوعاً لأي عمل لأنه يشعر بالرضا. (Blau., 1994,P. 88-98)

\* **نظرية حساسية العدالة Equity Sensitive Theory:** توصل "Greenberg" (Greenberg, 1979,p. 146-154) إلى أن الافتراضات الخاصة بالنظريتين (نظرية العدالة والتبادل الاجتماعي) لا تنطبق على هؤلاء الأفراد، بحيث قام بدراسة مدركات العدالة التوزيعية لمجموعة من الأفراد الذين يؤمنون بشدة بالأخلاق وهذا لاختبار النظريتين، أي أن هؤلاء الأفراد لا يأخذون في اعتبارهم مفهوم المقارنات الاجتماعية بالجماعات المرجعية، حيث يرى الباحثون أنه يمكن تصنيف الأفراد إلى ثلاث فئات من زاوية الحساسية للعدالة وهي: الشخص الحساس للعدالة، الشخص الخيري، الشخص غير الخيري.

### \* **نظرية الحرمان النسبي Relative Deprivation Theory:**

يرى "Martin" أن نظرية الحرمان والعدالة تتشابهان وتفترضان قيام الفرد بشكل مستمر، وهذا بقياس نسبة مخرجاته المدركة ومدخلاته، حيث يواجه الفرد مشاعر الحرمان عندما تشير المقارنة الاجتماعية إلى عدم العدالة في توزيع المكافآت، كما أضاف أن الظروف المحرومة أو الأقل مكانة سوف يقارنون أنفسهم مع أعضاء الجماعات الأعلى في المرتبة ولهذا فنتائج المقارنة الاجتماعية غالباً ما تكون غير عادلة وهذا ما يزيد الحرمان الجماعي ولهذا فقد أكدت هذه الدراسة ضرورة الاهتمام بالجماعات المحرومة في بحوث العدالة التوزيعية. (Martin, J.,1981, p. 53-107)

### 6-1-2- نظريات الفعل المسبق: وتشمل على نظريتين أساسيتين هما كالآتي:

\* **نظرية تقييم العدالة Justice Judgment Theory:** يرى (Leventhal,1976) أن مدركات التابعين للعدالة التوزيعية هي دالة في قرارات القادة لدرجة العدالة التوزيعية وأن بعض القادة يرون ضرورة وجود عدالة توزيعية وأن الضغط ولو بسيط قد يدفع التابعين لبذل الجهد (Leventhal, 1976,p. 211-239)



\* **نظرية دافعية العدالة Justice Motive Theory**: يرى (Lerner,1977) أنه لا توجد طريقة مثلى للتوزيع، واختيار الطريقة المناسبة يكون وفق المتغيرات الموقفية مثل: ثقافة المجتمع وحجم المخرجات أو المكافآت والهدف تحقيقه من عملية التوزيع. (Lerner , 1977, p. 121-145) وقد طور (Leventhal,1982) أربع طرق لتوزيع المخرجات أو المكافآت هي:

\* التوزيع التنافسي بالاعتماد على نتائج الأداء.

\* التوزيع المتوازن بالاعتماد على الإسهامات.

\* التوزيع المتوازن بغض النظر عن النتائج أو الإسهامات.

\* التوزيع الماركسي بالاعتماد على الاحتياجات.

#### 6-2- نظريات العدالة الإجرائية:

6-2-1- **نظريات عمليات رد الفعل**: يرى Thibaut أنها بمثابة النموذج الأولي لنظريات عمليات رد الفعل لأنها تقيم ردود فعل الأفراد لإجراءات حل المشاكل أو علاجها، وهي نمطين من مدخلات القرار، هما:

\* التحكم في العملية Process Control: قدرة الفرد على التعبير عن رأيه خلال مرحلة العمليات

\* التحكم في القرار Decision Control: قدرة الفرد على الاختيار أي أن يكون له كلمة أو تأثير

في القرار الصادر. (Thibaut and Walker, 1995, p. 128)

#### 6-2-2- نظرية عمليات الفعل المسبق:

تعتبر نظرية تفضيل التوزيع نموذج أولي لنظريات عمليات الفعل المسبق حيث صممها (Leventhal,1980) وهذه النظرية لها ارتباط بالعدالة الإجرائية أكثر من العدالة التوزيعية، وتؤكد هذه النظرية أن إجراءات توزيع المخرجات أو المكافآت تكون ايجابية، ومن أهدافها شعورهم بالعدالة والإنصاف بصفة عامة. (Leventhal, 1980,p. 211-239)

ولهذه النظرية سبع مكونات للإجراءات التوزيعية التي يمكن أن تؤدي إلى تحقيق العدالة وهي:

\* الاختيار الجيد لمراكز صناعة القرار.

\* تعريف هيكل عملية صناعة القرار.

\* تحديد القواعد الأساسية اللازمة لتقييم وجهات نظر مستقبلية المخرجات أو المكافآت.





## الفصل الثالث: عوامل بيئة العمل التنظيمية

\* تحديد أدوات وقائية لعرض ومراقبة سلوكيات كل من القائمين بتوزيع المخرجات أو المكافآت والمستقبلين لها.

\* جمع المعلومات عن ردود فعل العاملين، وصدى القرارات عليهم.

\* وضع الإجراءات التي تكفل تخفيض عدم رضا العاملين عن التوزيعات.

\* وضع الآليات اللازمة لتغيير الإجراءات التوزيعية إذا اتضح عدم عدالتها.

كما طورت نظرية تفضيل التوزيع ست قواعد لتقييم عدالة الإجراءات التوزيعية، حيث أن الإجراء العادل يجب أن يتسم بما يلي: الثبات، عدم التحيز، الدقة أو الانضباط، القابلية للتصحيح عند الخطأ، توضيح اهتمامات جميع الأطراف، التوافق مع المعايير الفردية أو الجماعية للقيم والأخلاق.

**7- نماذج العدالة التنظيمية:** هناك نموذجان يشرحان التأثيرات الجوهرية لأبعاد العدالة التنظيمية في ردود فعل العاملين داخل المنظمة هما:

**7-1- النموذج ثنائي العوامل:** حيث اقترحت دراسة (Konovsky&Folger, 1991) أن لكل بعد من بعدي العدالة التنظيمية تأثيرات مختلفة اعتماداً على الدراسات القانونية، وذلك من خلال ارتباط العدالة الإجرائية بدرجة أكبر مع التقييمات الأكثر عمومية، مثل تقييم مدى عدالة النظام القضائي، في حين أن العدالة التوزيعية ارتبطت بدرجة أكبر بالتقييمات على المستوى الشخصي. (مهني، 2016، ص. 31)

**7-2- النموذج الإضافي:** ويفترض هذا النموذج إمكانية تأثير أبعاد العدالة التنظيمية في التقييمات على المستوى الشخصي والتنظيمي، ويرى العديد من الباحثين أن هذا النموذج الأكثر ملائمة للقضايا العادلة في المنظمات. (دره، 2008، ص. 59)

**8- ما يترتب عن عدم استخدام العدالة التنظيمية:** من الآثار السلبية الناجمة عن عدم استخدام الإدارة للعدالة التنظيمية ما يلي:

- انخفاض مستوى الأداء الوظيفي للعاملين.

- انخفاض الجودة في الأداء.

- تشتت التعاون القائم بين الزملاء.

- ضعف ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية.



- نقص الرضا الوظيفي للعاملين.

- انخفاض مستوى الانتماء الوظيفي. (غانم، 2015، ص. 25)

### 9- خلاصة

تسعى كل المنظمات المعاصرة الآن إلى الرفع من قدرتها الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية؛ غير أن هذا الهدف لن يتحقق ما لم تستطع توفير بيئة عمل صحية وأمنة. وقد تغير مفهوم بيئة العمل في وقتنا هذا عن مفهومها الكلاسيكي التaylorي فلم يعد ينظر لها على أنها مجموعة العناصر المادية و الفيزيائية (الإضاءة، التهوية...) فقط، وإنما أصبحت تشمل أبعاد أو عناصر أخرى كالثقة الاحترام، العدالة والعلاقات الإنسانية داخل التنظيم بالإضافة إلى السعي لتحقيق الصحة النفسية والاجتماعية للعامل ، وبمفهوم آخر أصبحنا الآن نتحدث عن بيئة العمل السعيدة.

## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

وصف النموذج

مجتمع الدراسة وعينتها

أساليب التحليل الإحصائي

الحدود الزمانية والمكانية

التحليلات العاملية الإستكشافية



### تمهيد

الفصل الرابع يتعلق بمحور أساسي في البحوث العلمية هو إجراءات الدراسة الميدانية، ومن خلالها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإختبار نموذج دراستنا، والتحقق من بينات مطابقته لبينات أفراد العينة، ومنه تحقيق أهداف الدراسة.

نتناول في هذا الإطار وصفا للإجراءات التي قمنا بها، ويتضمن المنهج المستخدم، وصف النموذج وأدواته، مجتمع الدراسة وطريقة سحب العينة ومواصفاتها، بالإضافة إلى التقنيات الإحصائية المستخدمة، كما ويتضمن الفصل التحليل العاملي الاستكشافي لأدوات الدراسة، التي تعتبر خطوة ضرورية للتحقق من مركبات مفاهيم الدراسة وأبعادها، هذا الجزء من الدراسة هو ذو طبيعة إستكشافية قصد المصادقة عليها توكيديا في الفصل الموالي.

نعرض في البداية المقابلات الإستكشافية التي أجريت مع عينة تمثل المجتمع من الأساتذة العاملين في المؤسسات التربوية بولاية الجلفة، قصد سبر غور مشكلة الصحة النفسية في العمل، حيث أعدنا دليل مقابلة يتضمن تأثيرات ظروف العمل على الصحة النفسية من خلال مفاهيم الرفاه والسعادة والتوازن والتوافق والضيق والتوتر النفسي، والهدف من هذه المقابلات هو التعرف على إدراكات العاملين لتأثيرات ظروف العمل على صحتهم النفسية، ولقد سمحت لنا بإختيار أدوات القياس، وإضافة وإستبعاد بعض المفاهيم إلى نموذج الدراسة النظري، ثم قمنا بمقارنة مدى إتفاقهم حول المفاهيم من خلال تحليل أقوالهم،

هذه المقابلات نصف الموجهة في أوقات الراحة، وشملت 15 مدرسا ومدرسة من الأطوار الثلاث، ومن خلال تحليل أقوال العاملين شددو على ظروف العمل وتأثيراتها على الصحة النفسية، حيث ركزو على بعض الممارسات الخاطئة من طرف المديرين، مثلا يذكرون أن التوقيت في بداية السنة لا يستشارون فيه بدعوى أن القانون يكفل للمدير وضعه دون إستشارتهم، وهذا عامل يكبح إستقلاليتهم، من خلال أقوالهم وايضا ركزو على علاقتهم بزملائهم حيث أكدو على أهمية الجو السائد بين الأستاذ وزملائه في المهنة، وأكد غالبيتهم على حسن علاقاتهم داخل وخارج المؤسسة، كما ركزو على عدم رضا غالبية العاملين في قطاع التربية على ملف الأجور، أساتذة المدرسة الابتدائية إشتكو من عبء الحجم الساعي الكبير مقارنة بالطورين الآخرين، الأساتذة أكدو أن



عملهم مع مرور الوقت يصبح منهكا ويسبب لهم عدة أمراض مزمنة كالسكري وارتفاع الضغط، إضافة لذلك نقص المرافق في المؤسسات التربوية كغياب التدفئة في فصل الشتاء، وأيضا بعد المسافة بين المؤسسة والبيت..، عامل آخر هو غياب العرفان والجميل، خاصة للأساتذة الذين أمضوا مدة عمل تتجاوز 15 سنة أو من هم على مشارف التقاعد، وأكدوا أن عملهم يصبح بمرور الوقت غير ممتع ويجدون صعوبة في مزاولته..، هذا باختصار ما قاله الأساتذة.

### 1- منهج الدراسة

استخدمنا في دراستنا المنهج الوصفي بالإستعانة بتقنية النمذجة بالمعادلات البنائية، وهي طريقة بحثية لإختبار النماذج النظرية القياسية (التحقق من بنية المقاييس)، والبنائية (إختبار المسارات أو العلاقات بين عوامل النموذج) كمنهج باستخدام المنهج العلمي لإختبار الفروض البحثية، لتحقيق فهم أفضل للعلاقات المعقدة بين العوامل.

### 2- وصف النموذج وادواته

انطلاقا من الهدف الأساسي للدراسة تتضح الفكرة حول الأدوات المكونة لنموذج الدراسة، حيث تهدف الدراسة إلى بناء نموذج نظري وإختبار مطابقته للواقع (البيانات)، نموذج الصحة النفسية في العمل يتضمن مجموعتين من العوامل أو المتغيرات، المجموعة الأولى تتضمن مؤشرات (مركبات) الصحة النفسية في العمل من خلال الرفاه النفسي والضيق النفسي والإحترق المهني، والمجموعة الثانية تتضمن مؤشرات (محتات) بيئة العمل النفسية والإجتماعية من خلال إستبيان محتوى العمل، والعدالة التنظيمية كمؤشر لبيئة العمل التنظيمية، والنموذج مستمد في شقه البنائي (العلاقات بين المتغيرات)، من عدة نماذج تنبؤية أجريت في البيئة الكندية والفرنسية، والإفريقية أهمها:

- نموذج (bouterfas.2014)، ويتضمن تأثيرات موارد بيئة العمل التنظيمية والنفسية الإجتماعية من خلال العدالة التنظيمية ومتطلبات العمل، والموارد الفردية على مركبات الصحة النفسية والضغط في العمل على عينة من العمال الإجتماعيين بفرنسا (369 فرد)، واعتمد على تحاليل الإنحدار لإختبار العلاقات التنبؤية.



- نموذج (bouderias et al.2014)، ويتضمن تأثيرات موارد بيئة العمل التنظيمية والنفسية الاجتماعية من خلال العدالة التنظيمية والمناخ التنظيمي ومتطلبات العمل، والموارد الفردية على مركبتي الصحة النفسية في العمل: الرفاه والضغط من خلال عينتين من الأساتذة بفرنسا (391=N)، وفي كندا (N =480)، واستعمل النمذجة بالمعادلات البنائية بطريقة البوتستراب.

- نموذج (marie-helene gilbert.2011)، يتناول تأثيرات موارد بيئة العمل من خلال العدالة التنظيمية والمناخ التنظيمي، على مركبات الصحة النفسية في العمل من خلال الرفاه والضغط، على عينة مختلفة الميادين (273 فرد).

- نموذج (savoie & gilbert.2009)، يتناول تأثيرات الموارد الشخصية والتنظيمية على الصحة النفسية والتكيف في العمل، على عينة من مختلف الميادين من الكيبك بكندا (561 فرد).

- نموذج (Desrumaux & Murielle. 2012)، يتناول تأثيرات إرغامات العمل من خلال الصراع وعبء العمل، وموارد بيئة العمل التنظيمية من خلال العدالة التنظيمية والدعم الاجتماعي، على مركبات الصحة النفسية في العمل من خلال الرفاه والضغط، والإجهاد النفسي على عينة من الأساتذة والممرضين في فرنسا والغابون (273 فرد).

نذكر أن نموذج الصحة النفسية في العمل في شقه القياسي (ويقصد به بنية المفاهيم، وهي المتغيرات المستخدمة في النموذج)، مستمد من نموذج (masse et all.1998)، وتضمن عاملين كامنين هما الرفاه النفسي كمؤشر للصحة النفسية الجيدة، والضغط النفسي يمثل الجانب السلبي من الصحة النفسية في العمل، وأجرى بحثه على عينة عشوائية من مختلف الطبقات من الفرنسيين في الكيبك بكندا، وتوصل إلى أن مفهوم الصحة النفسية في العمل ذو بنية هرمية من عاملين كامنيين هما الرفاه النفسي والضغط النفسي وكل عامل تتدرج تحته عوامل كامنة أخرى (الأبعاد)، تقاس من خلال مؤشرات مقاسة هي فقراتها. (masse et all.1998:485). بالإضافة إلى تضمين الإحترق المهني كعامل سلبي لأن الكتاب والباحثين فصلو بين المفهومين كما رأينا في الشق النظري.



### 2-1-1-2-1- تعليمية النموذج

جاءت تعليمية الإستمارة المكونة لعوامل النموذج بسيطة وواضحة، حاولنا من خلالها مراعاة الحيادية في لكي لا تؤثر على توجيه إستجابات الأفراد لفقرات المقاييس، ووضحنا من خلالها الهدف من النموذج، وطبيعة النموذج، وجاءت صياغة التعليمية على الشكل التالي

#### نص التعليمية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، أسعد الله أوقاتكم بالخير، الأساتذة الأفاضل في الطور الابتدائي والمتوسط والثانوي العاملين بالمؤسسات التربوية بولاية الجلفة، نقوم ببحث حول الصحة النفسية في العمل بجامعة ورقلة لدى الأساتذة، وندرسها من عدة جوانب وهذا في إطار انجاز بحث علمي للتخرج، مشاركتك لنا ستكون مساعدة ثمينة ولن تأخذ من وقتكم الكثير، ونؤكد لكم بأن الاستمارة تستعمل لأغراض بحثية، لذا نرجو منكم التفضل بالاجابة بكل جدية، واستكمال الاستمارة حتى نهايتها، رأيكم الشخصي يهمننا. للإجابة، نقتح عليكم وضع دائرة حول الرقم الذي يملكك، من فضلك يرجى الاجابة على كل العبارات.

### 2-2-2- وصف أدوات النموذج(الأبعاد والعوامل)

كما ذكرنا سابقا يتضمن النموذج مجموعتين من العوامل أو المتغيرات كلها مقاسة بمقاييس جاهزة تم المصادقة عليها في عدة بيئات، المجموعة الأولى تتضمن مركبات الصحة النفسية في العمل من خلال مقياس الرفاه النفسي والضيق النفسي (masse et all.1998) والإحترق المهني (MBI-ES) لـ (Maslach et Jackson(1981) ، والمجموعة الثانية تتضمن مؤشرات بيئة العمل النفسية(المتطلبات النفسية ومتطلبات الموقف القراري) والإجتماعية (الدعم الإجتماعي) من خلال إستبيان محتوى العمل JCQ لـ (Karasek and Theorell (1990) النسخة المعدلة المتضمنة عامل الدعم الإجتماعي، ولقد كيفة على الأساتذة العاملين في البيئة الجزائرية.(حيواني وين زروال، 2017). والعدالة التنظيمية كمؤشر لبيئة العمل التنظيمية لـ (Colquitt (2001، المصادق عليه من طرف (bouterfas.2014)، وما يبرر إختيارنا لمقاييس جاهزة هو أن هذه العوامل ترتكز على إطار نظري مبلور وقوي نسبيا، وعلى دراسات سابقة مضبوطة منهجيا ومحقة، حاولنا منها الانطلاق في تحديد العوامل المكونة للنموذج البنائي، ولان بناء مقاييس جديدة يعتبر عبئا على الطالب قد لا



## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

يوفق فيه في هذه الوضعية، ولا يساعده في تحقيق أهداف بحثه، لذا إختارنا الإعتدال على مقاييس جاهزة ومصادق عليها في عدة بيئات.

تتطلب عملية بناء المقاييس والإختبارات النفسية جهودا جبارة ومضنية من طرف باحث أو عدة باحثين متمرسين في مجال القياس النفسي والنظريات المتخصصة في المفاهيم المراد قياسها، إضافة إلى أنها تستلزم وقتا كبيرا، وإقتحام مجال بناء المقاييس والإختبارات يستلزم بحثا غير بحوث التخرج على الأقل، وتكون تحت إشراف طاقم من الخبراء أو فرق بحث متخصصة. هذا ما تشير له توصيات المؤتمر الوطني حول نظرية القياس الحديثة والكلاسيكية بمدينة بوسعادة (2018).

### 2-3- وصف مقاييس/ مركبات الصحة النفسية في العمل

نقيس الصحة النفسية في العمل من خلال ثلاث عوامل، حيث قمنا بإحضار النسخة التي عربها (جفال مقران ودوقة أحمد، 2017)، وقمنا بتعريب النسخة الأصلية بالإنجليزية (masse et all.1998)، والنسخة الفرنسية التي صادقت عليها (bouterfas.2014); (marie- gilbert.2011)، وقارننا النسخ الثلاث المعربة وتوصلنا إلى النسخة الحالية، وفيما يلي توضيح لمقاييس هذا العامل:

### 2-3-1- مقياس الصحة النفسية - الرفاه والضييق النفسي - ل (masse et all.1998)

المتغيرات التابعة مأخوذة من مقياس الرفاه النفسي والشدة أو الضيق ل (masse et all.1998)، وتتميز أو تشتهر بالتعريفات التالية: " الوجود في حال افضل في مجال العمل هو دلالة على آنية على وجود محثات ايجابية، اي صحة نفسية جيدة "رفاهية"، وغياب المحثات السلبية، اي الضيق والشدة."، الرفاه النفسي في العمل (masse et all.1998) مكون من ستة أبعاد: السعادة في العمل (يحب عمله )، التوازن الإنفعالي (يوفق بين عمله وواجباته الإجتماعية والأسرية)، العلاقة الايجابية مع الاخر، التحكم في الذات والأحداث، وتقدير الذات "توافق نفسي " ، الإندماج الإجتماعي (العلاقات الإيجابية مع الآخرين) ، ما يميز هذا المقياس أنه يجمع بين المكون الإنفعالي والمعرفي، وتقيم من خلال 25 عبارة، مدرجة من خمسة نقاط بدءا من 1 (لا اوافق تماما) الى





5(موافق تماما) تقيس الرفاه النفسي، أيضا إستخدما لتقدير الجانب السلبي للصحة النفسية مقياس الضيق النفسي او الشدة (masse et all.1998) المصادق عليه من طرف (marie- gilbert.2011) و (bouterfas.2014)، يقيس الضيق او الشدة النفسية على انها شعور غير مرغوب فيه ممثلا بأربع أبعاد سرعة التهيج و العدوانية (قابلية وسرعة الغضب اتجاه الزملاء ) القلق/الإكتئاب، والإستنزاف الذاتي اضافة الرغبة في فك الإرتباط الإجتماعي تضمنت 23 سؤال ملائمة لمقياس متدرج من 1 (أبدا) الى 5 (تقريبا دائما)، تعطي نقطة واحدة إذا ما كانت العبارة لا توافق رأي المجيب وتعطي خمسة نقاط إذا ما كانت العبارة موافقة لرأي المجيب، علما أن كل عبارات المقياس تمثل اتجاهات ايجابية ، فيكون للعامل مستوى عال من الارتياح النفسي كلما كانت نتيجته من المقياس مرتفعة ويكون للعامل مستوى منخفض من الارتياح النفسي كلما كانت النتيجة منخفضة، والعكس بالنسبة للضيق النفسي تعطي نقطة واحدة إذا كانت العبارة توافق رأي المجيب وتعطي نقطة خمسة إذا كانت العبارة لا توافق رأيه لأن عبارات المقياس تتضمن اتجاهات سلبية، فيكون للفرد مستوى منخفض من الضيق كلما انخفضت درجته.

**2-3-2- مقياس الإحترق المهني MBI-ES (Maslach et Jackson(1986) . المعرب من طرف(خديجة ملال ومليكة محرزى، 2018)**

مقياس الإحترق المهني (Maslach et Jackson(1986) ، تم استخدام النسخة المعربة من طرف (خديجة ملال ومليكة محرزى، 2018) في دراستها على الأساتذة في الجامعات، يحوي 22 سؤال تقيس بعد الإنهاك الانفعالي، المعروف بالشعور بالإنهاك والإستنزاف، وكأن العمل يحدث له اختناق، الأفراد فيه يشيرون إلى الدرجة التي حسبها وأيضا تقيس البنود بعد تبدل الشخصية، والذي يظهر على شكل شعور بجمود العاطفة، والانجاز الشخصي يترجم بالشعور بالتفوق والانجاز الفردي في العمل، ويعتبر الإحترق المهني كمتغير مستمر يدل على درجة الاصابة او الضرر مصنفة من ضعيفة الى متوسطة الى مرتفعة والدرجة المرتفعة للإنهاك الانفعالي وتبدل الشخصية، مرتبطة بنتيجة ضعيفة للانجاز الفردي، هنا الابعاد الثلاث تقيم بشكل مستقل عن بعضها، لأنها مراحل متتابعة، والمبحوثين ليست لديهم نتيجة كلية للاحترق المهني، لكن لديهم نتيجة لكل عامل أو مركبة، المقياس يتكون من سبعة نقاط متدرجة من (أبدا) الى (كل يوم)، في بعدي الإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية العبارات سلبية وكلما كانت درجة الفرد منخفضة فيهما معناه أعراض



الأحترق لم تظهر، والبعد الثالث الإنجاز الفردي عباراته إيجابية وكلما ارتفعت درجة الفرد معناه أن أعراض الإحترق لم تظهر.

### 2-4-4- وصف مقاييس / مؤشرات بيئة العمل النفسية والإجتماعية والتنظيمية

2-4-4-1- مقياس العدالة التنظيمية (Colquitt (2001)، المصادق عليه من طرف (bouterfas.2014)

العدالة التنظيمية تم قياسها باستخدام مقياس (Colquitt (2001)، المصادق عليه من طرف (bouterfas.2014)، المترجم والمصادق عليه بالفرنسية (Jouglard-Tritschle et Steiner(2005)، قمنا بترجمته للعربية وتم تدقيقه من طرف مختصين في اللغة الفرنسية وعلم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية، وهو مكون من 20 عبارة ويقاس أربع أبعاد أو أنواع من العدالة التنظيمية، 04 أسئلة أو فقرات تقيس العدالة التوزيعية، 07 فقرات أو أسئلة تقيس العدالة الإجرائية، إضافة لذلك هناك 04 أسئلة تقيس العدالة التفاعلية بين الأفراد، وفي الأخير هناك خمسة أسئلة تقيس العدالة الاعلامية أو الحق في المعلومة، المشاركون يجيبون بالاعتماد على سلم ليكرت المدرج من 1 (لاوافق تماما) الى 5 (موافق تماما)، وكل البنود إيجابية، أي كلما ارتفعت درجة الفرد على المقياس معناه مؤشرات العدالة التنظيمية تتواجد في المؤسسة.

2-4-4-2- مقياس محتوى العمل JCQ (Karasek and Theorell (1990)، استخدمنا النسخة

المكيفة على بيئة عمل الأساتذة الجزائريين بقطاع التربية وقطاع التعليم العالي من طرف (حيواني كريمة وبن زروال فتيحة، 2017)، وقمنا بإجراء بعض التعديلات على صياغة البنود وطريقة الإجابة عنها لتتواءم البيانات مع أهداف الدراسة، حيث توحيد بدائل الإجابة لبنود بعد انعدام الأمان الثلاثة مع بقية البنود عوامل بيئة العمل النفسية الإجتماعية تم قياسها باستخدام مقياس Karasek and Theorell (1990)، المكيف في عدة بيئات عالمية وله عدة نسخ مختلفة:

\* النسخة الأصلية المطولة (112 بند)

\* نسخة 44 بند، (النسخة الأصلية المرجع)



## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

\* نسخة 27 بند، النسخة المكيفة في البيئة الجزائرية (حيواني وبن زروال، 2017)، وهي نسخة الدراسة الحالية، لأنه تم تكييفها على عينة الأساتذة في قطاع التربية والجامعة.

\* نسخة 26 بند. (SUMER, 2003)

\* نسخة 32 بند.

حيث تقيس ثلاث عوامل أو أبعاد تنتظم تحت 27 بند، 09 بنود تقيس متطلبات الموقف القراري وهي تقيس سلطة إتخاذ القرار ، وإستعمال المهارات وتطويرها، 08 بنود تقيس الدعم الإجتماعي وتقيس عاملين فرعيين هما دعم الزملاء بأربع فقرات ودعم المديرين أو الدعم الهيراركي بأربع فقرات، 10 بنود تقيس المتطلبات النفسية بسبع بنود، وثلاث بنود لعدم الامان في العمل ، المشاركون يجيبون بالاعتماد على سلم ليكرت المدرج من 1 (لاوافق تماما) إلى 4 (موافق تماما)، في بعد الموقف القراري على أن تعكس البدائل وتصبح 1 (وافق تماما) و 4 (لا أوافق تماما)، ولتفسير الدرجات التي يتحصل عليها الأفراد، نحسب متوسط درجات الأفراد في كل بعد.(حيواني كريمة وبن زروال فتيحة، 2017)

### 3- أدوات وأساليب التحليل الإحصائي

نقصد بالأدوات تلك البرامج الإحصائية المستخدمة في إختبار النموذج في شقه القياسي للتحقق من بيانات صدق أدواته، وأيضا في شقه البنائي للتحقق من جودة مطابقته للواقع(البيانات)، وهي برامج تسهل المهمة أمام الباحث من حيث الجهد والوقت وتتطلب حسن تعامل مع طرائقها وأساليبها، لأنها تتضمن قدر كبير من المعادلات الإحصائية والتقنيات التي وظفنا قدر كبير منها في تحليل البيانات، ولقد قمنا بإستخدام البرمجيات التالية:

- برنامج (SPSS 20): واستخدم البرنامج في العديد من العمليات الإحصائية كعرض الإحصاءات الوصفية، وتقدير معامل صدق وثبات درجات المقاييس، التحليل العاملي الإستكشافي.
- برنامج (SPSS AMOS 23): واستخدم في إختبار النموذج البنائي للدراسة، التحقق من الشق القياسي للنموذج من خلال التحليل العاملي التوكيدي.



- إضافة (MasterValidity23.dll) estimands and plugins : وهي إضافة تدرج في برنامج (AMOS)، لتقدير الصدق التقاربي والتمييزي بناء على مخرجات التحليل العاملي الاستكشافي التوكيدي.

- إضافة (Stratified Alpha) syntax، وهي إضافة تدرج في برنامج (SPSS) لحساب الثبات بمعادلة ألفا الطبقيّة.

الشق الميداني للدراسة يتضمن دراستين: الدراسة الأولى إستكشافية، وتم إستخدام أسلوب التحليل العاملي الإستكشافي للكشف عن بنية العوامل (مقاييس الدراسة الخمسة)، بطريقة المكونات الرئيسية، أما الدراسة الثانية فتوكيدية وتم فيها التحقق من نتائج التحليل العاملي الاستكشافي من خلال التحليل العاملي التوكيدي بطريقة الإحتمالات القصوى Maximum Likelihood، ومعامل الإرتباط بيرسون بين البنود والأبعاد والمقياس ككل، وتم إستخدام معادلة معامل ألفا لكرونباخ ومعادلة ألفا المعدلة لحساب معامل ألفا الطبقي ومعادلة معامل ثبات المفهوم أو الثبات المركب (CR)، وتم التحقق من مطابقة النموذج البنائي عن طريق التحليل العاملي التوكيدي بطريقة Bootstrap.

#### 4- مجتمع الدراسة وعينتها

الهدف من الدراسة هو وضع نموذج تنبئي للصحة النفسية في العمل، من خلال تأثيرات بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتنظيمية لدى أساتذة قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاث، ومنه فإن مجتمع الدراسة كبير جدا ومن الصعوبة تحديده وحصصه لقلّة موارد الباحث وإتساع الرقعة الجغرافية للبلد، ولأن معرفة مواصفات المجتمع البحثي ضرورية للقيام بسحب عينة ممثلة له فقد لجأ الباحث لإختيار المجتمع سهل المنال.

مجتمع الدراسة الأصلي هو أساتذة المؤسسات التربوية بالجزائر، ولأن من شروط المعاينة الجيدة أن تكون ممثلة لمجتمعها، والتمثيل هنا يتوقف على معلومية مجتمع البحث، أي أن يكون معلوم ومحدد العدد، فالباحث في هذه الحالة يصعب عليه حصر عدد مجتمع البحث، ومنه جاءت فكرة اللجوء إلى مجتمع سهل المنال معلوم عدده لدى الباحث، (هنا الطالب إختار ولاية الجلفة كمجتمع سهل المنال وسحب منه عينة عشوائية ممثلة)، يتمثل في أساتذة قطاع التربية الوطنية



## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

بولاية الجلفة للأطوار الثلاث، وتم تزويدنا بالإحصاءات المطلوبة من مديرية التربية بولاية الجلفة على شكل ملف (Excel)، (الملحق 01)، وحصلنا بموجبها على ترخيص بإجراء الدراسة الميدانية وتم السماح لنا بولوج المؤسسات التربوية خلال أوقات الإستراحة.

ويبلغ عدد أفرادها في مرحلة الإبتدائي (5985) أستاذ وتمثل (47.21%) من حجم العينة، وفي مرحلة المتوسط (4105) أستاذ وتمثل (32.38%) من حجم العينة، وفي مرحلة الثانوي (2586) أستاذ وتمثل (20.40%) من حجم العينة، بمجموع (12676) أستاذ في الأطوار الثلاث، وتم الحصول على إحصاءات المجتمع من حيث عدد الأفراد فيه وتوزيعهم على المؤسسات وتم سحب عينة ممثلة من هذا المجتمع سهل المنال.

### 4-1- عينة الدراسة

من شروط العينة في هذا النوع من البحوث أن تكون كبيرة، ويؤكد خبراء النمذجة بالمعادلات البنائية أن عدد أفراد العينة تتحكم فيه بالدرجة الأولى عدد مفردات المقياس (10 أو على الأقل 05 حالات لكل فقرة من فقرات المقياس) (محمد تيعزة، 2012). ولأن النموذج لدينا يتكون من خمس مقاييس بمجموع (117) فقرة فإنه يتطلب على الأقل (585) فرد في العينة كي تكون قابلة لإجراء تحليلات النمذجة بالمعادلات البنائية، وتم سحب عينة عشوائية طبقية قدرت بـ (675) فرد، من خلال توزيع (800) إستمارة حسب نسبة تمثيل كل طبقة في المجتمع، حيث تم توزيع (380) استمارة في الطور الإبتدائي و (260) في الطور المتوسط و (160) في الطور الثانوي، وتم استرجاع (675) استمارة، وتم الإستعانة هنا بطلبة الماستر 2 تخصص علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية في توزيع الإستمارات واسترجاعها بعد شرح مضمون الإستمارة لهم وتوجيههم، وبعد فحصها تم قبولها جميعا (N=675)، وهي عدد العينة النهائية، وقد قسمت إلى قسمين: قسم لإجراء التحليل الإستكشافية و قدرت عينته بـ (N=230)، والقسم الثاني الخاص بالدراسة التوكيدية التحقيقية، قدرت عينته بـ (N=445) فرد.



### 4-2- وصف عينة الدراسة

بما أننا في دراستنا لا تستهدف المقارنة بين أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية، فهدف الدراسة يتمحور حول التحقق من مطابقة النماذج القياسية كمرحلة أولى، ثم التحقق من مطابقة النموذج البنائي للدراسة كمرحلة ثانية، لذلك سنعرض توزيع أفراد العينة باختصار حسب الجنس، المستوى التعليمي والأقدمية في العمل.

جدول (03) توزيع عينة الدراسة حسب الجنس والمستوى التعليمي والأقدمية

الأقدمية			المستوى التعليمي			الجنس		
فما فوق 51	15-8	7-1	ثانوي	متوسط	إبتدائي	أنثى	ذكر	
175	200	300	160	240	275	375	300	العدد
%25.92	% 29.62	% 44.44	%23.70	%35.55	%40.74	% 55.55	%44.44	النسبة المئوية
675			675			675		المجموع

المصدر: الطالب

### 5- حدود الدراسة الزمانية والمكانية

**5-1- الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة الميدانية كما ذكرنا سابقا في ولاية الجلفة، وكان إختيار المؤسسات عشوائيا في الأطوار الثلاث (الإبتدائي والمتوسط والثانوي).

**5-2- الحدود الزمانية:** بدأت الدراسة الميدانية الأساسية ابتداء من شهر جانفي 2019، بعد رجوع الأساتذة للعمل بعد عطلة فصل الشتاء، واستمرت إلى غاية شهر ماي 2019، نظر لكبر حجم العينة وطول الإستمارة وعدم الإستجابة لها أحيانا.

### 6- البيانات المفقودة

يعتبر تحليل البيانات المفقودة أو القيم المفقودة (Missing data)، أمرا مهما للغاية نظرا لأن البرامج الإحصائية تتأثر بمثل هذه القيم المفقودة، والبيانات المفقودة قد تكون متحيزة عندما يتعلق الأمر بخاصية من خصائص البيانات أي ما يقبسه السؤال أو العامل، أو قد تكون خاصية متعلقة ببعض أفراد العينة وينجر عنها تحيز في الإجابة، وقد تكون بيانات مفقودة عشوائيا تماما عندما لا



يتوافق مضمون العامل أو السؤال مع خصائص الأفراد، وهناك حالة أخرى تقنية تتعلق بأخطاء الإدخال والترميز، ولم تواجهنا هذه المشكلة.

### 7- التحليلات العاملية الاستكشافية لمقاييس النموذج

سنتحقق من الافتراضات الأساسية التي يتطلبها التحليل العاملي: نخضع مصفوفة الارتباط الى التحليل العاملي الاستكشافي بأسلوب المكونات الأساسية، تحديد العوامل وانتقاء الفقرات الى عدة محكات منها:

\* محك كايزر (KMO) اذي يقبل العوامل التي تقترب او تساوي الواحد ( امحمد تيغزة، 2011، ص. 30)، وهو يتفق مع طريقة المكونات الأساسية المنتهجة في هذا البحث .

\* قبول العامل على أن تتشعب عليه 3 فقرات فأكثر .

\* قبول قيم الشيعوع أو الاشتراكيات لكل فقرة، والتي يجب أن تتعدى (0.50)

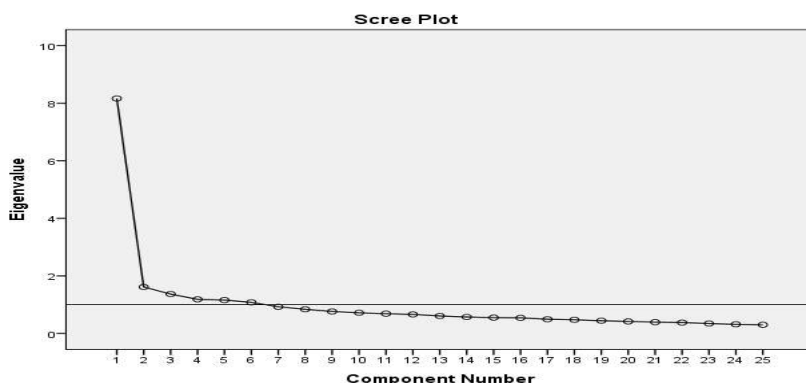
\* فحص قيم الشيعوع أو الاشتراكيات لكل فقرة، والتي يجب أن تتعدى (0.50)

### 7-1- التحليل العاملي الاستكشافي L'ACP لمقياس الرفاه النفسي

مقياس الرفاه النفسي يتكون من 25 فقرة موزعة على ستة عوامل هي: التحكم في الذات والأحداث، السعادة، تقدير الذات، التوازن، العلاقة الإيجابية مع الآخرين، والإندماج الاجتماعي. وتشير قيم مصفوفة معامل الارتباط المحسوبة بين استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس الى خلوها من الارتباطات التامة، وقد تم التأكد من ذلك من خلال الكشف عن قيمة محدد المصفوفة والتي بلغت 7.635 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (0.0001)، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن كفاية حجم العينة (0.992)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وهي دالة إحصائيا  $P=0.000/df=300$ ، ولقد أستخلصنا خمسة عوامل تفسر ما نسبته 58.280.، كما يشير إلى ذلك الشكل الذي يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الرفاه النفسي.



شكل (12) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الرفاه النفسي



المصدر: مخرجات spss

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

جدول (04) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرفاه النفسي

الجذور الكامنة	3.293	2.901	2.600	2.499	904
نسبة التفسير	13,171	11,604	10,398	9,996	615
نسبة التفسير التراكمية	13,171	24,775	35,174	45,169	,255
الرفاه النفسي	السعادة في العمل	تقدير الذات	الإندماج الاجتماعي	التحكم في الذات والأحداث	التوازن الإنفعالي
Q10	0,689				
Q7	0,648				
Q9	0,639				
Q5	0,623				
Q8	0,614				
Q6	0,603				
Q15		0,751			
Q14		0,691			





			0,671		Q17
			0,538		Q13
			0,513		Q16
		0,711			Q22
		0,642			Q23
		0,630			Q24
		0,628			Q25
	0,731				Q2
	0,694				Q1
	0,638				Q4
	0,634				Q3
0,792					Q19
0,620					Q20
0,505					Q18
0,468					Q21

المصدر: مخرجات spss

التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الرفاه النفسي إحتفظ بـ 23 فقرة، مقسمة إلى ست عوامل: العامل الاول هو السعادة في العمل (13.48)، والعامل الثاني يمثل الإيجابية في التعامل مع الآخرين (10.409)، العامل الثالث يمثل التحكم في الذات والأحداث (10.219)، العامل الرابع يمثل التوازن (9.563)، والعامل الخامس الخاص بالرفاه بالنسبة للذات (7.595)، والعامل السادس تم حذفه لعدم استوائه الشروط المطلوبة حيث تشبع عليه فقرتين فقط، وهي ذات الأبعاد التي صادقت عليها (Bouterfas, 2014) ; (Ntsame Sima M. N. (2012) ، وهي تتوافق مع الأبعاد الخمسة التي جاءت في نموذج (Ryff , 1998)، والعوامل مبينة في الجدول.

## 7-2- التحليل العاملي الإستكشافي L'ACP لمقياس الضيق النفسي

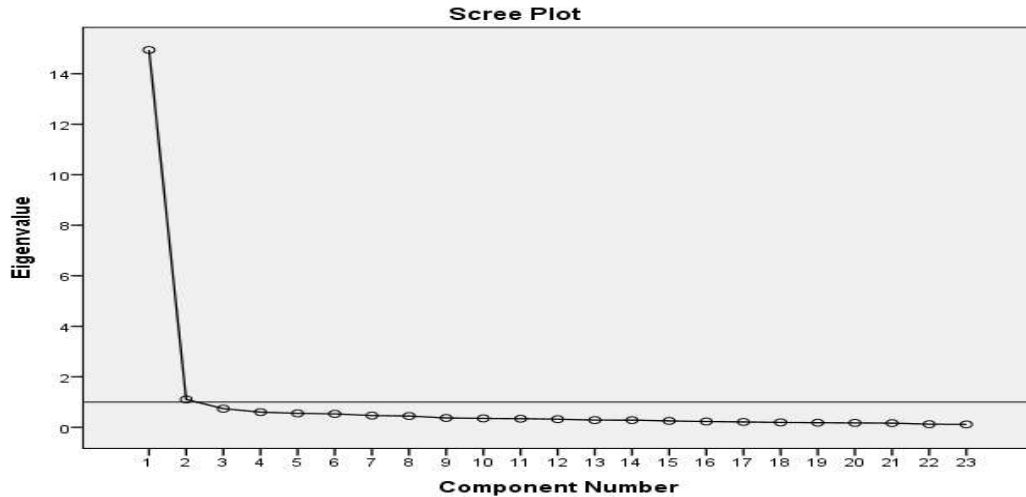
مقياس الضيق النفسي يتكون من 23 فقرة موزعة على أربعة عوامل هي: الإستنزاف الذاتي، الهيجان/العوانية، القلق/الإكتئاب، فك الإرتباط الإجتماعي، وتشير قيم مصفوفة معامل الارتباط المحسوبة بين استجابات أفراد العينة ل فقرات المقياس الى خلوها من الإرتباطات التامة، وقد تم التأكد من ذلك من خلال الكشف عن قيمة محدد المصفوفة والتي بلغت 1.635 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (0.0001)، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن كفاية حجم



## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

العينة (0.977)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وهي دالة إحصائياً  $P=0.000/df=253$ ، ولقد إستخلصنا عاملين يفسران ما نسبته 68.935%، كما يشير إلى ذلك الشكل الذي يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الضيق النفسي.

شكل (13) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الضيق النفسي



المصدر: مخرجات spss

يبين الشكل أن الجذور الكامنة Eigen value ذات الانحدار الشديد، تكون في المجال (1-2) للعوامل، بعدها تميل بقية القيم الى الانحدار الأفقي وهي بذلك مستبعدة من النتائج، كما تم فحص قيم الشيوخ أو الاشتراكيات ووجد أنها تتجاوز الحد (0.50) وهو ما يعني أن العوامل المستخلصة كافية وتفسر ما يكفي من التباين.

جدول (05) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الضيق النفسي

6.747	9.108	الجذور الكامنة
68.935	39.601	نسبة التفسير
29.234	39.601	نسبة التفسير التراكمية
الإكتئاب والرغبة في فك الإرتباط	الشعور بالقلق والهبجان	الضيق النفسي
	0,853	Q34
	0,850	Q35



	0,842	Q33
	0,820	Q31
	0,763	Q27
	0,760	Q44
	0,722	Q28
	0,698	Q29
	0,678	Q26
	0,653	Q37
	0,638	Q32
0,749		Q42
0,697		Q43
0,691		Q47
0,690		Q38
0,687		Q46
0,680		Q48
0,677		Q39
0,662		Q40
0,634		Q41
0,570		Q45
0,565		Q30
0,527		Q36

المصدر: مخرجات spss

التحليل العاملي الإستكشافي لمقياس الضيق النفسي إحتفظ بكل فقراته المقدرة بـ23 فقرة، ولكن مقسمة الى عاملين فقط: العامل الاول هو الهيجان والعدوانية(39.601)، والعامل الثاني يمثل الإكتئاب والرغبة في فك الارتباط الإجتماعي(29.234)، وكل الفقرات بإستثناء خمس فقرات(Q34 /Q35/Q33/Q31/Q42) تنتسب على العاملين في نفس الوقت، بنسب مقبولة كما هي موضحة في الجدول، (gilbert.2006) صادقت على العوامل الأربعة، التي جاءت في المقياس الأصلي (1998 Massé et al. ، بينما وصادقت (Bouterfas ,2014) ; (Ntsame Sima M. N. ) (2012)، على عاملين، والعوامل مبينة في الجدول.

### 3-7- التحليل العاملي الإستكشافي L'ACP لمقياس الإحتراق المهني

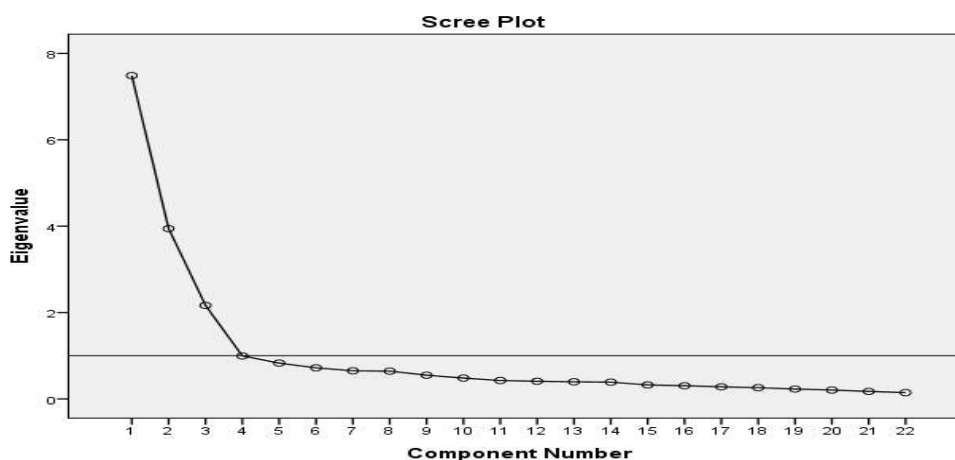
مقياس الإحتراق المهني يتكون من 22 فقرة موزعة على ثلاثة عوامل هي: الإستنزاف الإنفعالي، تبدل المشاعر، الشعور بالإنجاز، وتشير قيم مصفوفة معامل الارتباط المحسوبة بين استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس الى خلوها من الإرتباطات التامة، وقد تم التأكد من ذلك من خلال



## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

الكشف عن قيمة محدد المصفوفة والتي بلغت 9.481 وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (0.0001)، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن كفاية حجم العينة (0.911)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وهي دالة إحصائياً  $P=0.000/df=231$ ، ولقد أستخلصنا ثلاثة عوامل تفسر ما نسبته 61.785%، والشكل يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الإحترق المهني.

الشكل (14) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس الإحترق المهني.



المصدر: مخرجات spss

يبين الشكل أن الجذور الكامنة Eigen value ذات الانحدار الشديد، تكون في المجال (3-1) للعوامل، بعدها تميل بقية القيم الى الانحدار الأفقي وهي بذلك مستبعدة من النتائج، كما تم فحص قيم الشيوخ أو الاشتراكيات ووجد أنها تتجاوز الحد (0.50) وهو ما يعني أن العوامل المستخلصة كافية وتفسر ما يكفي من التباين.

جدول (06) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الإحترق المهني

4.023	4.502	5.067	الجذور الكامنة
61.785	43.499	23.033	نسبة التفسير
18.286	20.465	23.033	نسبة التفسير التراكمية
الإنتاج الفردي	تبلد الشخصية	الإنهاك الإنفعالي	الإحترق النفسي
		0,827	Q104
		0,785	Q106



		0,784	Q108
		0,743	Q102
		0,738	Q107
		0,695	Q100
		0,675	Q103
		0,617	Q101
		0,617	Q105
	0,910		Q112
	0,865		Q110
	0,846		Q109
	0,842		Q111
	0,837		Q113
0,793			Q118
0,753			Q120
0,726			Q116
0,711			Q117
0,688			Q115
0,676			Q121
0,667			Q119
0,600			Q114

المصدر: مخرجات spss

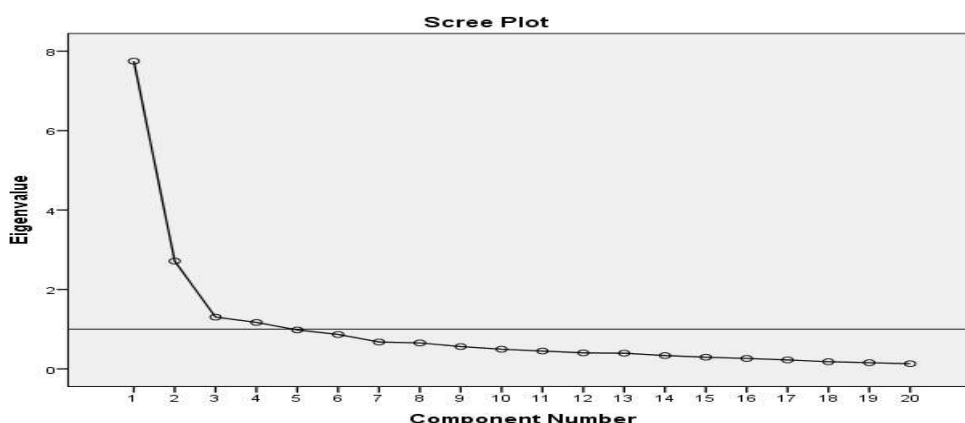
التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الإحترق المهني إحتفظ بـ 22 فقرة، مقسمة إلى ثلاث عوامل: العامل الاول هو الإنهاك الإنفعالي(23.033)، العامل الثاني يمثل تبدل المشاعر (20.465)، والعامل الثالث وهونقص الإنجاز الفردي(18.286) وهي العوامل التي صادق عليها (Maslach et Jackson, 1981)، حيث أن مراحل الإحترق متدرجة تبدأ بالإنهاك الإنفعالي ثم تبدل الشخصية وجمود العاطفة فنقص الإنجاز الفردي وترتيب العوامل هذا يوافق نتائج تحليلاتنا العاملية الإستكشافية، و (Ntsame Sima M. N. 2012) وأيضا تتوافق مع (Bouterfas, 2014) لكن مع إختلاف في ترتيب العوامل الذي وصلت إليه (Bouterfas, 2014)، حيث جاء عامل الإنجاز الفردي في المرتبة الثانية بعد الإنهاك الإنفعالي.



#### 4-7- التحليل العاملي الإستكشافي L'ACP لمقياس العدالة التنظيمية

مقياس العدالة التنظيمية يتكون من 20 فقرة موزعة على أربعة عوامل هي: العدالة التوزيعية والإعلامية والإجرائية والتفاعلية، وتشير قيم مصفوفة معامل الارتباط المحسوبة بين استجابات أفراد العينة ل فقرات المقياس الى خلوها من الإرتباطات التامة، وقد تم التأكد من ذلك من خلال الكشف عن قيمة محدد المصفوفة والتي بلغت (5.095)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (0.0001)، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن كفاية حجم العينة (0.910)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وهي دالة إحصائيا  $P=0.000/df=190$ ، ولقد أستخلصنا أربعة عوامل تفسر ما نسبته 64.97%. والشكل يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس العدالة التنظيمية.

شكل(15) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات الأفراد على مقياس العدالة التنظيمية



المصدر: مخرجات spss

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



جدول (07) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس العدالة التنظيمية

الجذور الكامنة	3.756	3.352	3.224	2.603
نسبة التفسير	18.782	16.760	16.122	13.015
نسبة التفسير التراكمية	18.782	35.542	51.644	64.679
العدالة التنظيمية	الإعلامية	الإجرائية	التفاعلية	التوزيعية
Q67	0,812			
Q66	0,799			
Q65	0,781			
Q68	0,748			
Q64	0,641			
Q54		0,691		
Q56		0,683		
Q55		0,680		
Q58		0,671		
Q57		0,646		
Q53		0,576		
Q59		0,471		
Q60			0,887	
Q61			0,852	
Q62			0,843	
Q63			0,490	
Q51				0,823
Q52				0,814
Q50				0,763
Q49				0,613

المصدر: مخرجات spss

التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس العدالة التنظيمية إحتفظ بكل فقراته، مقسمة إلى أربعة عوامل: العامل الاول هو العدالة الإعلامية(18.782)، والعامل الثاني يمثل العدالة الإجرائية(16.760)، العامل الثالث هو العدالة التفاعلية(16.122)، والعامل الرابع هو العدالة التوزيعية(13.015) وهي العوامل التي صادقت عليها (bouterfas.2014)، Ntsame Sima M. N.

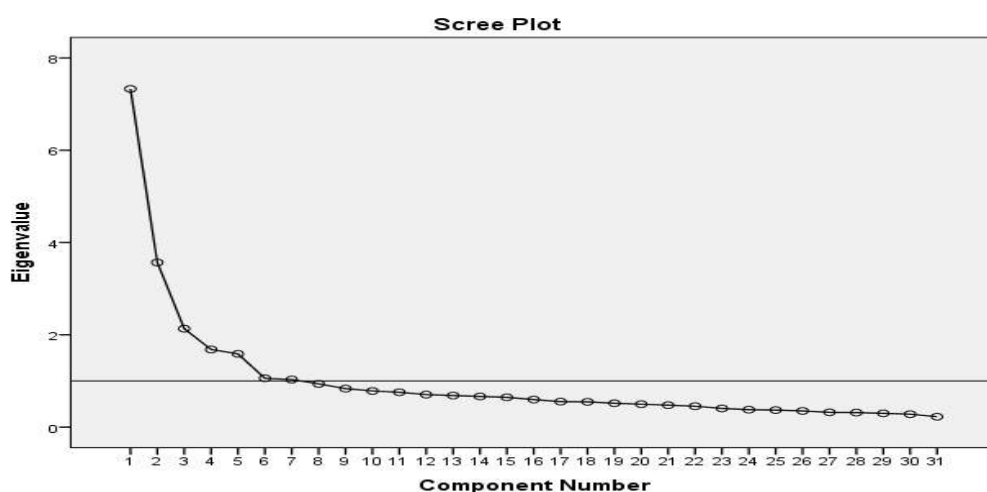


(2012) هذه النتائج تدعمها أعمال (Colquitt, 2001)، وتظهر نتائج التحليل العاملي الإستكشافي ضرورة تواجد العوامل الأربعة لتقييم العدالة التنظيمية.

### 7-5- التحليل العاملي الإستكشافي ل'ACP لإستبيان محتوى العمل (JCQ)

إستبيان محتوى العمل يتكون من 27 عبارة موزعة على ثلاث عوامل هي: متطلبات إتخاذ القرار وهي تقيس كيفية إنجاز العمل، وإستعمال المهارات وتطويرها، الدعم الإجتماعي ويقاس عاملين فرعيين هما دعم الزملاء بأربع فقرات ودعم المديرين أو الدعم الهيراركي، عبء العمل من حيث السرعة والكمية، الكثافة والتعقيد وعدم الامان، وتشير قيم مصفوفة معامل الارتباط المحسوبة بين استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس الى خلوها من الإرتباطات التامة، وقد تم التأكد من ذلك من خلال الكشف عن قيمة محدد المصفوفة والتي بلغت (6.128)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول (0.0001)، ومن جانب آخر بلغت قيمة مؤشر (KMO) للكشف عن كفاية حجم العينة (0.871)، وهي تزيد عن الحد الأدنى المقبول لاستخدام أسلوب التحليل العاملي، وهي دالة إحصائيا  $P=0.000/df=465$ ، ولقد أستخلصنا اربع عوامل تفسر ما نسبته 64.976%. والشكل يوضح التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات أفراد على إستبيان محتوى العمل JCQ.

شكل (16) التمثيل البياني للجذور الكامنة لبيانات درجات استبيان محتوى



العمل

المصدر: مخرجات spss





## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة

يبين الشكل أن الجذور الكامنة Eigen value ذات الانحدار الشديد، تكون في المجال (1-7) للعوامل، بعدها تميل بقية القيم الى الانحدار الأفقي وهي بذلك مستبعدة من النتائج، كما تم فحص قيم الشيوخ أو الاشتراكيات ووجد أنها تتجاوز الحد (0.50) وهو ما يعني أن العوامل المستخلصة كافية وتفسر ما يكفي من التباين.

جدول(08) العوامل المستخلصة من التحليل العاملي الاستكشافي لإستبيان محتوى العمل

الجذور الكامنة	3.369	3.285	3.270	2.763
نسبة التفسير	14.615	09.636	08.494	8.767
نسبة التفسير التراكمية	10.869	24.225	33.748	57.350
محتوى العمل	الموقف القراري	دعم الزملاء	العبء النفسي	دعم المدير
Q71	0,682			
Q72	0,679			
Q73	0,672			
Q75	0,641			
Q76	0,634			
Q77	0,619			
Q78	0,618			
Q79	0,544			
Q98		0,775		
Q95		0,753		
Q96		0,750		
Q94		0,678		
Q87		0,772		
Q88		0,738		
Q84		0,713		
Q86		0,523		
Q82		0,512		
Q90				0,765
Q89				0,753
Q91				0,719
Q92				0,594

المصدر: مخرجات spss

التحليل العاملي الإستكشافي لإستبيان محتوى العمل إحتفظ بـ 21 فقرة، مقسمة إلى أربع عوامل: العامل الاول هو الموقف القراري ويتضمن الإستقلالية و الحاجة للجدارة ويفسر ما قيمته (14.615)، والعامل الثاني يمثل دعم الزملاء ويفسر (9.663)، العامل الثالث أطلقنا عليه تسمية



العبء النفسي (08.494)، والعامل الرابع هو دعم المدير (8.767)، وبنية العوامل لا تتوافق مع (bouterfas.2014)، و (gilbert.2009)، (Ntsame Sima M. N. (2012) ، و (حيواني كريمة، 2017)، وتظهر نتائج التحليل العاملي الإستكشافي أن عبء العمل لا يساهم عاملاً حاسماً في بنية المقياس حسب الأساتذة، وحافظ عامل الموقف القراري (السلطة والحاجة للجدارة)، وعاملي الدعم الإجتماعي (دعم الزملاء والمدير)، وعامل العبء النفسي، إجمالاً العوامل الأربع ضرورية لقياس عوامل بيئة العمل النفسية والإجتماعية.

في نهاية الفصل الرابع نكون قد أتمنا عملية التحليلات الإستكشافية واستخلاص العوامل، وهو الجزء الأول من التحقيق الأول (الشق القياسي)، على أن نؤكد هذه العوامل المستخلصة باستخدام التحليل العاملي التوكيدي في الفصل الرابع الموسوم بالبناء والخصائص السيكمترية.

## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

الصدق

الثبات



### تمهيد

هدف دراستنا العام هو بناء نموذج تنبؤي للصحة النفسية في العمل، والتعرف على ملائمته للبيانات، يكون صادقا وقادرا على أن يقيس ما وضع لأجله، ويتكون نموذج دراستنا النظري من عوامل متعددة، ممثلة في خمسة مقاييس جاهزة قمنا بتعريبها من اللغتين الفرنسية والإنجليزية إلى العربية ومقارنتها مع النسخة العربية الموجودة بإستثناء إستبيان محتوى العمل الذي إستعملنا النسخة المكيفة في البيئة الجزائرية JCQ على عينة الأساتذة وقمنا بتعديلها (حيواني وبن زروال، 2017). تمثل مركبات الصحة النفسية في العمل، وعوامل بيئة العمل النفسية والاجتماعية والتنظيمية المؤثرة فيها، تم في الفصل السابق استخلاص العوامل عن طريق التحليل العاملي الاستكشافي على عينة أولى (N=230)، ونقوم في هذا الفصل بالتحقق منها توكيديا باستعمال التحليل العاملي التوكيدي على عينة ثانية (N=445)، لأن هذه العملية هي جوهر التحليل التوكيدي، فبنية المقياس الإستكشافية يجب أن يتم التحقق منها توكيديا على عينة ثانية، لكي نعرف مدى ملائمتها لذلك لجأنا لتقسيم العينة إلى جزئين كما رأينا. وقبل إختبار النموذج البنائي لدراستنا نريد التحقق من بيانات صدق وثبات مقاييسه استكمالاً للدراسة التحقيقية الأولى.

الصدق من المفاهيم الأساسية في القياس النفسي والتربوي، المقياس الصادق هو الذي يقيس ما وضع لأجله، ولقد تطور المنظور التعريفي الكلاسيكي للصدق من التركيز المطلق على المعيار، بحيث أن الارتباط بين المقياس والمعيار هو الذي يكون الصدق، والتركيز أيضا على المحتوى بحيث ينظر إلى الصدق باعتباره يتكون من عناصر محتوى الإختبار التي يجب أن تكون ممثلة لمجال أوسع من المحتويات (بنية المقاييس)، ثم التركيز على وظيفة المقياس بحيث أن الهدف أو الوظيفة أو الغرض من المقياس هو الذي يصنع الصدق، ثم الى التركيز على الدلالة النظرية التي تفسر أو توضح المفهوم الذي يقيسه الإختبار، ولقد ظهرت بوادر التغير في التصور والتعريف لمفهوم الصدق إنطلاقاً من الدليل الإرشادي الأول للقياس وانتهاءً بالدليل الإرشادي الخامس (1999)، واعتبر أن الصدق وحدة واحدة لا يمكن أن يتجزأ (صدق المفهوم)، فالصدق حسب الدليل الخامس يشير إلى مدى قدرة البيانات (الأدلة) وقدرة النظرية على تدعيم تاويلات درجات المقياس أو الإختبار التي تستلزمها الإستعمالات المقترحة للمقياس، والصدق حسب (messick 1995)، هو حكم تقييمي شامل لمدى قدرة البيانات الأمبريقية ومنطق الإطار النظري على دعم بأن عمليات



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

التأويل والقرارات القائمة على درجات المقاييس أو قائمة على نماذج أخرى من القياس، هي كافية لتلبية الغرض والملاءمة.

وفيما يلي سنقوم بالتحقق من بينات الصدق من خلال صدق المفهوم أو التكوين الفرضي (الصدق التقاربي والصدق التلازمي)، والصدق البنائي من خلال التحليل العاملي التوكيدي، وصدق الإتساق الداخلي.

### 1- تقدير الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة

تتكون الدراسة من خمسة مقاييس هي مقياس: الرفاه النفسي، الضيق النفسي، الإحترق المهني، العدالة التنظيمية، واستبيان محتوى العمل.

1-1- الصدق: تم تقدير الصدق لمقاييس البحث، من خلال التأكد من بينات صدق التكوين الفرضي (الصدق التقاربي والصدق التلازمي)، والصدق البنائي من خلال التحليل العاملي التوكيدي، وصدق الإتساق الداخلي.

ويقصد بصدق التكوين الفرضي (أو صدق المفهوم، صدق البناء، الصدق البنوي، أو النظري)، الدرجة التي يقيس فيها مقياس بناء نظريا أو مفهوما دون غيره، ويستمد المقياس هذا الحكم من خلال التحقق من ملائمة درجات المقياس للمفاهيم والإفترضات التي بني عليها، أي تطابق درجات المقياس مع المفاهيم أو الإفترضات التي إعتد عليها الباحث لبناء المقياس، فإن تطابقت نتائج المقياس مع الإفترضات النظرية، يمكن القول بأن المقياس صادق، وإذا لم تتطابق فهذا يعين أن المقياس غير صادق، مما يستدعي إعادة النظر في محتوى المقياس، أو أن الإفترضات النظرية كان خاطئا أو غير ملائم لهذا المقياس. (بن صافي، 2017، ص. 31).

وتوجد العديد من الأساليب والطرق المستخدمة للتحقق من بينات صدق التكوين الفرضي، ولعل أكثرها إستخداما هي الطرق المبنية على الإرتباط(الإتساق الداخلي، التحليل العاملي، الصدق التقاربي والتلازمي). (علام:2000، الطريبي:1998، أبو حطب:1997).

1-1-1- صدق الإتساق الداخلي لمقياس الصحة النفسية في العمل: تم حساب معامل صدق الإتساق الداخلي لمقياس الصحة النفسية في العمل(الرفاه النفسي والضيق النفسي) عن



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

طريق (معامل الارتباط بيرسون)، بين درجات الأفراد على البنود وبين الدرجة الكلية للبعد والمقياس ككل.

### 1-1-1-1- صدق الإتساق الداخلي لمقياس الرفاه النفسي

جدول (09) معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس الرفاه النفسي مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	رقم البند	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
السعادة في العمل	Q10	**0.335	**0.467
	Q7	**0.423	**0.516
	Q9	**0.341	**0.461
	Q5	**0.475	**0.461
	Q8	**0.751	**0.577
	Q6	**0.764	**0.646
تقدير الذات	Q15	**0.789	**0.703
	Q14	**0.764	**0.700
	Q17	**0.749	**0.690
	Q13	**0.704	**0.648
	Q16	**0.424	**0.560
	Q22	**0.273	**0.546
العلاقات الإيجابية مع الآخرين	Q23	**0.470	**0.402
	Q24	**0.542	**0.485
	Q25	**0.448	**0.648
	Q2	**0.476	**0.650
التحكم في الذات والأحداث	Q1	**0.474	**0.615
	Q4	**0.473	**0.621
	Q3	**0.321	**0.509
	Q19	**0.489	**0.590
التوازن الانفعالي	Q20	**0.441	**0.670
	Q18	**0.340	**0.774
	Q21	**0.443	**0.784

\*\*دالة عند 0.01



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

جميع الارتباطات دالة (الجدول:) عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على أن المقياس يقيس فعلا ما وضع لأجله حسب صدق الاتساق الداخلي.

### 1-1-1-2- صدق الاتساق الداخلي لمقياس الضيق النفسي

جدول (10) معاملات ارتباط بيرسون لبنود مقياس الضيق النفسي مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	رقم البند	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية
الهيجان	Q34	**0,835	**0,815
	Q35	**0,885	**0,857
	Q33	**0,885	**0,835
	Q31	**0,801	**0,782
	Q27	**0,719	**0,765
	Q44	**0,884	**0,884
	Q28	**0,813	**0,807
	Q29	**0,881	**0,827
	Q26	**0,896	**0,852
	Q37	**0,891	**0,844
	Q32	**0,572	**0,642
	Q42	**0,813	**0,811
الإكتئاب	Q43	**0,743	**0,815
	Q47	**0,806	**0,853
	Q38	**0,704	**0,864
	Q46	**0,423	**0,778
	Q48	**0,721	**0,526
	Q39	**0,869	**0,804
	Q40	**0,747	**0,847
	Q41	**0,674	**0,803
	Q45	**0,761	**0,758
	Q30	**0,835	**0,779
	Q36	**0,720	**0,832

\*\*دالة عند 0.01



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

جميع الارتباطات دالة (الجدول:) عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على أن المقياس يقيس فعلا ما وضع لأجله حسب صدق الإتساق الداخلي.

### 1-1-1-3 صدق الإتساق الداخلي لمقياس الإحترق المهني

جدول (11) معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس الإحترق النفسي مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	رقم البند	معامل الإرتباط مع البعد	معامل الإرتباط مع الدرجة الكلية
الإرهاك الإنفعالي	Q104	**0.750	**0.647
	Q106	**0.739	**0.569
	Q108	**0.746	**0.665
	Q102	**0.720	**0.619
	Q107	**0.858	**0.721
	Q100	**0.769	**0.729
	Q103	**0.810	**0.695
	Q101	**0.820	**0.753
	Q105	**0.849	**0.777
	Q112	**0.526	**0.693
تبليد الشخصية	Q110	**0.891	**0.70
	Q109	**0.908	**0.662
	Q111	**0.883	**0.656
	Q113	**0.869	**0.650
	Q118	**0.642	**0.385
الإنجاز الفردي	Q120	**0.709	**0.385
	Q116	**0.721	**0.330
	Q117	**0.683	**0.650
	Q115	**0.778	**0.720
	Q121	**0.667	**0.773
	Q119	**0.751	**0.778
	Q114	**0.685	**0.680

\*\*دالة عند 0.01





## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

جميع الإرتباطات دالة (الجدول:) عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على أن المقياس يقيس فعلا ما وضع لأجله حسب صدق الأتساق الداخلي.

### 1-1-2- صدق الأتساق الداخلي لمقياس العدالة التنظيمية

جدول (12) معاملات إرتباط بيرسون لبنود مقياس العدالة التنظيمية مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	رقم البند	معامل الإرتباط مع البعد	معامل الإرتباط مع الدرجة الكلية
الإعلامية	Q67	**0.896	**0.50
	Q66	**0.902	**0.519
	Q65	**0.813	**0.519
	Q68	**0.879	**0.546
	Q64	**0.798	**0.625
	Q54	**0.538	**0.693
	Q56	**0.435	**0.622
الإجرائية	Q55	**0.737	**0.570
	Q58	**0.771	**0.661
	Q57	**0.757	**0.667
	Q53	**0.679	**0.585
التفاعلية	Q59	**0.659	**0.606
	Q60	**0.908	**0.638
	Q61	**0.90	**0.648
	Q62	**0.912	**0.565
	Q63	**0.772	**0.66
التوزيعية	Q51	**0.824	**0.727
	Q52	**0.857	**0.760
	Q50	**0.860	**0.760
	Q49	**0.807	**0.750

\*\*دالة عند 0.01

جميع الإرتباطات دالة (الجدول:) عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على أن المقياس يقيس فعلا ما وضع لأجله حسب صدق الأتساق الداخلي.



1-1-3- صدق الإتساق الداخلي لمقياس محتوى العمل

جدول (13) معاملات إرتباط بيرسون لبنود محتوى العمل مع درجات الأبعاد، والدرجة الكلية للمقياس

الأبعاد	رقم البند	معامل الإرتباط مع البعد	معامل الإرتباط مع الدرجة الكلية
الموقف القراري	Q71	**0.757	**0.588
	Q72	**0.803	**0.524
	Q73	**0.807	**0.570
	Q75	**0.765	**0.540
	Q76	**0.757	**0.524
	Q77	**0.805	**0.420
	Q78	**0.640	**0.270
	Q79	**0.730	**0.320
	دعم الزملاء	Q98	**0.830
Q95		**0.807	**0.511
Q96		**0.827	**0.541
Q94		**0.801	**0.528
عدم الأمان		Q87	**0.637
	Q88	**0.698	**0.515
	Q84	**0.648	**0.678
	Q86	**0.738	**0.681
	Q82	**0.691	**0.481
	دعم المدير	Q90	**0.570
Q89		**0.783	**0.548
Q91		**0.407	**0.483
Q92		**0.748	**0.568

\*\*دالة عند 0.01



جميع الارتباطات دالة (الجدول:) عند مستوى الدلالة 0.01، مما يدل على أن المقياس يقيس فعلا ما وضع لأجله حسب صدق الأتساق الداخلي.

### 1-1-2- الصدق البنائي بطريقة التحليل العاملي التوكيدي:

#### 1-1-2-1- التحليل العاملي التوكيدي

ونستعمل التحليل التوكيدي (CFA) confirmatory factor analysis (AMOS)، من خلال بناء نماذج لمتغيرات البحث عن طريق النمذجة بالمعادلات البنائية (SEM) Structural Equation Modeling، وتعد من أفضل الطرق لإختبار النماذج متعددة المتغيرات، وذلك أنها تعطي للباحث إمكانية إختبار العلاقة بين هذه المتغيرات دفعة واحدة، مع تحديد مدى ملائمة النموذج لبيانات العينة من خلال مؤشرات جودة المطابقة. (حاكم واخرون، 2014، ص. 24). أي المدى الذي يتم فيه تأييد النموذج النظري بواسطة بيانات العينة، فإذا دعمت بيانات العينة النموذج النظري فمن الممكن بعد ذلك إفتراض نماذج نظرية أكثر تعقيدا، أما إذا لم تدعم بيانات العينة النموذج النظري، فإما أن يتم تعديل النموذج النظري، أو يتم تطوير نماذج نظرية أخرى وإختبارها) (Joreskog & sorbom. 1993 ; Kline. 2016). وهو إجراء إحصائي، يستخدم لإختبار جودة تمثيل مجموعة من المتغيرات المشاهدة (المؤشرات التي من خلالها يقاس المفهوم، ويتكون بنود أو أبعاد)، لعدد من المتغيرات الكامنة، وهو يمثل الشق القياسي في نمذجة المعادلات البنائية، وتم إستخدامه في هذه الدراسة تحت إفتراض أن العوامل المكونة لمقياس الصحة النفسية في العمل (الرفاه النفسي والضيق النفسي) لـ (Massé et al. (1998). والإحترق المهني (Maslash et Jackson (1986)، وأيضا مقاييس بيئة العمل (العدالة التنظيمية، متطلبات بيئة العمل النفسية والإجتماعية) تنتظم تحت عدة عوامل، وهي العوامل المكونة لهذه المفاهيم، وهذا الإفتراض هو إفتراض توكيدي ينطلق من إطار نظري مبلور يتمثل في الدراسات السابقة والنظريات المفسرة لهذه المفاهيم، (MacCallum & Austin 2000) بإستخدام طريقة الأرجحية العظمى Maximum likelihood، ويتم إختبار جودة النموذج وفق خمسة مراحل حسب lumax & schumacker. 2004 في كتابهما المدخلي الرصين في مجال النمذجة بالمعادلات البنائية ويساندهما (1998) kelloway ، بينما يقسمها (hair at al, 1998) أيضا بنوع من التفصيل الإجرائي إلى ثمانية خطوات هي:



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

- تطوير نموذج نظري.
- بناء رسم تخطيطي لمسارات النموذج أو علاقاته السببية.
- ترجمة الرسم التخطيطي للنموذج المفترض إلى جملة من المعادلات البنائية.
- تقدير بارامترات النموذج المفترض.
- قياس تعيين النموذج المفترض.
- تقييم نتائج جودة المطابقة.
- تعديل النموذج.

ويرى (امحمد تيغزة، 2014)، أنه بالرغم من الاختلاف الكبير في تحديد عدد المراحل، إلى أنه يميل إلى تفضيل تلخيص عدد مراحل اختبار النموذج النظري المفترض عند توظيف طريقة التحليل العاملي التوكيدي إلى خمس مراحل أساسية هي:

**1-1-2-1-1- المرحلة الأولى:** بناء النموذج أو تحديده Model Spécification: ويقصد بتحديد النموذج توظيف النظريات، والأطر النظرية، والنماذج التنظيرية المناسبة، وقدرة الباحث على التنظير في تطوير نموذج نظري عاملي، ومن الضروري عند تحديد النموذج تعزيزه برسم تخطيطي توضيحي، وقد يكون النموذج عرضة للإفتقار، كأن يفتقر النموذج إلى متغيرات أو عوامل مهمة لم يضعها الباحث في نمودجه، أو أن يعاني النموذج من التخمّة كأن يعاني من وفرة في المتغيرات المدرجة، وأخطاء النموذج تؤثر على صدق النموذج، وتمس بقدرته على المطابقة.

**1-1-2-1-2- المرحلة الثانية:** تعيين النموذج Model Identification: بعد عملة تحديد النموذج، وقبل عملية تقدير بارامتراته، لابد من معالجة قضية تعيين النموذج، وتتلخص إشكالية تعيين النموذج في أنها تعنى بمدى توفر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارامترات الحرة للنموذج العاملي المفترض، ومنه فإن البارامترات الحرة هي تباين وتغاير المتغيرات المستقلة: العوامل الكامنة، أخطاء قياس المؤشرات، والتشبعات (أي علاقة العامل



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

بمؤشراته)، مالم يتم تثبيت بعضها بقيم ثابتة معينة لتحديد وحدة قياس المتغيرات الكامنة، أما تباين المتغيرات التابعة فلا تعد بارمترات حرة.

بعد القيام بإحصاء عدد البارمترات الحرة، نقوم بتحديد كم المعلومات غير المتكررة (من خلال المعادلة: [عدد المؤشرات × (عدد المؤشرات + 1) / 2]) المتوفرة في بيانات العينة، ليتسنى لنا المقارنة بين كم المعلومات التي يحتاج إليها إختبار النموذج والمعلومات التي وفرتها البيانات الإمبريقية، لكي نتعرف على طبيعة تعيين النموذج المفترض، هل هو: دون التعيين، أو معين (مشبع)، أو متعدي التعيين.

ثم ننقل إلى حساب عدد درجات الحرية (من خلال المعادلة: عدد درجات الحرية = عدد القيم الغير المتكررة - عدد البارمترات الحرة)، فإذا كانت سالبة فالنموذج غير معين، أو تساوي صفراً فالنموذج مشبع، أو موجبة فالنموذج متعدي التعيين. (امحمد تيغزة، 2014، ص. 193-203-204)

**1-1-2-3-المرحلة الثالثة:** تقدير معالم أو بارمترات النموذج Estimation of the Model parameters أو التقدير بإختصار Estimation : ويقصد به إيجاد قيم عديدة لبارمترات النموذج من مصفوفة التباين والتغاير (تشبعات البنود حول عاملها، ارتباط العوامل الكامنة فيما بينها)، وتعرض هذه المرحلة بعد المرحلة الرابعة لإعتبرات ابستمولوجية في النمذجة. (تيغزة: 2014، 205)

**1-1-2-4-المرحلة الرابعة:** إختبار حسن مطابقة النموذج Testing Model goodness of fit أو بإختصار الإختبار Testing: بعد القيام بوضع النموذج من خلال الخطوات السابقة يلجأ الباحث إلى التثبت من صحته عن طريق تقييم مدى مطابقته للبيانات بواسطة مؤشرات المطابقة المتعددة، إلى أي حد إستطاع النموذج أن يوظف كافة المعلومات التي تتوفر عليها البيانات الأصلية، أو إلى أي حد إستطاع النموذج تمثيل بيانات العينة بحيث لم يبتعد عليها كثيراً. (امحمد تيغزة، 2014، ص. 229)

**1-1-2-5-المرحلة الخامسة:** إعادة تحديد النموذج، أو التعديل بإختصار Model Modifications: إن الحصول على مؤشرات مطابقة جيدة لا يعني أن النموذج صحيح، إذ يمكن



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

أن تتوافر نماذج أكثر كفاءة من النموذج الذي إختبره الباحث وتتفوق عليه، ومؤشرات المطابقة دورها هو رسم صورة إجمالية لجودة مطابقة النموذج، أي أنها ليست تفصيلية، فقد تكون بعض أجزاء النموذج لا تتوافق مع الصورة العامة لجودة مطابقة النموذج، كأن تكون بعض المسارات ضعيفة وغيرها، ولفحص مواقع الخلل في أجزاء النموذج هناك طريقتان هما فحص البواقي Résiduels وفحص مؤشرات التعديل Modification Indices.(امحمد تيغزة، 2014، ص. 285-286)

### 1-1-2-2-1- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الرفاه النفسي

1-1-2-2-1- تحديد نموذج الرفاه النفسي: كما ذكرنا سابقا فتحديد النموذج هو بناء نموذج تصوري بناء على أطر نظرية قائمة، وتوضيحه إجرائيا برسم تخطيطي، وبما أننا قمنا بإستخدام مقياس الرفاه النفسي (Massé et al (1998)، واعتمدنا على النسخة الفرنسية التي صادقت عليها (Bouterfas(2014) فإن التصور النظري تم وضعه من قبل، والنموذج يحتوي على خمسة عوامل كامنة، تنتظم تحتها مجموعة من المؤشرات المقاسة، والعوامل الخمسة تشكل مفهوم الرفاه النفسي حسب (Bouterfas(2014).

1-1-2-2-1- تعيين نموذج الرفاه النفسي : وكما ذكرنا سابقا يقصد بتعيين النموذج مدى توافر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارمترات الحرة للنموذج العاملي المفترض، من خلال حساب عدد درجات الحرية المقدر في النموذج العاملي التوكيدي للرفاه النفسي بـ  $DF=220$ ، فإن النموذج يعتبر متعدي التعيين بإعتبار أن عدد درجاتا لحرية جاء موجبا، ويحتوي على وفرة في المعلومات تسمح بإختبار النموذج.

### 1-1-2-2-3- إختبار حسن مطابقة نموذج الرفاه النفسي

جدول (14) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للرفاه النفسي

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 512.975	غير دال



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

	df = 220 P = 0,000 دال احصائيا	
مايين 1 و 3	2.332	نسبة درجة الحرية لمربع كاي
أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة	0.055 Lo:0.050/ho:0.063	الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA
<b>مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد</b>		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	1.408 النموذج المشبع: 1.243 النموذج المستقل: 8.949	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.800	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
<b>مؤشرات المطابقة المقارنة</b>		
أكبر من 0.9	0.920	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.908	مؤشر تاكر - لويس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

النتائج المستخرجة من برنامج (AMOS)، جاءت معظم قيم مؤشرات جودة مطابقتها جيدة، حيث:

- مؤشر نسبة درجة الحرية لمربع كاي (Chi-square/df)، أقل من 3، مما يدل على أن النموذج المقترح يطابق بدرجة جيدة النموذج المفترض لبيانات العينة.

- المؤشر (RMSEA)، الذي يعتبر أهم مؤشر للحكم على جودة مطابقة النموذج، والتي أظهرت الدراسات تفوقه عن باقي المؤشرات (امحمد تيغزة، 2012، ص. 255)، حيث بلغت قيمته (0.055)، مما يدل على أن النموذج مطابق بصورة ممتازة.



أما جل المؤشرات الأخرى تدل على جودة النموذج ومطابقته تماما للعينة، إلا أن قيمة مربع كاي جاءت دالة إحصائياً، لأن هذا المؤشر يندفع كثيراً إلى الأعلى عندما يكون حجم العينة كبيراً، وأيضاً عندما تكون معاملات الارتباط مرتفعة (أيمن الفهوجي، 2017) وهي ظاهرة إحصائية معروفة (أي فرق مهما كان طفيفاً يكون دالاً إحصائياً عند إتساع حجم العينة، بين مصفوفة التباين والتباين للنموذج)، ويتفق معظم الباحثين على أن مؤشر كاي مربع يمكن إهماله والإستعناء عنه، خاصة عندما يثبت النموذج مؤشرات جودة مطابقة جيدة. (بوقصارة، وزياد رشيد، 2015، ص. 43).

إلا أن فحص مؤشرات التعديل Modification Indices، يمكننا من تحسين جودة النموذج من خلال تقييد بعض البارامترات الحرة الخاصة بالبوقي، وهو إجراء معروف في النمذجة. تيغزة (2012)، والربط بين بواقي المتغيرات التابعة (البندود تعتبر متغيرات تابعة في النموذج القياسي)، يعني أمرين إثنين هما : إما أن هناك قسم من التباين المشترك بين العاملين يفترض أن يفسره متغير مستقل أو أكثر، لم يتفطن الباحث له، أو أن هذا ناتج عن خطأ في طريقة القياس. حبشي حسين (2018).

وللكشف عن الأمر الثاني هناك عدة طرق، ومنها أن نفحص نسبة التفسير التراكمية للعوامل الخمسة المكونة للرفاه النفسي (نتحصل عليها عند القيام بالتحليل العالمي الإستكشافي كما وضحنا ذلك في مرحلة سابقة)، فإذا فاقت نسبة 50%، فهذا يدل على أن الخلل الذي أحدثه التباين المشترك بين بواقي المتغيرات التابعة ناتج عن خطأ في طريقة القياس، وليس في غياب عامل أو عوامل أخرى، ولقد بلغت في نموذج الرفاه النفسي ب (59.256%)، وهو ما يرجحه الطالب ويرجع ذلك إلى أن المقياس يعتد به في مجال قياس الصحة النفسية في العمل، ذلك أن أصحاب المقياس بذلو جهداً في بنائه، وقام الباحثون الأجانب بترجمته وتكييفه والمصادقة عليه في عدة دراسات. (Bouterfas, 2014). (Gilbert et al., 2006).

**1-1-2-3- تقدير نموذج الرفاه النفسي قبل التعديل:** بعد التحقق من جودة مؤشرات مطابقة النموذج، نأتي إلى مرحلة تقدير النموذج وفحص قيم بارامتراته وتشبعات البندود على





## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

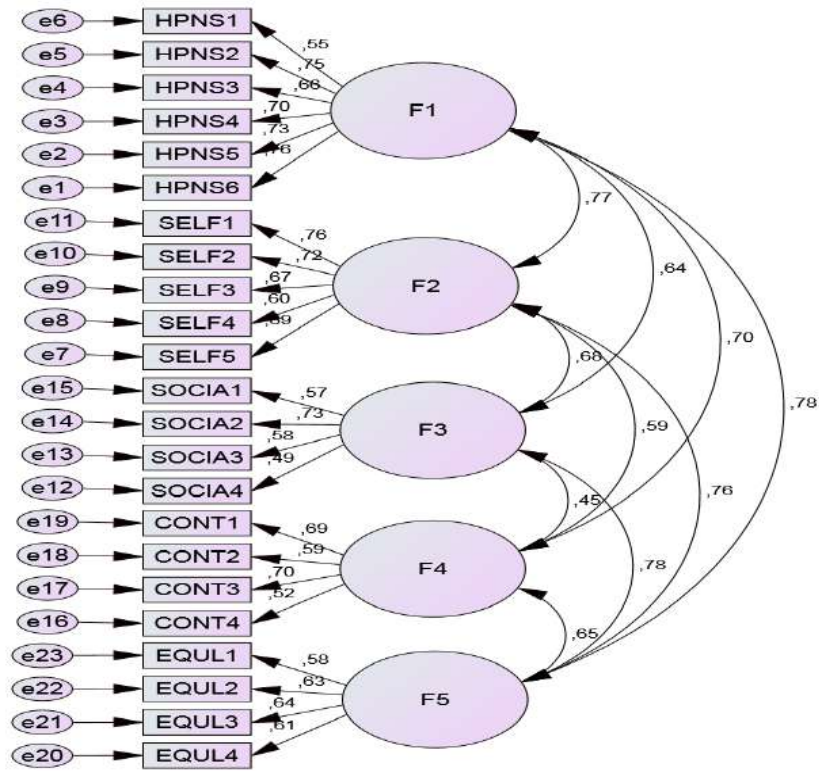
عواملها، وكذا الإرتباطات بين المحاور، وقبل ذلك نعرض جدول الرموز المعطاة للعوامل في البرنامج، ليعرفها القارئ.

الجدول(15) تعريف رموز العوامل المستخدمة

الرمز	اسم العامل
F1	السعادة في العمل
F2	تقدير الذات
F3	الإنتماج الاجتماعي
F4	التحكم في الذات والأحداث
F5	التوازن الإنفعالي



شكل (17) تقدير بارمترات نموذج الرفاه النفسي



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معاملات التشعب المعيارية لنموذج الرفاه النفسي بأبعاده الخمسة ومؤشرات كلها فوق 0.30، أي أن كل البنود تشعب حول مفهومها، إذ تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة (الأبعاد)، إلى كل مؤشر من المؤشرات المقاسة (البنود)، عن درجة تشعب المتغير الكامن بهذا المؤشر، ويتضح من الشكل السابق أن أعلى البنود تشعباً هو المؤشر (HPNS4). "الذي انطباع بأني أستمتع واعي الحياة على أحسن وجه"، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.765)، وأن أقل أقل أعلى البنود تشعباً هو المؤشر (SOCIA4). "أنا دائم الإستماع لزملائي"، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.493)، وباقي القيم تتراوح بين القيمتين، وكانت جميعها دالة عند المستوى (0.05)، ويتضح ذلك من خلال الجدول (16) الذي يمثل جدول التقديرات اللامعيارية لبارمترات النموذج ودلالاتها أي بإستعمال الوحدات الأصلية، لأن الدلالة



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

والبواقي تظهر فقط في حالة الوحدات الأصلية، وتمثل النسبة الحرجة على قدرة العامل الكامن على التنبؤ ببنوده، وهي جميعا نسب دالة عند المستوى (0.05)، مما تؤكد على تشبع البنود بعواملها.

جدول (16) التقديرات اللامعيارية لنموذج الرفاه النفسي

المسارات	التقدير	البواقي	النسبة الحرجة	الدلالة
HPNS6 <--- F1	1,000			
HPNS5 <--- F1	1,110	,072	15,405	***
HPNS4 <--- F1	1,084	,074	14,748	***
HPNS3 <--- F1	,978	,071	13,712	***
HPNS2 <--- F1	1,206	,076	15,930	***
HPNS1 <--- F1	1,012	,090	11,220	***
SELF5 <--- F2	1,000			
SELF4 <--- F2	,958	,085	11,277	***
SELF3 <--- F2	1,095	,087	12,573	***
SELF2 <--- F2	1,080	,081	13,338	***
SELF1 <--- F2	1,121	,081	13,897	***
SOCIA4 <--- F3	1,000			
SOCIA3 <--- F3	1,279	,159	8,020	***
SOCIA2 <--- F3	1,357	,153	8,880	***
SOCIA1 <--- F3	1,220	,153	7,960	***
CONT4 <--- F4	1,000			
CONT3 <--- F4	1,266	,138	9,154	***
CONT2 <--- F4	,990	,117	8,443	***
CONT1 <--- F4	1,198	,132	9,091	***
EQUL4 <--- F5	1,000			
EQUL3 <--- F5	,973	,093	10,406	***
EQUL2 <--- F5	,994	,096	10,341	***
EQUL1 <--- F5	,751	,077	9,745	***

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

كذلك يحتوي النموذج على القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الارتباط بين العوامل الخمسة (الأبعاد)، والتي تظهر كالتالي:

- معامل الارتباط بين بعدي السعادة وتقدير الذات يساوي 0.77

- معامل الارتباط بين بعدي السعادة والإندماج يساوي 0.63



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

- معامل الارتباط بين بعدي السعادة والتحكم يساوي 0.70
- معامل الارتباط بين بعدي السعادة والتوازن يساوي 0.78
- معامل الارتباط بين بعدي تقدير الذات والاندماج الاجتماعي يساوي 0.68
- معامل الارتباط بين بعدي تقدير الذات والتحكم يساوي 0.59
- معامل الارتباط بين بعدي تقدير الذات والتوازن يساوي 0.75
- معامل الارتباط بين بعدي الاندماج الاجتماعي والتحكم يساوي 0.45
- معامل الارتباط بين بعدي الاندماج الاجتماعي والتوازن يساوي 0.77
- معامل الارتباط بين بعدي التحكم والتوازن يساوي 0.65

وتظهر جميع الارتباطات دالة عن المستوى (0.05)، والتي تتضح من خلال التقديرات اللامعيارية لمصفوفة التغيرات بين العوامل الكامنة في الجدول التالي

جدول (17) القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الارتباط بين العوامل

المسارات	التقدير	الخطأ المعياري	الدلالة
F1 <--> F2	,340	,037	***
F1 <--> F3	,212	,031	***
F1 <--> F4	,269	,036	***
F1 <--> F5	,372	,043	***
F2 <--> F3	,198	,029	***
F2 <--> F4	,199	,030	***
F2 <--> F5	,316	,039	***
F3 <--> F5	,114	,023	***
F3 <--> F5	,244	,036	***
F4 <--> F5	,236	,036	***

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

بعد تقدير بارمترات مؤشرات المطابقة لنموذج الرفاه النفسي، ومن ثم فحص التقديرات اللامعيارية لبارمترات النموذج من تشعبات البنود على عواملها، يتضح لنا أن النموذج الإفتراضي



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

مطابق للبيانات المأخوذة من عينة قدرها (445)، وكحكم نهائي تشير معظم النتائج إلى وجود تطابق بين نموذج مقياس الرفاه النفسي الحالي والمقياس في صورته الأصلية (النسخة الفرنسية التي إعتدها الطالب)، التي صادقت عليها (Bouterfas, 2014)؛ (Ntsame Sima M. N. (2012)، وهي تتوافق مع الأبعاد الخمسة التي جاءت في نموذج (Ryff, 1998)، علما أن النسخة الأصلية صادقت على ست أبعاد. (1998. Massé et al.

**1-1-2-2-4- تعديل النموذج:** حيث قمنا بفحص البواقي ومؤشرات التعديل قصد معرفة الخلل في النموذج ومواطن الضعف في أجزائه، وتبيان لماذا النموذج يفتقر لمطابقة كافية، واقترح لنا مؤشرات التعديل Modification Indices، واقترح مجموعة من التعديلات التي تظهر في الجدول التالي

جدول (18) مؤشرات التعديل لنموذج الرفاه النفسي

المسارات		قيمة التغيرات		القيم اللامعيارية
e20	<-->	e21	15,478	-,145
e4	<-->	e6	30,089	,244

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال فحص مؤشرات تعديل النموذج يظهر ان أقوى مؤشر يمكن أن يحدث تحسنا في جودة مطابقة النموذج هو تقييد البارمتر بين البواقي (e4)، (e6)، أي بين البندين (HPNS1/HPNS3)، بقيمة تغاير قدرت بـ(30.089)، وهي أكبر قيمة، وقدرت قيمة العلاقة بين الباقيين بـ(0.244)، إلا أن هذا التعديل لم يحسن النموذج بالشكل المطلوب وقمنا بإجراء تعديلات أخرى وتقييد البارمترات الحرة لبواقي القياس تباعا وهي كالتالي: (e16 <--> e7) بقيمة تغاير (23.002) وقدرت العلاقة بينهما بـ (0.148)، (e22 <--> e6) بقيمة تغاير (15.708) وقدرت العلاقة بينهما بـ (0.168)، (e21 <--> e20) بقيمة تغاير (15.478) وقدرت العلاقة بينهما بـ (- 0.145)، وبعد فحص محتوى البنود وجد أنها تقيس نفس المفهوم، وما ليس غريب لأن عوامل المقياس تقيس مفهوما واحد وهو الرفاه النفسي، والعوامل مرتبطة فيما بينها.

وجاءت مؤشرات مطابقة النموذج بعد التعديل كالتالي



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

جدول (19) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للرفاه النفسي بعد التعديل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
<b>مؤشرات المطابقة المطلقة</b>		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 416.905 df = 216 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	1.930	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.046 Lo:0.039/ho:0.052	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة
<b>مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد</b>		
مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI	1.209 النموذج المشبع: 1.243 النموذج المستقل: 8.949	تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل
مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI	0.807	يساوي أو أعلى من 0.50
<b>مؤشرات المطابقة المقارنة</b>		
مؤشر المطابقة المقارن CFI	0.945	أكبر من 0.9
مؤشر تاكر - لويس TLI	0.936	أكبر من 0.9

يوضح الجدول مؤشرات المطابقة بعد القيام بالتعديل، حيث تحسن كل معايير جودة المطابقة وخاصة مؤشر الصدق التقاطعي (ECVI)، حيث قدرت قيمته بـ(1.209)، وهي قيمة أقل من قيمة النموذج المشبع، وانخفضت النسبة الإحتمالية لمربع كاي حيث قدرت بـ (416.905)

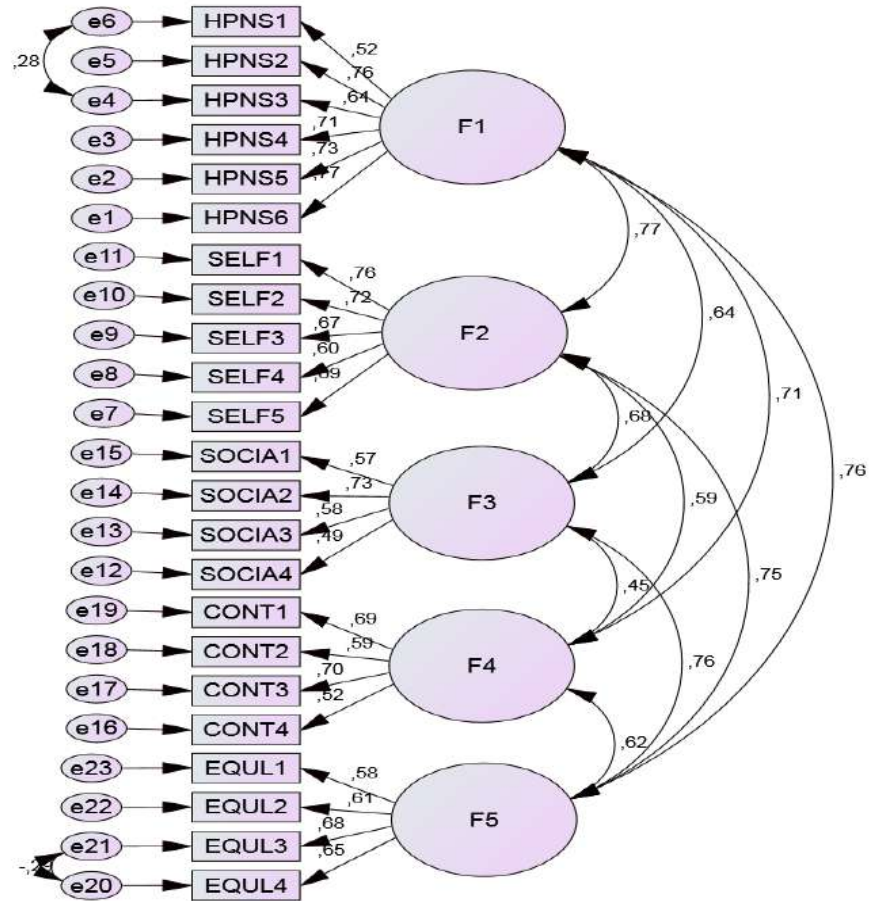


## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

وكتعليق نهائي فإن النموذج صحيح وحصل على مؤشرات مطابقة ممتازة مع بيانات العينة.

### 1-1-2-2-5- تقدير بارمترات النموذج بعد التعديل

شكل (18) تقدير بارمترات نموذج الرفاه النفسي بعد التعديل



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

قيم بارمترات النموذج بعد التعديل، حيث لم يطرأ تغيير على تشبعات المؤشرات حول عواملها، باستثناء بعض المؤشرات التي زادت أو انخفضت قيمة تشبعها على عاملها زيادة ونقصانا، بتقدير طفيف جدا لا يصل لدرجة التأثير على تكوين النموذج، ومادام النموذج المعدل هو الأكفأ من حيث تحصيله على مؤشرات مطابقة ممتازة سنأخذ به ونقبله.



### 1-1-2-3- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الضيق النفسي

1-1-2-3-1- تحديد نموذج الضيق النفسي: كما ذكرنا سابقا فتحديد النموذج هو بناء نموذج تصوري بناء على أطر نظرية قائمة، وتوضيحه إجرائيا برسم تخطيطي، وبما أننا قمنا بإستخدام مقياس الضيق النفسي (Massé et al (1998) ، وكما أوردنا سابقا فإن نتائج التحليلات الإستكشافية إستخلصت لنا عاملين إثنين عكس المقياس الأصلي الذي جاء بأربعة عوامل كامنة، واعتمدنا على النسخة الفرنسية التي إستخلصت عاملين إثنين، والتي صادقت عليها (Bouterfas (2014، فإن التصور النظري تم وضعه من قبل، والنموذج يحتوي على عاملين إثنين، تنتظم تحتها مجموعة من المؤشرات المقاسة، والعاملين يشكلان مفهوم الضيق النفسي.

1-1-2-3-2- تعيين نموذج الضيق النفسي : وكما ذكرنا سابقا يقصد بتعيين النموذج مدى توافر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارمترات الحرة للنموذج العاملي المفترض، من خلال حساب عدد درجات الحرية المقدر في النموذج العاملي التوكيدي للضيق النفسي بـ  $DF=229$ ، فإن النموذج يعتبر متعدي التعيين بإعتبار أن عدد درجاتا لحرية جاء موجبا، ويحتوي على وفرة في المعلومات تسمح بإختبار النموذج.

### 1-1-2-3-3- إختبار حسن مطابقة نموذج الضيق النفسي

جدول (20) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للضيق النفسي

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 934.953 df = 226 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	4.083	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ	0.083	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل





## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

على مطابقة جيدة	Lo:0.078/ho:0.089	الإقتران RMSEA
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشيع والمستقل	2.317 النموذج المشيع:1.243 النموذج المستقل:23.159	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.841	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.929	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.922	مؤشر تاكر - لوييس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال ما يظهره الجدول من نتائج مستخرجة من برنامج (AMOS)، جاءت معظم قيم مؤشرات جودة غير مطابقة بالشكل المطلوب، حيث:

- مؤشر نسبة درجة الحرية لمربع كاي ( $\chi^2/df$ )، أكثر من 3.

- المؤشر (RMSEA)، الذي يعتبر أهم مؤشر للحكم على جودة مطابقة النموذج، والتي أظهرت الدراسات تفوقه عن باقي المؤشرات (تيغزة، 2012:255)، حيث بلغت قيمته (0.083).

إن فحص مؤشرات التعديل Modification Indices، يمكننا من تحسين جودة النموذج من خلال تقييد بعض البارامترات الحرة الخاصة بالبواقي، وهو إجراء معروف في النمذجة. تيغزة (2012)، والربط بين بواقي المتغيرات التابعة (البندوت تعتبر متغيرات تابعة في النموذج القياسي)، يعني أمرين إثنين هما: إما أن هناك قسم من التباين المشترك بين العاملين يفترض أن يفسره متغير مستقل أو أكثر، لم يتفطن الباحث له، أو أن هذا ناتج عن خطأ في طريقة القياس. حبشي (2018)



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

وللكشف عن الأمر الثاني هناك عدة طرق، ومنها أن نفحص نسبة التفسير التراكمية للعوامل الخمسة المكونة للضيق النفسي (نتحصل عليها عند القيام بالتحليل العالمي الإستكشافي كما وضعنا ذلك في مرحلة سابقة)، فإذا فاقت نسبة 50%، فهذا يدل على أن الخلل الذي أحدثه التباين المشترك بين بواقي المتغيرات التابعة ناتج عن خطأ في طريقة القياس، وليس في غياب عامل أو عوامل أخرى، ولقد بلغت في نموذج الضيق النفسي ب (68.935%)، وهو ما يرجحه الطالب ويرجع ذلك إلى أن المقياس يعتد به في مجال قياس الجانب السلبي من الصحة النفسية في العمل، ذلك أن أصحاب المقياس بذلو جهداً في بنائه، وقام الباحثون الأجانب بترجمته وتكييفه والمصادقة عليه في عدة دراسات. (1998. Massé et al. ; (2014, Bouterfas) ; ( Ntsame Sima M. N. ) (2012)

**1-1-2-3-4- تقدير نموذج الضيق النفسي قبل التعديل:** بعد التحقق من جودة مؤشرات مطابقة النموذج، نأتي إلى مرحلة تقدير النموذج وفحص قيم بارمتراتهِ وتشبعات البنود على عواملها، وكذا الإرتباطات بين المحاور.

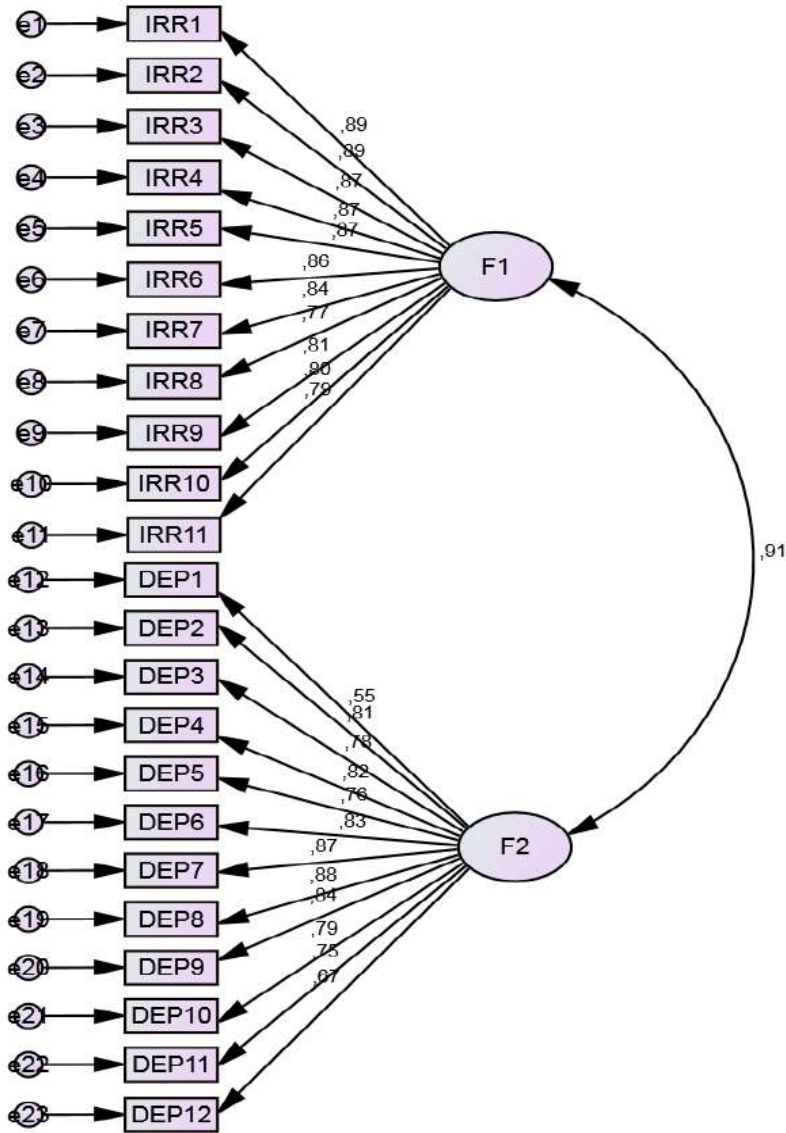
الجدول (21) تعريف رموز العوامل المستخدمة

الرمز	اسم العامل
F1	الإتهاك الإنفعالي/الهيجان
F2	الإكتئاب/القلق، الرغبة في فك الإرتباط

المصدر: الطالب



شكل (19) تقدير بارامترات نموذج الضيق النفسي



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معاملات التشعب المعيارية لنموذج الضيق النفسي ببعديه ومؤشراتها، إذ تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة (الأبعاد)، إلى كل مؤشر من المؤشرات المقاسة (البنود)، عن درجة تشعب المتغير الكامن بهذا المؤشر، ويتضح من الشكل السابق أن أعلى البنود تشعباً هو المؤشر (IRR1)، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.894)، وأن أقل



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

أقل أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (DEP1)، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.555)، وباقي القيم تتراوح بين القيمتين، وكانت جميعها دالة عند المستوى (0.05)، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي الذي يمثل جدول التقديرات اللامعيارية لبارمترات النموذج ودلالاتها أي بإستعمال الوحدات الأصلية، لأن الدلالة والبواقي تظهر فقط في حالة الوحدات الأصلية، وتمثل النسبة الحرجة على قدرة العامل الكامن على التنبؤ ببنوده، وهي جميعا نسب دالة عند المستوى (0.05)، مما تؤكد على تشبع البنود بعواملها.

جدول (22) التقديرات اللامعيارية لنموذج الضيق النفسي

المسارات	التقدير	البواقي	النسبة الحرجة	الدلالة
IRR11 <--- F1	1,000			
IRR10 <--- F1	,968	,051	19,118	***
IRR9 <--- F1	1,001	,051	19,600	***
IRR8 <--- F1	,950	,052	18,388	***
IRR7 <--- F1	1,021	,050	20,467	***
IRR6 <--- F1	1,105	,052	21,107	***
IRR5 <--- F1	1,057	,049	21,567	***
IRR4 <--- F1	1,057	,049	21,580	***
IRR3 <--- F1	1,082	,050	21,435	***
IRR2 <--- F1	1,035	,047	22,185	***
IRR1 <--- F1	1,045	,047	22,435	***
DEP12 <--- F2	1,000			
DEP11 <--- F2	1,181	,080	14,677	***
DEP10 <--- F2	1,332	,086	15,431	***
DEP9 <--- F2	1,375	,084	16,322	***
DEP8 <--- F2	1,410	,083	16,955	***
DEP7 <--- F2	1,444	,086	16,825	***
DEP6 <--- F2	1,368	,085	16,110	***
DEP5 <--- F2	1,196	,081	14,860	***
DEP4 <--- F2	1,315	,083	15,842	***
DEP3 <--- F2	1,342	,088	15,176	***
DEP2 <--- F2	1,314	,084	15,702	***



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

DEP1	<---	F2	,877	,079	11,131	***
------	------	----	------	------	--------	-----

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

كذلك يحتوي النموذج على القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الارتباط بين عاملي المقياس (الأبعاد)، والتي تظهر كالتالي:

- معامل الارتباط بين بعدي الإنهاك / الهيجان وبعد القلق والرغبة في فك الارتباط يساوي 0.914

ويظهر أن الارتباط بين البعدين دال عن المستوى (0.05)، والذي يتضح من خلال التقديرات اللامعيارية لمصفوفة التباين بين العاملين الكامنين.

المسارات		التقدير	الخطأ المعياري	الدلالة	المسارات	
F1	<-->	F2	,773	,074	10,432	***

بعد تقدير بارامترات مؤشرات المطابقة لنموذج الضيق النفسي، ومن ثم فحص التقديرات اللامعيارية لبارامترات النموذج من تشبعات البنود على عواملها، يتضح لنا أن النموذج الإفتراضي غير مطابق للبيانات المأخوذة من عينة قدرها (445) وسنعمد إلى إجراء التعديلات المتاحة.

**1-1-2-3-5- تعديل النموذج:** حيث قمنا بفحص البواقي ومؤشرات التعديل قصد معرفة الخلل في النموذج ومواطن الضعف في أجزائه، وتبيان لماذا النموذج يفتقر لمطابقة كافية، واقترح لنا مؤشرات التعديل Modification Indices، مجموعة من التعديلات التي تظهر في الجدول التالي

جدول (23) بعض مؤشرات التعديل لنموذج الضيق النفسي

المسارات		قيمة التباين	القيمة المعيارية	
e16	<-->	e21	20,489	-,126
e16	<-->	e18	19,738	-,105
e16	<-->	e17	47,863	,146
e15	<-->	e21	4,393	-,067

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

من خلال فحص مؤشرات تعديل النموذج يظهر ان أقوى مؤشر يمكن أن يحدث تحسنا في جودة مطابقة النموذج هو تقييد البارمتر بين البواقى (e10)،(e11) ، أي بين البندين (IRR2/IRR1)، بقيمة تغاير قدرت بـ(84.187)، وهي أكبر قيمة، و قدرت قيمة العلاقة بين الباقيين بـ(0.149)، إلا أن هذا التعديل لم يحسن النموذج بالشكل المطلوب وقمنا بإجراء تعديلات أخرى وتقييد البارمترات الحرة لبواقى القياس تباعا وهي كالتالي: (e16 <--> e17) بقيمة تغاير (47.863) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.146) ، (e15 <--> e16) بقيمة تغاير (46.568) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.155)، وبعد فحص محتوى البنود وجد أنها تقيس نفس المفهوم، وهذا ليس غريب لأن العاملين يقيسان مفهوما واحد وهو الضيق النفسي، والعوامل مرتبطة فيما بينها.

وجاءت مؤشرات مطابقة النموذج بعد التعديل كالتالي

جدول (24) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للضيق النفسي بعد التعديل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 624.109 df = 221 P = 0,000 دال احصائيا	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	2.824	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.064 Lo:0.070/ho:0.058	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI	1.239 النموذج المشبع: 1.243 النموذج المستقل: 23.159	تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

يساوي أو أعلى من 0.50	0.838	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.960	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.945	مؤشر تاكر - لوبيس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

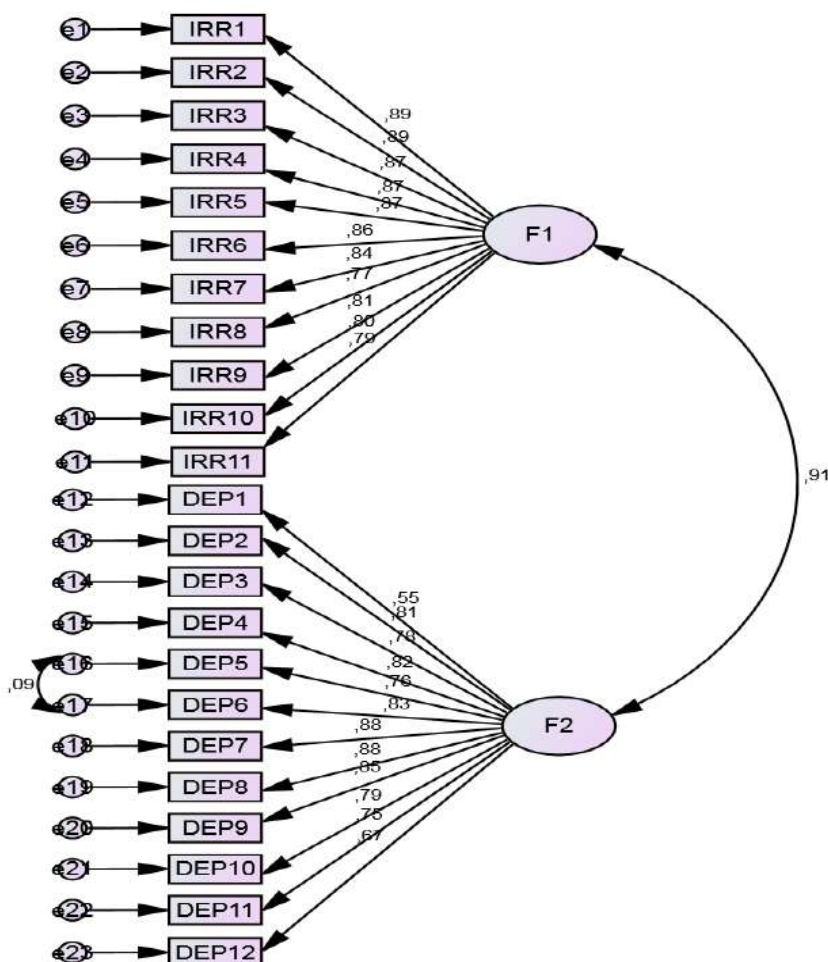
يوضح الجدول مؤشرات المطابقة بعد القيام بالتعديل، حيث تحسن كل معايير جودة المطابقة وخاصة الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتزان (RMSEA)، حيث إنخفض إلى (0.064) وهو جيد مادام لم يتجاوز (0.08)، وأيضا مؤشر الصدق التقاطعي (ECVI)، حيث قدرت قيمته بـ(1.239)، وهي قيمة أقل من قيمة النموذج المشبع، وانخفضت النسبة الإحتمالية لمربع كاي حيث قدرت بـ (624.109).

وكتعليق نهائي فإن النموذج صحيح وحصل على مؤشرات مطابقة ممتازة مع بيانات العينة.



1-1-2-3-6- تقدير بارمترات النموذج بعد التعديل

شكل (20) تقدير بارمترات نموذج الضيق النفسي بعد التعديل



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

قيم بارمترات النموذج بعد التعديل، لم يطرأ عليها تغيير على مستوى تشبعات المؤشرات حول عوامله، بإستثناء بعض المؤشرات التي زادت أو انخفضت قيمة تشبعها على عاملها زيادة ونقصانا، بتقدير طفيف جدا لا يصل لدرجة التأثير على تكوين النموذج، ومادام النموذج المعدل هو الأكفأ من حيث تحصيله على مؤشرات مطابقة ممتازة سنأخذ به ونقبله.





### 1-1-2-3- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الإحترق المهني

1-1-2-3-1- تحديد نموذج الإحترق المهني: كما ذكرنا سابقا فتحديد النموذج هو بناء نموذج تصوري بناء على أطر نظرية قائمة، وتوضيحه إجرائيا برسم تخطيطي، وبما أننا قمنا بإستخدام مقياس الإحترق النفسي (MBI-ES) (Maslach (1986 ، واعتمدنا على النسخة الفرنسية التي صادقت عليها (Bouterfas (2014) ; Ntsame Sima M. N. (2012) فإن التصور النظري تم وضعه من قبل، والنموذج يحتوي على ثلاث عوامل كامنة، تنتظم تحتها مجموعة من المؤشرات المقاسة، والعوامل الثلاثة تشكل مفهوم الإحترق المهني حسب (Maslach(1986 .

1-1-2-3-2- تعيين نموذج الإحترق المهني : وكما ذكرنا سابقا يقصد بتعيين النموذج مدى توافر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارمترات الحرة للنموذج العاملي المفترض، من خلال حساب عدد درجات الحرية المقدر في النموذج العاملي التوكيدي للإحترق المهني ب  $DF=206$ ، فإن النموذج يعتبر متعدي التعيين بإعتبار أن عدد درجات الحرية جاء موجبا، ويحتوي على وفرة في المعلومات تسمح بإختبار النموذج.

### 1-1-2-3-3- إختبار حسن مطابقة نموذج الإحترق النفسي

جدول (25) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للإحترق المهني

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 826.379 df = 206 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	4.012	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.082 Lo:0.077/ho:0.088	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	2.073 النموذج المشبع: 1.140 النموذج المستقل: 14.525	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.802	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.900	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.887	مؤشر تاكر - لويس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معظم قيم مؤشرات جودة غير مطابقة بالشكل المطلوب، حيث:

- مؤشر نسبة درجة الحرية لمربع كاي ( $\chi^2/df$ )، أكثر من 3.

- المؤشر (RMSEA)، الذي يعتبر أهم مؤشر للحكم على جودة مطابقة النموذج، والتي أظهرت الدراسات تفوقه عن باقي المؤشرات (تيغزة، 255، ص. 2012)، حيث بلغت قيمته (0.082).

- مؤشر TLI، جاءت قيمته تحت (0.9)

إن فحص مؤشرات التعديل Modification Indices، يمكننا من تحسين جودة النموذج من خلال تقييد بعض البارامترات الحرة الخاصة بالبواقى، وهو إجراء معروف في النمذجة. (تيغزة، 2012)، والربط بين بواقى المتغيرات التابعة (البندود تعتبر متغيرات تابعة في النموذج القياسي)، يعني أمرين إثنين هما: إما أن هناك قسم من التباين المشترك بين العاملين يفترض أن يفسره متغير مستقل أو أكثر، لم يتفطن الباحث له، أو أن هذا ناتج عن خطأ في طريقة القياس. حبشي (2018)، وللكشف عن الأمر الثاني هناك عدة طرق، ومنها أن نفحص نسبة التفسير التراكمية للعوامل الثلاثة للإحتراق المهني (نتحصل عليها عند القيام بالتحليل العالمي الإستكشافي كما وضعنا ذلك



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

في مرحلة سابقة)، فإذا فاقت نسبة 50%، فهذا يدل على أن الخلل الذي أحدثه التباين المشترك بين بواقي المتغيرات التابعة ناتج عن خطأ في طريقة القياس، وليس في غياب عامل أو عوامل أخرى، ولقد بلغت في نموذج الإحترق المهني بـ (61.785%)، وهو ما يرجحه الطالب ويرجع ذلك إلى أن المقياس يعتد به في مجال قياس الإحترق المهني، وأصحاب المقياس بذلو جهداً في بنائه، وقام الباحثون بترجمته وتكييفه والمصادقة عليه. (Bouterfas, 2014) ; (Ntsame Sima M. ) ; (2012) N. (وادي وبومنقار، 2018) ; (بن بوقرين وبوفاتح، 2017)

1-1-2-3-4- تقدير نموذج الإحترق المهني قبل التعديل: بعد التحقق من جودة مؤشرات مطابقة النموذج، نأتي إلى مرحلة تقدير النموذج وفحص قيم بارمتراتهِ وتشبعات البنود على عواملها، وكذا الإرتباطات بين المحاور.

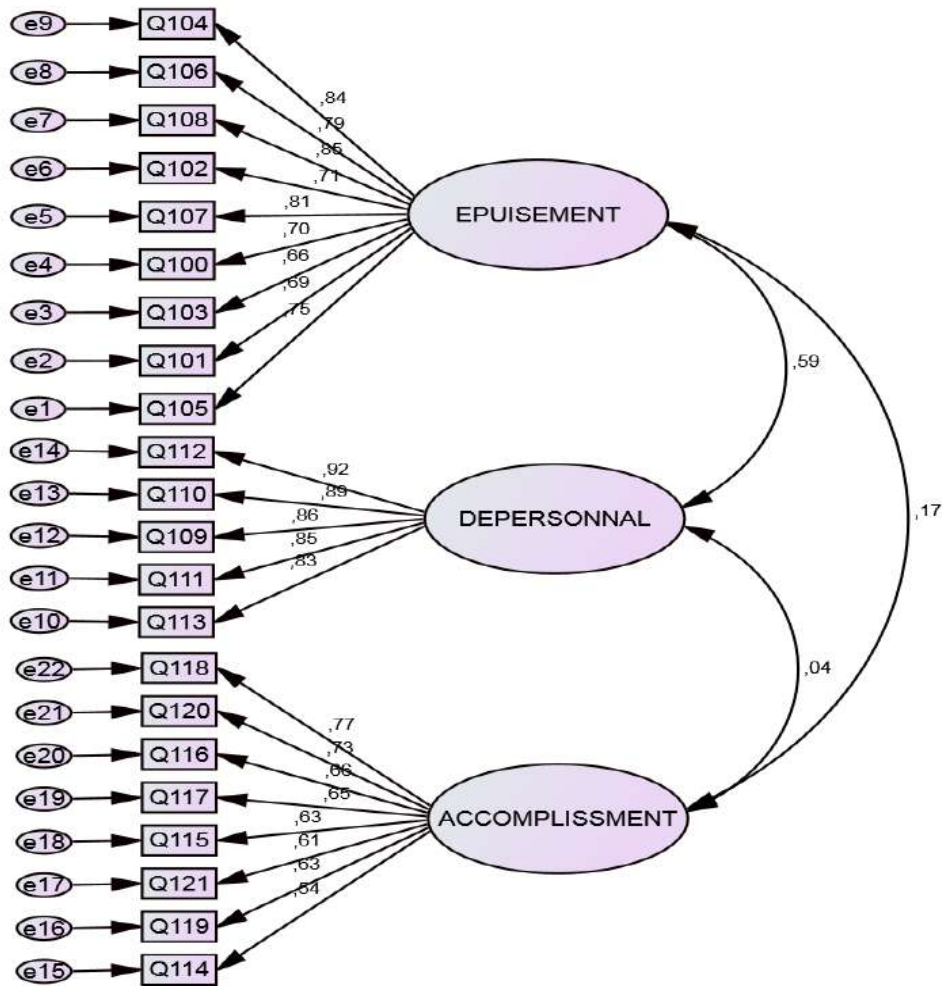
### الجدول (26) تعريف رموز العوامل المستخدمة

اسم العامل	الرمز
الإتهاك الإنفعالي	EPUISEMENT
تبذل الشخصية	DEPERSONNAL
الإنجاز الفردي	ACCOMPLISSMENT

المصدر: الطالب



شكل (21) تقدير بارمترات نموذج الإحترق المهني



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معاملات التشبع المعيارية لنموذج الإحترق المهني بأبعاده الثلاثة، إذ تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة (الأبعاد)، إلى كل مؤشر من المؤشرات المقاسة (البنود)، عن درجة تشبع المتغير الكامن بهذا المؤشر، ويتضح من الشكل السابق أن أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (Q112)، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.917)، وأن أقل أقل أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (Q114)، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.538)، وباقي القيم تتراوح بين القيمتين، وكانت جميعها دالة عند المستوى (0.05)، ويتضح ذلك من خلال



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

الجدول التالي الذي يمثل جدول التقديرات اللامعيارية لبارمترات النموذج ودلالاتها أي بإستعمال الوحدات الأصلية، لأن الدلالة والبواقي تظهر فقط في حالة الوحدات الأصلية، وتمثل النسبة الحرجة على قدرة العامل الكامن على التنبؤ بينوده، وهي جميعا نسب دالة عند المستوى (0.05)، مما تؤكد على تشبع البنود بعواملها.

جدول (27) التقديرات اللامعيارية لنموذج الإحترق النفسي

الدلالة	النسبة الحرجة	البواقي	التقدير	المسارات
			1,000	الإنهك الإنفعالي <---
***	14,642	,050	,736	الإنهك الإنفعالي <---
***	14,001	,061	,853	الإنهك الإنفعالي <---
***	14,994	,055	,830	الإنهك الإنفعالي <---
***	17,440	,060	1,048	الإنهك الإنفعالي <---
***	15,137	,053	,800	الإنهك الإنفعالي <---
***	18,509	,060	1,105	الإنهك الإنفعالي <---
***	17,073	,058	,990	الإنهك الإنفعالي <---
***	18,345	,059	1,074	الإنهك الإنفعالي <---
			1,000	تبلد الشخصية <---
***	21,917	,048	1,047	تبلد الشخصية <---
***	22,635	,047	1,068	تبلد الشخصية <---
***	23,665	,046	1,078	تبلد الشخصية <---
***	24,958	,044	1,106	تبلد الشخصية <---
			1,000	الإنجاز الفردي <---
***	9,676	,107	1,036	الإنجاز الفردي <---
***	9,556	,120	1,145	الإنجاز الفردي <---
***	9,704	,114	1,105	الإنجاز الفردي <---
***	9,869	,109	1,078	الإنجاز الفردي <---
***	10,018	,111	1,112	الإنجاز الفردي <---
***	10,551	,111	1,174	الإنجاز الفردي <---
***	10,848	,119	1,288	الإنجاز الفردي <---

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

كذلك يحتوي النموذج على القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الارتباط بين العوامل الثلاثة (الأبعاد)، والتي تظهر كالتالي:

- معامل الارتباط بين بعدي الإنهك الإنفعالي وتبلد المشاعر يساوي 0.77

- معامل الارتباط بين بعدي الإنهك الإنفعالي والإنجاز الشخصي يساوي 0.63

- معامل الارتباط بين بعدي تبلد الشخصية والإنجاز الفردي يساوي 0.70



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

وتظهر جميع الارتباطات دالة عن المستوى (0.05)، والتي تتضح من خلال التقديرات اللامعيارية لمصفوفة التغيرات بين العوامل الكامنة في الجدول التالي

المسارات	التقدير	الخطأ المعياري	الدلالة	المسارات
الإنهاك الإنفعالي <--> تبلد الشخصية	1,368	,153	8,952	***
الإنهاك الإنفعالي <--> الإنجاز الفردي	,202	,067	3,004	,003
تبلد الشخصية <--> الإنجاز الفردي	,053	,070	,765	,444

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

بعد تقدير بارامترات مؤشرات المطابقة لنموذج الإحتراق المهني، ومن ثم فحص التقديرات اللامعيارية لبارامترات النموذج من تشبعات البنود على عواملها، يتضح لنا أن النموذج الإفتراضي مطابق للبيانات المأخوذة من عينة قدرها (445)، وكحكم نهائي تشير معظم النتائج إلى وجود تطابق بين نموذج مقياس الإحتراق المهني الحالي والمقياس في صورته الأصلية. (النسخة الفرنسية التي إعتدها الطالب).

**1-1-2-3-5 تعديل النموذج:** حيث قمنا بفحص البواقي ومؤشرات التعديل قصد معرفة الخلل في النموذج ومواطن الضعف في أجزائه، وتبيان لماذا النموذج يفتقر لمطابقة كافية، واقترح لنا مؤشرات التعديل Modification Indices، مجموعة من التعديلات التي تظهر في الجدول التالي

جدول (28) مؤشرات التعديل لنموذج الإحتراق المهني

المسارات	قيمة التغيرات	القيم اللامعيارية
e15 <--> e18	70,721	,629
e5 <--> e8	26,212	,346
e5 <--> e7	6,261	,156
e2 <--> e4	38,962	,441

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال فحص مؤشرات تعديل النموذج يظهر ان أقوى مؤشر يمكن أن يحدث تحسنا في جودة مطابقة النموذج هو تقيد البارمتر بين البواقي (e15 <--> e18) ، أي بين البندين (Q114/Q115)، بقيمة تغير قدرت بـ(70.721)، وهي أكبر قيمة، وقدرت قيمة العلاقة بين الباقيين بـ(0.629)، إلا أن هذا التعديل لم يحسن النموذج بالشكل المطلوب وقمنا بإجراء



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

تعديلات أخرى وتقييد البارامترات الحرة لبواقى القياس تباعا وهي كالتالي: ( $e_4 \leftrightarrow e_2$ ) بقيمة  
تغاير (38.962) وقدرت العلاقة بينهما بـ (0.441) ، ( $e_8 \leftrightarrow e_5$ ) بقيمة تغاير (26.222)  
وقدرت العلاقة بينهما بـ (0.346)، وبعد فحص محتوى البنود وجد أنها تقيس نفس المفهوم، وهذا  
ليس غريب لأن العوامل تقيس مفهوما واحد وهو الإحترق المهني، والعوامل هي مراحل متتابعة  
كما رأينا في أدبيات الإحترق المهني.

وجاءت مؤشرات مطابقة النموذج بعد التعديل كالتالي

جدول (29) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للإحترق المهني بعد التعديل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 568.934 df = 201 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	2.831	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.064 Lo:0.064/ho:0.058	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI	1.023 النموذج المشبع: 1.140 النموذج المستقل: 14.525	تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل
مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI	0.818	يساوي أو أعلى من 0.50



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.940	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.932	مؤشر تاكر- لويس TLI

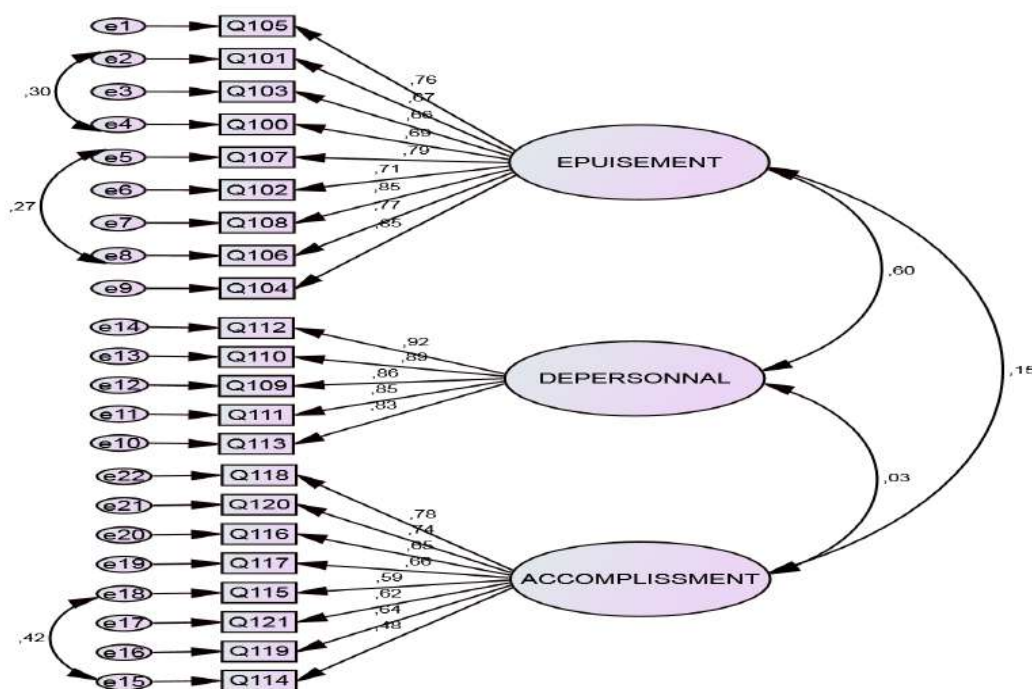
المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

مؤشرات المطابقة بعد القيام بالتعديل، حيث تحسن كل معايير جودة المطابقة وخاصة مؤشر الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران (RMSEA) الذي إنخفض إلى مادون (0.08) و نسبة درجة الحرية لمربع كاي التي إنخفضت إلى مادون (3)، ومؤشر الصدق التقاطعي (ECVI)، حيث قدرت قيمته ب (1.023)، وهي قيمة أقل من قيمة النموذج المشيع، وانخفضت النسبة الإحتمالية لمربع كاي حيث قدرت ب (568.934)،

وكتعليق نهائي فإن النموذج صحيح وحصل على مؤشرات مطابقة ممتازة مع بيانات العينة.

### 1-1-2-3-6- تقدير بارمترات النموذج بعد التعديل

شكل (22) تقدير بارمترات نموذج الإحترق المهني بعد التعديل







## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

قيم بارمترات النموذج بعد التعديل، لم يطرأ تغيير على تشبعات المؤشرات حول عواملها، بإستثناء بعض المؤشرات التي زادت أو انخفضت قيمة تشبعها على عاملها زيادة ونقصانا، بتقدير طفيف جدا لا يصل لدرجة التأثير على تكوين النموذج، ومادام النموذج المعدل هو الأكفأ من حيث تحصيله على مؤشرات مطابقة ممتازة وسأخذ به ونقبله.

### 1-1-2-4- التحويل العملي التوكيدي لمقياس العدالة التنظيمية

1-1-2-4-1- تحديد نموذج العدالة التنظيمية: كما ذكرنا سابقا فتحديد النموذج هو بناء نموذج تصوري بناء على أطر نظرية قائمة، وتوضيحه إجرائيا برسم تخطيطي، وبما أننا قمنا بإستخدام مقياس العدالة التنظيمية لـ (Colquitt (2001، واعتمدنا على النسخة الفرنسية التي صادقت عليها(2014)Bouterfas و(2005)Jougard-Tritschle et Steiner فإن التصور النظري تم وضعه من قبل، والنموذج يحتوي على أربعة عوامل كامنة، تنتظم تحتها مجموعة من المؤشرات المقاسة، والعوامل الأربعة تشكل مفهوم العدالة التنظيمية.

1-1-2-4-2- تعيين نموذج العدالة التنظيمية : وكما ذكرنا سابقا يقصد بتعيين النموذج مدى توافر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارمترات الحرة للنموذج العملي المفترض، من خلال حساب عدد درجات الحرية المقدر في النموذج العملي التوكيدي للعدالة التنظيمية بـ  $DF=164$ ، فإن النموذج يعتبر متعددي التعيين بإعتبار أن عدد درجات الحرية جاء موجبا، ويحتوي على وفرة في المعلومات تسمح بإختبار النموذج.

### 1-1-2-4-3- إختبار حسن مطابقة نموذج العدالة التنظيمية

جدول (30) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العملي التوكيدي للعدالة التنظيمية

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 572.142 df = 164	غير دال



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

	دال احصائيا $P = 0,000$	
ما بين 1 و 3	3.489	نسبة درجة الحرية لمربع كاي
أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة	0.076 Lo:0.069/ho:0.082	الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	1.523 النموذج المشبع: 0.963 النموذج المستقل: 12.103	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.793	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.919	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.906	مؤشر تاكر - لوبيس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال ما يظهره الجدول من نتائج مستخرجة من برنامج (AMOS)، جاءت قيم مؤشرات جودة مطابقة جيدة، وأخرى غير مطابقة، حيث:

- مؤشر نسبة درجة الحرية لمربع كاي (Chi-square/df)، أكبر من 3، ورغم أنه يتأثر بحجم العينة، إلا أننا سنحرص على أن يتدحرج إلى قيمة أدنى.

- المؤشر (RMSEA)، الذي يعتبر أهم مؤشر للحكم على جودة مطابقة النموذج، والتي أظهرت الدراسات تفوقه عن باقي المؤشرات (تيغزة، 2012، ص. 250)، حيث بلغت قيمته (0.076)، وهي مقبولة مالم تتجاوز (0.08)، إلا أنه يفضل أن تقل تحت مستوى (0.05).



إن فحص مؤشرات التعديل Modification Indices، يمكننا من تحسين جودة النموذج من خلال تقييد بعض البارامترات الحرة الخاصة بالبواري، وهو إجراء معروف في النمذجة. تيغزة(2012)، والربط بين بواري المتغيرات التابعة(البنود تعتبر متغيرات تابعة في النموذج القياسي)، يعني أمرين إثنين هما : إما أن هناك قسم من التباين المشترك بين العاملين يفترض أن يفسره متغير مستقل أو أكثر، لم يتفطن الباحث له، أو أن هذا ناتج عن خطأ في طريقة القياس. حبشي (2018)، وللكشف عن الأمر الثاني هناك عدة طرق، ومنها أن نفحص نسبة التفسير التراكمية للعوامل الأربعة المكونة للعدالة التنظيمية (نتحصل عليها عند القيام بالتحليل العالمي الاستكشافي كما وضعنا ذلك في مرحلة سابقة)، فإذا فاقت نسبة 50%، فهذا يدل على أن الخلل الذي أحدثه التباين المشترك بين بواري المتغيرات التابعة ناتج عن خطأ في طريقة القياس، وليس في غياب عامل أو عوامل أخرى، ولقد بلغت في نموذج العدالة التنظيمية ب (64.679%)، وهو ما يرجحه الطالب ويرجع ذلك إلى أن المقياس يعتد به في مجال قياس العدالة التنظيمية، ذلك أن أصحاب المقياس بذلو جهدا في بنائه، وقام الباحثون الأجانب بترجمته وتكييفه والمصادقة عليه في عدة

دراسات. (bouterfas.2014) ; ( Ntsame Sima M. N. (2012 )

**1-1-2-4-4-4-1-1-4-4-2-1-1** تقدير نموذج العدالة التنظيمية قبل التعديل: بعد التحقق من جودة مؤشرات مطابقة النموذج، نأتي إلى مرحلة تقدير النموذج وفحص قيم بارامتراته وتشبعات البنود على عواملها، وكذا الإرتباطات بين المحاور.

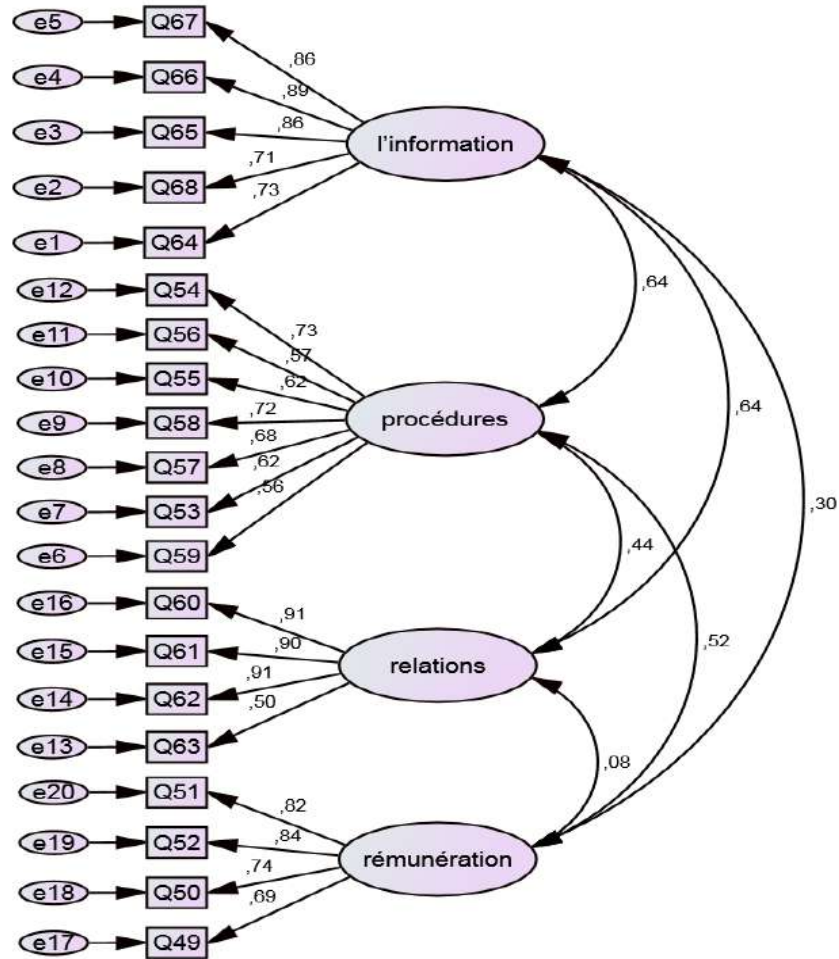
الجدول(31) تعريف رموز العوامل المستخدمة

الرمز	اسم العامل
<b>l'information</b>	العدالة الإعلامية
<b>procédures</b>	العدالة الإجرائية
<b>relations</b>	العدالة التوزيعية
<b>rémunération</b>	العدالة التفاعلية

المصدر: الطالب



شكل (23) تقدير بارمترات نموذج العدالة التنظيمية



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

هذه معاملات التشبع المعيارية لنموذج العدالة التنظيمية بأبعاده الأربعة ومؤشراتها، إذ تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة (الأبعاد)، إلى كل مؤشر من المؤشرات المقاسة (البند)، عن درجة تشبع المتغير الكامن بهذا المؤشر، ويتضح من الشكل السابق أن أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (Q62، Q60)، إذ قدرت درجتها المعيارية للإشباع (0.908)، وأن أقل أقل أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (Q63)، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.497)، وباقي القيم تتراوح بين القيمتين، وكانت جميعها دالة عند المستوى (0.05)،



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي الذي يمثل جدول التقديرات اللامعيارية لبارمترات النموذج ودلالاتها أي بإستعمال الوحدات الأصلية، لأن الدلالة والبواقي تظهر فقط في حالة الوحدات الأصلية، وتمثل النسبة الحرجة على قدرة العامل الكامن على التنبؤ ببنوده، وهي جميعا نسب دالة عند المستوى (0.05)، مما تؤكد على تشبع البنود بعواملها.

جدول (32) التقديرات اللامعيارية لنموذج العدالة التنظيمية

الدلالة	النسبة الحرجة	البواقي	التقدير	المسارات
		Q64	1,000	العدالة الإعلامية <---
***	14,650	,068	,994	العدالة الإعلامية <---
***	17,751	,066	1,180	العدالة الإعلامية <---
***	18,467	,066	1,211	العدالة الإعلامية <---
***	17,766	,066	1,179	العدالة الإعلامية <---
			1,000	العدالة الإجرائية <---
***	9,841	,121	1,188	العدالة الإجرائية <---
***	10,426	,143	1,491	العدالة الإجرائية <---
***	10,781	,141	1,518	العدالة الإجرائية <---
***	9,782	,120	1,179	العدالة الإجرائية <---
***	9,324	,127	1,186	العدالة الإجرائية <---
***	10,865	,120	1,303	العدالة الإجرائية <---
			1,000	العدالة التفاعلية <---
***	11,131	,139	1,551	العدالة التفاعلية <---
***	11,104	,132	1,470	العدالة التفاعلية <---
***	11,128	,140	1,555	العدالة التفاعلية <---
			1,000	العدالة التوزيعية <---
***	13,533	,078	1,058	العدالة التوزيعية <---
***	14,969	,083	1,240	العدالة التوزيعية <---
***	14,774	,078	1,157	العدالة التوزيعية <---

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

كذلك يحتوي النموذج على القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الارتباط بين العوامل الأربعة (الأبعاد)، والتي تظهر كالتالي:

- معامل الارتباط بين بعدي العدالة الإعلامية والإجرائية قدر ب 0.638

- معامل الارتباط بين بعدي العدالة الإعلامية والتفاعلية قدر ب 0.639

- معامل الارتباط بين بعدي العدالة الإعلامية والتوزيعية قدر ب 0.296



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

- معامل الارتباط بين بعدي العدالة الإجرائية والتفاعلية قدر ب 0.436

- معامل الارتباط بين بعدي العدالة الإجرائية والتوزيعية قدر ب 0.524

- معامل الارتباط بين بعدي العدالة التفاعلية والتوزيعية قدر ب 0.077

وتظهر جميع الارتباطات دالة عن المستوى (0.05)، بإستثناء الارتباط بين بعدي العدالة التوزيعية والتفاعلية. والتي تتضح من خلال التقديرات اللامعيارية لمصفوفة التباين بين العوامل الكامنة.

الدلالة	النسبة الحرجة	البواقي	التقدير	المسارات
***	7,663	,039	,298	العدالة الإجرائية <--> العدالة الإعلامية
***	7,418	,041	,305	العدالة التوزيعية <--> العدالة الإعلامية
***	5,012	,043	,215	العدالة التفاعلية <--> العدالة الإعلامية
***	5,730	,025	,144	العدالة التوزيعية <--> العدالة الإجرائية
***	6,759	,039	,263	العدالة التفاعلية <--> العدالة الإجرائية
,153	1,429	,028	,039	العدالة التفاعلية <--> العدالة التوزيعية

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

بعد تقدير بارامترات مؤشرات المطابقة لنموذج العدالة التنظيمية، ومن ثم فحص التقديرات اللامعيارية لبارامترات النموذج من تشبعات البنود على عواملها، يتضح لنا أن النموذج الإفتراضي مطابق للبيانات المأخوذة من عينة قدرها (445)، وكحكم نهائي تشير معظم النتائج إلى وجود تطابق بين نموذج مقياس العدالة التنظيمية الحالي والمقياس في صورته الأصلية والنسخة الفرنسية التي إعتدها الطالب.

**1-1-2-4-5- تعديل النموذج:** حيث قمنا بفحص البواقي ومؤشرات التعديل قصد معرفة الخلل في النموذج ومواطن الضعف في أجزائه، وتبيان لماذا النموذج يفتقر لمطابقة كافية، واقترح لنا مؤشرات التعديل Modification Indices، مجموعة من التعديلات التي تظهر في الجدول التالي

جدول (33) مؤشرات التعديل لنموذج العدالة التنظيمية

القيمة المعيارية	قيمة التباين	المسارات
,113	22,925	e17 <--> e16
,117	7,117	e13 <--> e10
,332	60,751	e11 <--> e10
-,043	4,390	e15 <--> e9



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

e7	<-->	e16	4,572	,045
e7	<-->	e12	85,632	,297
e4	<-->	e16	10.918	-,046
e3	<-->	e20	4,447	,055
e3	<-->	e4	14,285	,068
e2	<-->	e5	19,503	,115

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال فحص مؤشرات تعديل النموذج، يظهر ان أقوى مؤشر يمكن أن يحدث تحسنا في جودة مطابقة النموذج هو تقيد البارمتر بين البواقي (e7<--> e12) ، أي بين البندين (Q53/Q54)، بقيمة تغاير قدرت بـ(85.623)، وهي أكبر قيمة، و قدرت قيمة العلاقة بين الباقيين بـ(0.297)، إلا أن هذا التعديل لم يحسن النموذج بالشكل المطلوب وقمنا بإجراء تعديلات أخرى وتقييد البارمترات الحرة لبواقي القياس تباعا وهي كالتالي: (e12 <--> e7) بقيمة تغاير (60.751) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.332) ، (e17<-->e16) بقيمة تغاير (22.957) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.113)، (e5<-->e2) بقيمة تغاير (19.503) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.115) ، (e4<-->e3) بقيمة تغاير (14.258) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.068) ، (e4<-->e16) بقيمة تغاير (10.918) و قدرت العلاقة بينهما بـ (- 0.046) وبعد فحص محتوى البنود وجد أنها تقيس نفس المفهوم، وهذا ليس غريب لأن عوامل المقياس تقيس مفهوما واحد وهو العدالة التنظيمية، والعوامل مرتبطة فيما بينها.

وجاءت مؤشرات مطابقة النموذج بعد التعديل كالتالي

جدول (34) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي للعدالة التنظيمية بعد التعديل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 313.074 df = 157 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	1.994	ما بين 1 و 3



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة	0.048 Lo:0.040/ho:0.055	الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	0.961 النموذج المشبع: 0.963 النموذج المستقل: 12.103	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.801	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.969	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.963	مؤشر تاكر - لويس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

مؤشرات المطابقة بعد القيام بالتعديل، حسنت من معايير جودة المطابقة وخاصة الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA حيث قدرت قيمته بـ (0.048)، ومؤشر الصدق التقاطعي (ECVI)، حيث قدرت قيمته بـ (0.961)، وهي قيمة أقل من قيمة النموذج المشبع، وانخفضت النسبة الإحتمالية لمربع كاي حيث قدرت بـ (313.074)، وتحسنت مؤشرات المطابقة المقارنة CFI و TLI واقتربت من الواحد

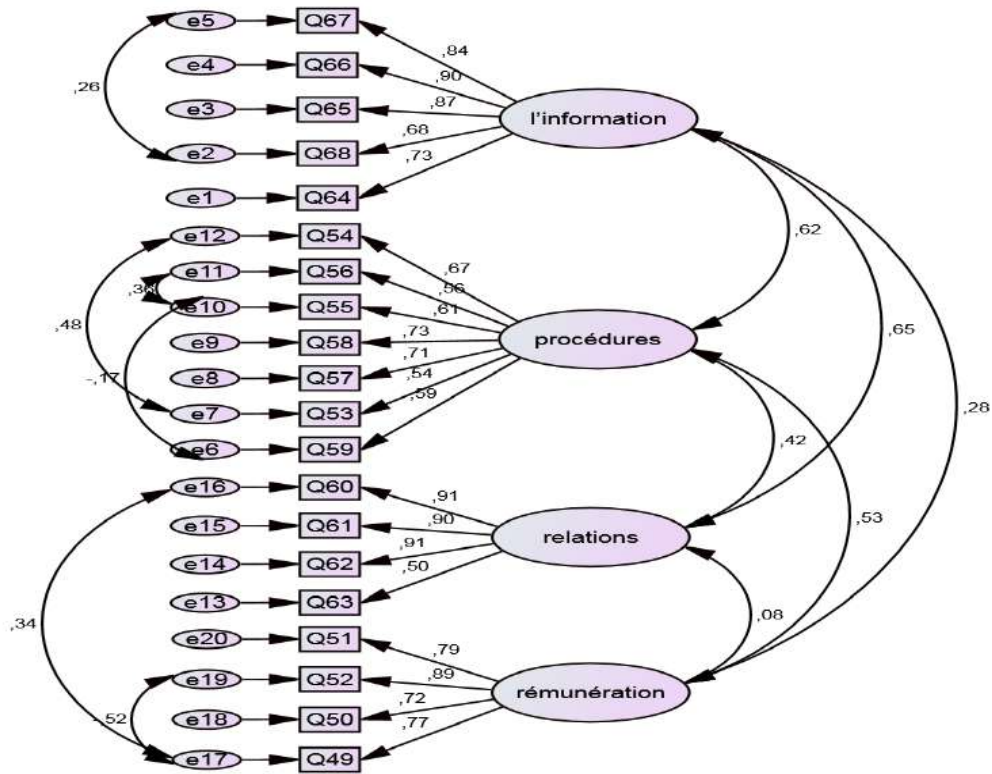
وكتعليق نهائي فإن النموذج صحيح وحصل على مؤشرات مطابقة ممتازة مع بيانات العينة.





1-1-2-4-6- تقدير بارمترات النموذج بعد التعديل

شكل (24) تقدير بارمترات نموذج العدالة التنظيمية بعد التعديل



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

يوضح الشكل قيم بارمترات النموذج بعد التعديل، حيث لم يطرأ تغير على تشبعات المؤشرات

حول عواملها

باستثناء بعض المؤشرات التي زادت أو انخفضت قيمة تشبعها على عاملها زيادة ونقصانا، بتقدير طفيف جدا لا يصل لدرجة التأثير على تكوين النموذج، ومادام النموذج المعدل هو الأكفأ من حيث تحصيله على مؤشرات مطابقة ممتازة وسأخذ به ونقبله.



1-1-2-5- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس محتوى العمل(JCQ)

1-1-2-5-1- تحديد نموذج محتوى العمل(JCQ) : كما ذكرنا سابقا فتحديد النموذج هو بناء نموذج تصوري بناء على أطر نظرية قائمة، وتوضيحه إجرائيا برسم تخطيطي، وبما أننا قمنا بإستخدام إستبيان محتوى العمل لـ Karasek and Theorell (1990) واعتمدنا على النسخة الفرنسية المطبقة في البيئة الفرنسية والغابونية (Bouterfas, 2014); (Sima M. N. Ntsame ) (2012). فإن التصور النظري تم وضعه من قبل، والنموذج يحتوي على ستة عوامل كامنة، تنتظم تحتها مجموعة من المؤشرات المقاسة، والعوامل الستة تشكل مفهوم محتوى العمل حسب.

1-1-2-5-2- تعيين نموذج محتوى العمل(JCQ): وكما ذكرنا سابقا يقصد بتعيين النموذج مدى توافر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارمترات الحرة للنموذج العاملي المفترض، من خلال حساب عدد درجات الحرية المقدر في النموذج العاملي التوكيدي لمحتوى العمل بـ  $DF=362$ ، فإن النموذج يعتبر متعدي التعيين بإعتبار أن عدد درجاتها لحرية جاء موجبا، ويحتوي على وفرة في المعلومات تسمح بإختبار النموذج.

1-1-2-5-3- إختبار حسن مطابقة نموذج محتوى العمل(JCQ)

جدول(35) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي لمحتوى العمل JCQ

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 407,700 df = 183 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	2.228	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.053 Lo:0.046 /ho:0.059	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	1.229 النموذج المشبع: 1.135 النموذج المستقل: 6.957	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع <b>ECVI</b>
يساوي أو أعلى من 0.50	0.729	مؤشر المطابقة المقارن <b>PCFI الإقتصادي</b>
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.921	مؤشر المطابقة المقارن <b>CFI</b>
أكبر من 0.9	0.909	مؤشر تاكر - لويس <b>TLI</b>

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال ما يظهره الجدول من نتائج مستخرجة من برنامج (AMOS)، جاءت قيم مؤشرات جودة مطابقة معظمها، حيث:

- مؤشر نسبة درجة الحرية لمربع كاي (Chi-square/df)، أقل من 3، ورغم أنه يتأثر بحجم العينة، إلا أننا سنحرص على أن يتدرج إلى قيمة أدنى.

- المؤشر (RMSEA)، الذي يعتبر أهم مؤشر للحكم على جودة مطابقة النموذج، والتي أظهرت الدراسات تفوقه عن باقي المؤشرات (تيغزة، 2012: 255)، حيث بلغت قيمته (0.065)، وهي مقبولة مالم تتجاوز (0.08)، إلا أنه يفضل أن تقل تحت مستوى (0.05).

- مؤشرات المطابقة المقارنة CFI و TLI، جاءت أكثر من (0.9)، وهي في الحد المقبول.

إن فحص مؤشرات التعديل Modification Indices، يمكننا من تحسين جودة النموذج من خلال تقييد بعض البارامترات الحرة الخاصة بالبواقي، وهو إجراء معروف في النمذجة. تيغزة (2012)، والربط بين بواقي المتغيرات التابعة (البندوت تعتبر متغيرات تابعة في النموذج القياسي)، يعني أمرين إثنيين هما: إما أن هناك قسم من التباين المشترك بين العاملين يفترض أن يفسره متغير مستقل أو



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

أكثر، لم يتفطن الباحث له، أو أن هذا ناتج عن خطأ في طريقة القياس. حبشي (2018)، وللكشف عن الأمر الثاني هناك عدة طرق، ومنها أن نفحص نسبة التفسير التراكمية للعوامل الستة المكونة لمحتوى العمل JCQ (نتحصل عليها عند القيام بالتحليل العالمي الإستكشافي كما وضحنا ذلك في مرحلة سابقة)، فإذا فاقت نسبة 50%، فهذا يدل على أن الخلل الذي أحدثه التباين المشترك بين بواقي المتغيرات التابعة ناتج عن خطأ في طريقة القياس، وليس في غياب عامل أو عوامل أخرى، ولقد بلغت في نموذج محتوى العمل بـ (59.320%)، وهو ما يرجحه الطالب ويرجع ذلك إلى أن المقياس يعتد به في مجال قياس العوامل التي تعتبر مصدر للضغط وتهدد الصحة النفسية في العمل، ذلك أن أصحاب المقياس بذلو جهداً في بنائه وترجم لعدة لغات وطبق في عدة بيئات.

**1-1-2-5-4- تقدير نموذج محتوى العمل قبل التعديل:** بعد التحقق من جودة مؤشرات مطابقة النموذج، نأتي إلى مرحلة تقدير النموذج وفحص قيم بارمتراتة وتشبعات البنود على عواملها، وكذا الإرتباطات بين المحاور.

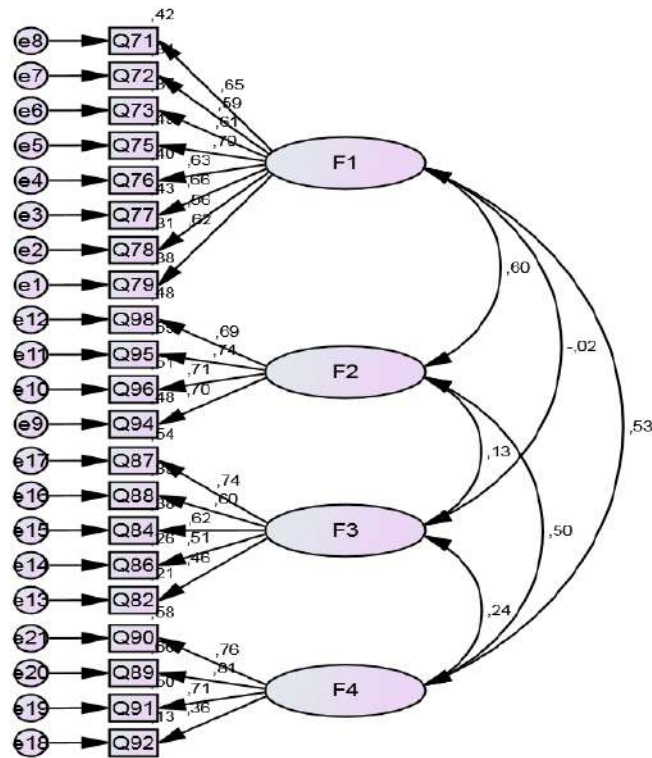
الجدول(36) تعريف رموز العوامل المستخدمة

الرمز	اسم العامل
F1	الموقف القراري
F2	دعم الزملاء
F3	العبء النفسي
F4	دعم المدير

المصدر: الطالب



شكل (25) تقدير بارمترات نموذج محتوى العمل JCQ



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

هنا معاملات التشبع المعيارية لنموذج محتوى العمل بأبعاده الأربعة ومؤشراتها، إذ تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من المتغيرات الكامنة (الأبعاد)، إلى كل مؤشر من المؤشرات المقاسة (البند)، عن درجة تشبع المتغير الكامن بهذا المؤشر، ويتضح من الشكل السابق أن أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (Q89)، إذ قدرت درجته المعيارية للإشباع (0.813)، وأن أقل أقل أعلى البنود تشبعا هو المؤشر (Q92)، إذ قدرت درجة المعيارية للإشباع (0.361)، وباقي القيم تتراوح بين القيمتين، وكانت جميعها دالة عند المستوى (0.05)، ويتضح ذلك من خلال الجدول التالي الذي يمثل جدول التقديرات اللامعيارية لبارمترات النموذج



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

ودلالاتها أي بإستعمال الوحدات الأصلية، لأن الدلالة والبواقي تظهر فقط في حالة الوحدات الأصلية، وتمثل النسبة الحرجة على قدرة العامل الكامن على التنبؤ ببينوده، وهي جميعا نسب دالة عند المستوى (0.05)، مما تؤكد على تشبع البنود بعواملها.

جدول (37) التقديرات اللامعيارية لنموذج محتوى العمل

البواقي	التقدير	المسارات	التشبعات	المسارات
		<---	F1	Q79
***	9,842	<---	F1	Q78
***	11,155	<---	F1	Q77
***	10,805	<---	F1	Q76
***	11,739	<---	F1	Q75
***	10,563	<---	F1	Q73
***	10,211	<---	F1	Q72
***	11,091	<---	F1	Q71
		<---	F2	Q94
***	12,653	<---	F2	Q96
***	13,005	<---	F2	Q95
***	12,309	<---	F2	Q98
		<---	F3	Q82
***	6,941	<---	F3	Q86
***	7,586	<---	F3	Q84
***	7,467	<---	F3	Q88
***	7,972	<---	F3	Q87
		<---	F4	Q92
***	6,866	<---	F4	Q91
***	7,042	<---	F4	Q89
***	6,968	<---	F4	Q90

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

كذلك يحتوي النموذج على القيم المعيارية واللامعيارية لمعاملات الارتباط بين العوامل الستة (الأبعاد)، والتي تظهر كالتالي:

- معامل الارتباط بين بعدي الموقف القراري ودعم الزملاء قدر ب 0.189

- معامل الارتباط بين بعدي الموقف القراري وعدم الأمان قدر ب -0.004

- معامل الارتباط بين بعدي دعم المديرين والموقف القراري قدر ب 0.205

- معامل الارتباط بين بعدي دعم الزملاء وعدم الأمان قدر ب 0.034



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

- معامل الارتباط بين بعدي دعم المديرين ودعم الزملاء قدر بـ 0.214

- معامل الارتباط بين بعدي عدم الأمان ودعم المديرين قدر بـ 0.079

وتظهر الارتباطات ضعيفة بين الأبعاد وهي إما غير دالة مثل الارتباطات بين بعدي الموقف القراري وعدم الأمان، وبين دعم الزملاء والعبء النفسي، وبين بعدي عدم الأمان ودعم المديرين، أو علاقة إرتباطية ضعيفة مثل دعم المديرين والموقف القراري، وبين دعم المديرين ودعم الزملاء وبين عدم الأمان ودعم المديرين ، وهذا ما يؤكد الإستقلالية النسبية للأبعاد عن بعضها. (حيواني كريمة وبن زروال فتيحة، 2017). والتي تتضح من خلال التقديرات لللامعيارية لمصفوفة التغيرات بين العوامل الكامنة.

الدلالة	النسبة الحرجة	البواقي	التقدير	المسارات
***	7,482	<u>.025</u>	,189	F1 <--> F2
,788	-,269	,014	-,004	F1 <--> F3
***	5,321	,039	,205	F4 <--> F1
,045	2,008	,017	,034	F2 <--> F3
***	5,254	,041	,214	F4 <--> F2
,00	3,285	,024	,079	F4 <--> F3

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

بعد تقدير بارامترات مؤشرات المطابقة لنموذج محتوى العمل ، ومن ثم فحص التقديرات اللامعيارية لبارامترات النموذج من تشبعات البنود على عواملها، يتضح لنا أن النموذج الإفتراضي الحالي غير مطابق للبيانات المأخوذة من عينة قدرها (445)، وعليه لتجنب رفض النموذج، وجب تفحص أجزائه لمعرفة مكامن الخلل فيه والقيام بالتعديلات المتاحة، وفق الإطار النظري الموجود.

**1-1-2-5- تعديل النموذج:** حيث قمنا بفحص البواقي ومؤشرات التعديل قصد معرفة الخلل في النموذج ومواطن الضعف في أجزائه، وتبيان لماذا النموذج يفتقر لمطابقة كافية، واقترح لنا مؤشرات التعديل Modification Indices، مجموعة من التعديلات التي تظهر في الجدول التالي



جدول (38) مؤشرات تعديل لنموذج محتوى العمل JCQ

المسارات		قيمة التغيرات	القيمة المعيارية	
e19	<-->	e24	4,776	-,052
E6	<-->	E8	27.154	,140
e19	<-->	e20	4,264	-,044
e9	<-->	e8	20,707	,165
e9	<-->	e20	6,295	-,064
e5	<-->	e22	4,011	-,038
e5	<-->	e7	24,200	,102

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال فحص مؤشرات تعديل النموذج، يظهر ان أقوى مؤشر يمكن أن يحدث تحسنا في جودة مطابقة النموذج هو تقيد البارمتر بين البواقى (e19 <--> e21)، أي بين البندين (Q90/Q89)، بقيمة تغاير قدرت بـ (33.975)، وهي أكبر قيمة، و قدرت قيمة العلاقة بين الباقيين بـ (0.140)، إلا أن هذا التعديل لم يحسن النموذج بالشكل المطلوب وقمنا بإجراء تعديلات أخرى وتقيد البارمترات الحرة لبواقى القياس تباعا وهي كالتالي: (e9 <--> e25) بقيمة تغاير (27.707) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.165)، (e5 <--> e7) بقيمة تغاير (31.200) و قدرت العلاقة بينهما بـ (0.102)، وبعد فحص محتوى البنود وجد أنها تقيس نفس المفهوم، وهذا ليس غريب لأن عوامل المقياس تقيس مفهوما واحد وهو العوامل النفسية الإجتماعية في بيئة العمل، والعوامل متفاعلة فيما بينها.

وجاءت مؤشرات مطابقة النموذج بعد التعديل كالتالي

جدول (39) مؤشرات جودة مطابقة النموذج العاملي التوكيدي لمحتوى العمل JCQ بعد التعديل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 398.250 df = 183	غير دال





## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

	دال احصائيا $P = 0,000$	
ما بين 1 و 3	1.908	نسبة درجة الحرية لمربع كاي
أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة	0.045 Lo:0.046 /ho:0.059	الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	1.003 النموذج المشبع: 1.135 النموذج المستقل: 6.957	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.812	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.942	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.933	مؤشر تاكر - لويس TLI

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

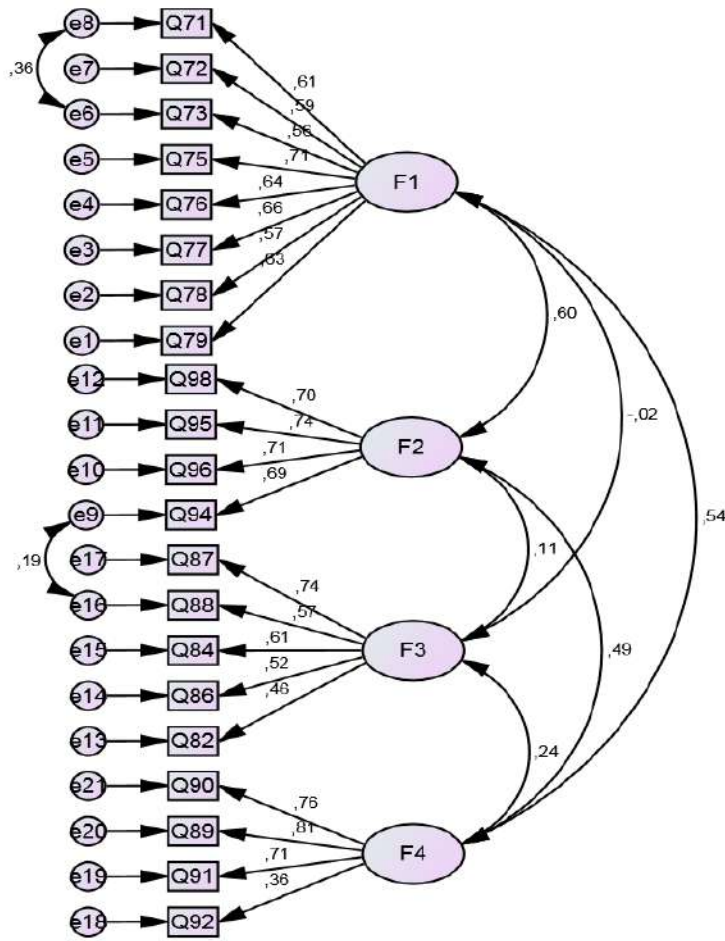
مؤشرات المطابقة بعد القيام بالتعديل، تحسنت بشكل ممتاز كل معايير جودة المطابقة وخاصة الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA حيث قدرت قيمته بـ (0.045)، ومؤشر الصدق التقاطعي (ECVI)، حيث قدرت قيمته بـ (1.003)، وهي قيمة أقل من قيمة النموذج المشبع، وانخفضت النسبة الإحتمالية لمربع كاي حيث قدرت بـ (398.252)، وتحسنت مؤشرات المطابقة المقارنة TLI & CFI واقتربت من الواحد.

وكتعليق نهائي فإن النموذج صحيح وحصل على مؤشرات مطابقة ممتازة مع بيانات العينة.

### 1-1-2-5-6- تقدير بارمترات النموذج بعد التعديل



شكل (26) تقدير بارمترات نموذج محتوى العمل JCQ بعد التعديل



المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

قيم بارمترات النموذج بعد التعديل، حيث لم يطرأ تغيير على تشبعات المؤشرات حول عواملها، ومادام النموذج المعدل هو الأكفأ من حيث تحصيله على مؤشرات مطابقة ممتازة سنأخذ به ونقبله.

### 3-1-1- الصدق التقاربي والتمييزي لمقياس الرفاه النفسي

1-3-1-1- الصدق التقاربي Convergent Validity : يشير إلى أن العبارات التي تقيس نفس البعد تكون متقاربة فيما بينها، أي أن قيمة التباين المشترك التي تفسره البنود فيما بينها تكون مرتفعة ويعبر عنه من خلال متوسط التباين المستخرج بين البنود ويرمز له بالرمز (AVE)،



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

ويحسب يدويا من خلال تربيع التثبعات المعيارية (معاملات الإنحدار بين البنود وأبعادها)، ثم نجمعها ونقسم المجموع على عدد البنود، ويجب أن يكون متوسط التباين المستخرج على الأقل أكبر من (0.5) ويكون أقل من الثبات المركب، لأن الثبات يعتبر على أنه إرتباط المتغير بنفسه، ومتوسط التباين المستخرج يعبر عن الجزء المشترك بين البعد والبنود التي تقيسه (Samsudin, M, 2015) وفي هذه الحالة نقول أنه تحقق لنا الصدق التقاربي، ولحساب الصدق التقاربي يرى (حبشي، 2019)، أنه لابد من متطلبات قبلية وشروط مهمة يجب توفرها وهي:

\* لابد أن يتطابق النموذج مع البيانات بأن تكون قيم:

- مؤشرات جودة مطابقة النموذج في الحدود المقبولة، وهذا الشرط متوفر لدينا كما رأينا سابقا.

- القيم المعيارية للتثبعات معظمها أكبر من (0.5)، ويستحسن أن تكون فوق (0.7)، وهذا الشرط متحقق نسبيا كما رأينا سابقا عند حساب صدق البناء العاملي.

**1-1-3-2- الصدق التمايزي Discriminant Validity:** ويتم تقديره من خلال محك فورنيل ولاركر (Fornell-Larcker Creterion)، ويشير الصدق التمايزي إلى أن متوسط التباين المستخرج بين البنود (AVE)، يكون أكبر من التباين المشترك الموجود بين المتغيرات الكامنة (الأبعاد) ويرمز له بالرمز (MSV) والتباين المشترك بين الأبعاد نتحصل عليه من خلال تربيع الإرتباطات بين الأبعاد، ويجب أن يكون الجذر التربيعي لمتوسط التباين المستخرج بين البنود أكبر من أي معامل إرتباط بين الأبعاد.

جدول (40) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد الرفاه النفسي

التوازن الإنفعالي	التحكم	الإندماج	تقدير الذات	السعادة في العمل	
0,731	0,720	0,710	0,820	0,844	الثبات المركب CR
0,547	0,513	0,588	0,742	0,561	متوسط التباين المستخرج AVE
0.405	0.394	0.361	0.479	0.487	أكبر تباين مشترك بين



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

الأبعاد
MSV

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

متوسطات التباينات المستخرج (AVE) لكل بعد من أبعاد الرفاه النفسي تجاوزت (0.5)، وكانت قيمها أقل من قيم الثبات المركب لكل بعد من أبعاد الرفاه النفسي، وأن أكبر تباين مشترك بين الأبعاد (MSV)، كان أقل من متوسطات التباين المستخرج، وهو ما يحقق لنا بيانات تحقق الصدق التقاربي والصدق التمايزي لمقياس الرفاه النفسي.

### 1-1-4- الصدق التقاربي والتمايزي لمقياس الضيق النفسي

جدول (41) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد الضيق النفسي

القلق / الإكتئاب	الشعور بالإرهاك	
والرغبة في فك الارتباط الاجتماعي	الهيجان	
0,950	0,964	الثبات المركب CR
0,615	0,707	متوسط التباين المستخرج AVE
0,850	0,850	أكبر تباين مشترك بين الأبعاد MSV

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

متوسطات التباينات المستخرج (AVE) لكل بعد من أبعاد الضيق النفسي قد فاقت (0.5)، وكانت قيمها أقل من قيم الثبات المركب لكل بعد من أبعاد الضيق النفسي، مما يعني أن بيانات الصدق التقاربي قد تحققت، ولكن أكبر تباين مشترك بين الأبعاد (MSV)، كان أكبر من متوسطات التباين المستخرج، وهذا لا يحقق شرط الصدق التمايزي، ويمكن تفسير هذا الأمر لأن الارتباط بين البعدين كان مرتفعا جدا (0.92)، وهذا ما يشير إلى أن البعدين نظريا يندرجون تحت



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

عامل كامن أكثر إتساعا يفسرونه بدرجة مشتركة، وهو بعد الضيق والمعاناة في العمل، وهذا النوع من النماذج يسمى بالنموذج الهرمي أو النموذج من الدرجة الثانية.

### 1-1-5- الصدق التقاربي والتمييزي لمقياس الإحترق المهني

جدول (42) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد الإحترق المهني

الإنجاز الفردي	تبلد الشخصية	الإنهاك الإنفعالي	
0,852	0,939	0,921	الثبات المركب CR
0,523	0,756	0,568	متوسط التباين المستخرج AVE
0,223	0,355	0,355	أكبر تباين مشترك بين الأبعاد MSV

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

متوسطات التباينات المستخرج (AVE) لكل بعد من أبعاد الإحترق المهني قد فاقت (0.5)، وكانت قيمها أقل من قيم الثبات المركب لكل بعد من أبعاد الإحترق النفسي، وأن أكبر تباين مشترك بين الأبعاد (MSV)، كان أقل من متوسطات التباين المستخرج، وهو ما يحقق لنا بينات تحقق الصدق التقاربي والصدق التمايزي لمقياس الإحترق المهني.

### 1-1-6- الصدق التقاربي والتمييزي لمقياس العدالة التنظيمية

جدول (43) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد العدالة التنظيمية

العدالة التوزيعية	العدالة التفاعلية	العدالة الإجرائية	العدالة الإعلامية	
0,872	0,889	0,823	0,902	الثبات المركب CR
0,631	0,676	0,502	0,651	متوسط التباين المستخرج AVE



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

0,285	0,420	0,385	0,420	أكبر تباين مشترك بين الأبعاد MSV
-------	-------	-------	-------	--

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

متوسطات التباينات المستخرج (AVE) لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية قد فاقت (0.5)، وكانت قيمها أقل من قيم الثبات المركب لكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، وأن أكبر تباين مشترك بين الأبعاد (MSV)، كان أقل من متوسطات التباين المستخرج، وهو ما يحقق لنا بيانات تحقق الصدق التقاربي والصدق التمايزي للمقياس.

### 1-1-7- الصدق التقاربي والتمايزي لاستبيان محتوى العمل

جدول (44) الثبات المركب و (MSV/AVE) لأبعاد استبيان محتوى العمل

أكبر تباين مشترك بين الأبعاد MSV	متوسط التباين المستخرج AVE	الثبات المركب CR	
0,390	0,653	0,838	الموقف القراري
0,361	0,506	0,816	دعم الزملاء
0,267	0,532	0,803	دعم المديرين
0,429	0,653	0,786	العبء النفسي

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

متوسطات التباينات المستخرج (AVE) لكل بعد من أبعاد محتوى العمل قد فاقت (0.5)، وكانت قيمها أقل من قيم الثبات المركب لكل بعد من أبعاد محتوى العمل، وأن أكبر تباين مشترك بين الأبعاد (MSV)، كان أقل من متوسطات التباين المستخرج، وهو ما يحقق لنا بيانات تحقق الصدق التقاربي والصدق التمايزي للمقياس.



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

1-2- الثبات: يشير الثبات إلى الدرجة الحقيقية التي تعبر عن أداء الفرد على إختبار ما، ويعني أن يتحص الفرد على الدرجة ذاتها عند إعادة تطبيق نفس الإختبار أو صورة مكافئة له (فرج، 2007). أي أن الثبات هو إرتباط المفهوم بنفسه من خلال حساب الإرتباطات بين مكوناته، ويشير بوسالم (2014)، إلى أن لكي نحكم على إختبار ما بالثبات يجب أن يتصف بالموضوعية، وهي أن يتحصل الفرد على نفس الدرجة أو درجة قريبة منها عند إعادة تطبيق الإختبار.

ويعتبر معامل ألفا لكرونباخ (cronbach alpha coefficient  $\alpha$ )، من أشهر طرق الثبات المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية، ولقد تبناه الباحثون بصورة نمطية دون الأخذ بشروط تطبيقها تداركه في بحثنا الحالي،

ويؤكد تيغزة (2009)، في مقاله الرصين المعنون بالبنية المنطقية لمعامل ألفا لكرونباخ، ومدى دقته في تقدير الثبات في ضوء إفتراضات نماذج القياس أن التعريفات السابقة لمفهوم الثبات، هي ذاتها تعريفات لنوع من أنواع الثبات أو طريقة من طرق تقديره، وهو الثبات بطريقة الإعادة، وهذا النوع من الثبات يستهدف قياس أخطاء القياس (الأخطاء العشوائية)، الناتجة عن عدم إستقرار السمة المقاسة، أو عدم دقة طريقة الإعادة، ويرى أن التعريف الذي يركز على خاصية إتساق درجات أداة القياس، سواء بطريقة الإعادة أو بصورة أخرى مكافئة، أو إتساق درجات نصفي المقياس أو أجزائه، أو إتساق درجات فقرات المقياس، وتشير الكتابات المتخصصة في هذا الشأن (Cronbach.2004 :Thompson & Vacha-haase.2000)، بأن مفهوم الثبات يدل على مدى إتساق درجات المقياس أو دقتها، وتوضح أنازتري (Anastaze & Urbina.1997)، أن الثبات وفقا لمفهومه العام يدل على مدى دلالة تباين درجات الأفراد الذين أجري عليهم المقياس على الفروق الحقيقية في السمة أو الصفة المقاسة، أي مدى الإتساق في درجات المقياس، وأيضا على مدى دلالة تباين هذه الدرجات على أخطاء الصدفة أو الأخطاء العشوائية، أي مدى إفتقار الدرجات للإتساق، ولذلك نجد الدليل الإرشادي للقياس التربوي والنفسي الذي اضطلعت بإصداره لجنة متخصصة مشتركة من ثلاث منظمات علمية متخصصة (NCME & AERA & APA. 1985)، قد عرفت مفهوم الثبات بمدى أو مقدار خلو درجات المقياس من أخطاء القياس، وذهب صلاح الدين علام (2000) في هذا الصدد.



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

ويرى معمريّة (2011) وتيغزة (2009) أن معامل ألفا يقيس ثبات الإتساق الداخلي للمقياس، حيث أن ثبات الإختبار منوط بثبات بنوده، فإنخفاض قيمة تباينات البنود بالنسبة للتباين الكلي يؤدي إلى إنخفاض الثبات، والعكس صحيح، وبالتالي فإتساع التباين أو تقلصه يتوقف على تجانس العينة، أو مدى تباينها، فتباين أفراد العينة يؤدي إلى تباين الإستجابات على فقرات المقياس، ومعنى ذلك أن قيم الثبات لذات المقاييس قد تختلف باختلاف العينات، فالمقياس الذي أظهر مستوى ثبات مرتفع على عينة معينة، قد يظهر مستوى منخفض على عينة أخرى، فالثبات ليست صفة لصيقة بالمقياس، وبالتالي من الخطأ أن نقول ثبات المقياس، والأصح أن نقول ثبات درجات المقياس، وكذلك بالنسبة للصدق، ويرى أن إرتفاع معامل ألفا قد يكون ناتجا عن إرتفاع قيم الأرتباطات بين الفقرات وهذا ما نبحت عنه لأنه يمثل الإتساق الداخلي للمقياس، كما أن إرتفاع قيم ألفا قد تكون بسبب طول الإختبار لا سيما إذا كان الإرتباط بين بنود الإختبار ضعيفا، وقد ترتفع قيمة معامل ألفا بسبب تماثل الفقرات وتشابهها (محمد تيغزة. 2009)

وفي هذا الصدد يؤكد تيغزة (2017) أن الثبات بمعادلة ألفا لكرونباخ أكثر شيوعا واستخداما بدون منازع في البحوث يقوم على مسلمة تجانس الإختبار، أي أن يكون أحادي البعد لإستخدام معامل ألفا، وبلغة التحليل العاملي، يجب أن تنتسب أغلب البنود تشبعا مرتفعا على عامل واحد، ويؤكد أن أغلب الباحثين تخلو عن حساب معامل ألفا حتى في المقاييس أحادية البعد، لأنهم يعتبرونه مؤشرا غير دقيق على تجانس مكونات المقياس، وفي المقاييس متعددة الأبعاد يؤكد (Schmidt & Hunter. 1996) أن إستخدام ألفا لتقدير الثبات عندها يعتبر خيارا غير مناسب، أو غير صالح لتقدير الثبات، واجتهد (Kortina.1993) من خلال بحوث المحاكاة ، إلى ميل معامل ألفا إلى الإنخفاض عندما تنتظم الفقرات تحت عدة أبعاد، ولاحظ أن طول الإختبار يسهم في رفع قيمة ألفا في المقاييس متعددة الأبعاد، ولقد حاول كرونباخ وزملاؤه (1965) تدارك الأمر باقتراح تعديل لصيغة معادلة ألفا تراعي تأخذ بعين الإعتبار المجموعات الفرعية التي يتكون منها المقياس وأسموها معادلة ألفا الطبقيّة Stratified Alpha وهذه معادلتها:

$$\text{Strat } \alpha = 1 - \frac{\sum_{j=1}^c \sigma_{x_j}^2 (1 - \alpha \rho_{x_j, x_j'})}{\sigma_x^2}$$





## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

ويدل التعبير  $\sigma_{x, x'}$  على تقدير معامل ألفا لمجموعة من مجموعات المقياس، ويدل التعبير  $\sigma_{x'}$  على

تباين هذه المجموعة، وتدل سيجما  $\sum_{i=1}^c$  على عملية الجمع تشمل حواصل الضرب لتباين درجات كل مجموعة في نتيجة طرح معامل ألفا لكل طبقة أو مجموعة من الواحد الصحيح، بحيث يبدأ الجمع من أول مجموعة إلى اخر مجموعة، أما المقام  $\sigma_x^2$  فيعبر عن تباين المقياس ككل، ولا تشترط هذه الصيغة أن يكون تباين الخطأ متماثلا بين المجموعات. (تيغزة. 2009).

ومن الطرق البديلة أيضا، هو مؤشرات ثبات المفهوم أو التكوين الفرضي (CR)، ويدل ثبات المفهوم على مدى دقة واتساق مؤشرات المفهوم سواء كانت فقرات أو مقاييس جزئية، إذ يفترض على المؤشرات التي تنتمي إلى مفهوم معين أن تنطوي على نسبة من التباين المشترك بينها وبين المفهوم الذي تنتمي إليه، وما يتبقى من نسبة تباين غير مفسرة يعزى لتباين الخطأ، ويستخدم هذا النوع من الثبات بإستخدام التحليل العالمي التوكيدي، أي بناء على التشبعات المعيارية للفقرات أو الأبعاد، وتحسب من خلال الصيغة التالية

$$CR = \frac{\left( \sum_{i=1}^p \lambda_i \right)^2}{\left( \sum_{i=1}^p \lambda_i \right)^2 + \sum_{i=1}^p \epsilon_{ii}}$$

يدل التعبير  $\sum_{i=1}^p \lambda_i$  على مجموع التشبعات المعيارية للفقرات على العامل، وتدل العبارة  $\sum_{i=1}^p \epsilon_{ii}$  على مجموع تباين الخطأ للمؤشرات أو الفقرات المقاسة، أي مجموع خطأ القياس للمؤشرات وخطأ القياس يمكن الحصول عليه من خلال تربيع تشبع كل مؤشر على عامله وحذف الناتج من الواحد ومنه نحصل على خطأ القياس، وهذه الطريقة لتقدير ثبات درجات المقياس تتأثر بالتشبعات السالبة للفقرات إن وجدت. (تيغزة. 2009)



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

وسنقوم بعرض الطرق الثلاث مع مقاييس دراستنا على الشكل التالي، ونقارن بينها.

1-2-1 - ثبات درجات مقياس الرفاه النفسي في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / CR/ Stratified)

جدول (45) ثبات درجات مقياس الرفاه النفسي في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / Alpha / CR/Stratified)

CR	تباين الأبعاد	معامل ألفا $\alpha$	عدد البنود	البعد
0,844	8,017	0,767	6	السعادة في العمل
0,820	24,788	0,828	5	تقدير الذات
0,710	8,017	0,704	4	الإندماج
0,720	24,788	0,736	4	التوازن الإنفعالي
0,731	8,017	0,752	4	التحكم
0.912	211,391	0.784	23	المقياس ككل
0.871				ألفا التطبيقية

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معامل درجات ثبات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ بالنسبة للإختبار ككل هي الأضعف بقيمة قدرها (0.784)، وتليها قيمة ألفا التطبيقية قدرت بـ(0.817)، وقيمة ثبات المفهوم CR بقيمة قدرها (0.912)، وهذه الأخيرة هي الأعلى وتثبت تفوق طرق حساب معامل ثبات درجات المقياس بمخرجات التحليل العاملي التوكيدي، أما على مستوى كل بعد، فتفوق معامل ثبات CR في الثلاثة أبعاد التالية السعادة (0.844)، تقدير الذات (0.820)، الإندماج (0.710)، وتفوق معامل ألفا  $\alpha$  بالنسبة للبعدين: التوازن الإنفعالي (0.736)، والتحكم في الذات والأحداث (0.775)، وهي معاملات ثبات مقبولة.



1-2-2- ثبات درجات مقياس الضيق النفسي في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / CR/ Stratified Alpha /

جدول (46) ثبات درجات مقياس الضيق النفسي في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / Alpha / CR/Stratified

CR	تباين الأبعاد	معامل ألفا $\alpha$	عدد البنود	البعد
0,964	159,571	0,952	11	الشعور بالإنهاك /الهيجان
0,950	144,618	0,910	12	القلق /الرغبة في فك الارتباط الاجتماعي
0.945	572,416	0.926	23	المقياس ككل
0.932				ألفا الطبقيّة

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معامل درجات ثبات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ بالنسبة للاختبار ككل هي الأضعف بقيمة قدرها (0.926)، وتليها قيمة ألفا الطبقيّة قدرت بـ(0.932)، وقيمة ثبات المفهوم CR بقيمة قدرها (0.945)، وهذه الأخيرة هي الأعلى وتثبت تفوق طرق حساب معامل ثبات درجات المقياس بمخرجات التحليل العاملي التوكيدي، أما على مستوى كل بعد، فتفوق معامل ثبات CR في كلا البعدين: الشعور بالإستنزاف والهيجان (0.952)، القلق والرغبة في فك الارتباط (0.950)، وهي معاملات ثبات مقبولة.

1-2-3- ثبات درجات مقياس الإحترق المهني في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / CR/ Stratified Alpha /

جدول (47) ثبات درجات مقياس الإحترق المهني في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / Alpha / CR/Stratified

CR	تباين الأبعاد	معامل ألفا $\alpha$	عدد البنود	البعد
0.936	198.851	0.758	09	الإنهاك الإنفعالي



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

0.825	76.233	0.938	05	تبلد الشخصية
0.824	83.237	0.706	08	الإنجاز الفردي
0.976	530.966	0.819	22	المقياس ككل
0.854				ألفا الطبقيّة

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

من خلال النتائج الموضحة في الجدول نلاحظ أن معامل درجات ثبات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ  $\alpha$ ، بالنسبة للإختبار ككل هي الأضعف بقيمة قدرها (0.819)، وتليها قيمة ألفا الطبقيّة قدرت بـ (0.854)، وقيمة ثبات المفهوم CR بقيمة قدرها (0.976)، وهذه الأخيرة هي الأعلى وتثبت تفوق طرق حساب معامل ثبات درجات المقياس بمخرجات التحليل العاملي التوكيدي، أما على مستوى كل بعد، فتتفوق معامل ثبات CR في بعدي: الإنهاك الإنفعالي (0.936)، والإنجاز الفردي (0.824)، وتتفوق معامل ألفا  $\alpha$ ، في بعد تبلد المشاعر (0.938)، وهي معاملات ثبات مقبولة.

1-2-4 - ثبات درجات مقياس العدالة التنظيمية في العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / CR / Stratified Alpha)

جدول (48) ثبات درجات مقياس العدالة التنظيمية في العمل باستخدام الطرق الثلاث

CR	تباين الأبعاد	معامل ألفا $\alpha$	عدد البنود	البعد
0,902	22.551	0.719	05	العدالة الإعلامية
0,823	35.146	0.792	07	العدالة الإجرائية
0,889	13.417	0.877	04	العدالة التوزيعية
0.824	33.656	0.705	04	العدالة التفاعلية
0.765	313.681	0.860	20	المقياس ككل
0.887				ألفا الطبقيّة

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

معامل درجات ثبات المقياس بطريقة ألفا التطبيقية، بالنسبة للاختبار ككل هي الأعلى بقيمة قدرها (0.887)، وتليها قيمة ألفا  $\alpha$ ، بقيمة قدرت بـ (0.860)، وقيمة ثبات المفهوم CR بقيمة قدرها (0.765)، وهذه الأخيرة هي القيمة، أما على مستوى كل بعد، فتفوق معامل ثبات CR في كل أبعاد المقياس: العدالة الإعلامية (0.902)، والعدالة الإجرائية (0.823)، والعدالة التوزيعية (0.889)، والعدالة التفاعلية (0.824)، وهي معاملات ثبات مقبولة.

### 1-2-5- ثبات درجات مقياس محتوى العمل باستخدام الطرق الثلاث (Alpha / Alpha / CR/Stratified)

جدول (49) ثبات درجات مقياس محتوى العمل باستخدام الطرق الثلاث (Stratified Alpha / Alpha / CR)

CR	تباين الأبعاد	معامل ألفا $\alpha$	عدد البنود	البعد
0,838	22.551	0.719	08	الموقف القراري
0,816	35.146	0.792	04	دعم الزملاء
0,803	13.417	0.772	05	دعم المديرين
0,786	33.656	0.705	04	العبء النفسي
0.873	223.971	0.860	21	المقياس ككل
0.862				ألفا التطبيقية

المصدر: مخرجات برنامج (AMOS)

معامل درجات ثبات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ  $\alpha$  بالنسبة للاختبار ككل هي الأدنى بقيمة قدرها (0.860)، وتليها قيمة ألفا التطبيقية قدرت بـ (0.862)، وقيمة ثبات المفهوم CR بقيمة قدرها (0.873)، وهذه الأخيرة هي الأعلى وتثبت تفوق طرق حساب معامل ثبات درجات المقياس بمخرجات التحليل العائلي التوكيدي، أما على مستوى كل بعد، فتفوق معامل ثبات CR في كل الأبعاد: بعد الموقف القراري (0.838)، دعم الزملاء (0.816)، دعم المديرين (0.803)، العبء النفسي (0.786)، وهي معاملات ثبات مقبولة.



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

وكخلاصة فإن جميع معاملات ثبات درجات المقاييس جاءت مقبولة ويعتد بها، إلا أن ثبات المفهوم أو الثبات المركب (CR) هو من حقق بينات ثبات درجات لمقاييس الدراسة مقبولة، ونستطيع أن نقول أن مقاييس الدراسة تتمتع بدرجة عالية من ثبات درجاتها.

### خلاصة

بعد تقدير بينات صدق وثبات درجات المقاييس المكونة لنموذج دراستنا بعدة طرق، تبين لنا أن كل المقاييس تتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات، ورغم أن المقاييس المستخدمة مصادق على خصائصها السيكومترية من قبل ومجربة في عدة بيئات أجنبية وعربية، إلا أننا قمنا بتعريبها واستخدامها في البيئة المحلية، مما يستحسن إعادة التحقق من بينات صدقها وثبات درجاتها باختلاف البيئة والعينة.

البناء العاملي التوكيدي أكد لنا نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، حيث لم يحافظ المقياس الذي يقيس الصحة النفسية "الرفاه والضيق النفسي في العمل" ل (masse et all.1998) على بنيته الأصلية، ويمكن أن يكون مرد هذا الاختلاف لطبيعة العينة فالمقياس الأصلي لم يطبق في بيئة العمل، ولكن هذه البنية تتفق مع البنية العاملية التي توصلت لها (marie- gilbert.2011) و (bouterfas.2014) (Ntsame Sima M. N. (2012) وطبقت الدراستين السابقتين عينة العمال الإجتماعيين والمرضى والأساتذة في فرنسا والغابون، فالرفاه النفسي في نسخته الجديدة حصل على بنية خماسي (السعادة، الاندماج، التوازن، تقدير الذات، التحكم)، في حين الضيق حصل في نسخته الجديدة على بنية ثنائية (القلق والهيجان، الإكتئاب والرغبة في فك الارتباط) (marie- gilbert.2011) و (bouterfas.2014)

مقياس الإحترق المهني ل (Maslach et Jackson (1986) . حافظ على بنيته العاملية الثلاثية (الإنهاك الإنفعالي، تبلد الشخصية، الإنجاز الفردي) وهذا ما يؤكد قوة البناء النظري للمقياس فقد تم التأكد منه في عدة بيئات عربية وعالمية، ومرد هذا أن أبعاد المقياس هي مراحل متتابعة منفصلة ولكن في متصل واحد. (Bouterfas, 2014) ; (Ntsame Sima M. N. (2012) ; (وادي وبومنقار، 2018) ; (بن بوقرين وبوفاتح، 2017).



## الفصل الخامس: البناء والخصائص السيكومترية

مقياس العدالة التنظيمية (Colquitt (2001)، النسخة الفرنسية المصادق عليه من طرف (bouterfas.2014)، وقبلها (Jouglard-Tritschle et Steine(2005). حافظ على بنيته العاملية الرباعية(العدالة: الإعلامية، الإجرائية، التوزيعية، التفاعلية)، وهذا يؤكد القوة النظرية التي بني عليها المقياس، في حين أن البنية العاملية لإستبيان محتوى العمل JCQ Karasek and Theorell (1990). جاء في نسخته الحالية بأربع عوامل مثلما أشار إلى ذلك التحليل العاملية الإستكشافي(الموقف القراري، دعم الزملاء، العبء النفسي /عدم الامان، دعم المشرفين)

ومنه نستطيع القول أنها مقاييس النموذج ذات موثوقية عالية، وبيانات صدق مقبولة قابلة لتوظيفها في إختبار النموذج البنائي لدراستنا، وسنأتي في الفصل الموالي إلى فصل عرض النتائج وتفسيرها.

## الفصل السادس: عرض ومناقشة النتائج

النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل

تحليل الإحصاءات الوصفية

تحليل الارتباطات بين المتغيرات

عرض، تفسير ومناقشة فرضية الدراسة

خلاصة





### تمهيد

يتضمن الفصل السادس الدراسة التحقيقية الثانية للنموذج البنائي للصحة النفسية في العمل، وتمثل في إختبار فرضية النموذج البنائي النظري للصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة، من خلال التحقق من جودة مطابقة هذا النموذج النظري للواقع (بيانات العينة)، سنقوم بالتحقق من مطابقة النموذج وفق الإطار النظري الذي تم تبنيه عند تحديده.

قبل الشروع في إختبار النموذج، يجب التوضيح بأن التنظير بواسطة النموذج يختلف في منطقته عن التنظير بواسطة الفرضيات الجزئية، هذه الأخيرة تركز على العلاقات الجزئية بين الأبعاد أو العوامل، مما يفقد المفاهيم تكاملها وتفاعلها فيما بينها، وهذا القصور يفقد هذه العلاقات قدرا كبيرا من دلالتها النظرية الأصيلة، والفرضيات ينبغي أن تستوعب تكامل المتغيرات وتفاعلها وتموقعها، وتتحقق هذه الخاصية في النماذج النظرية أو التصورية، وهي عبارة عن فرضيات اتسمت بقدر من الثراء في التنظير بحيث تغطي عددا من المتغيرات وتنظر لطبيعة علاقاتها، وتضفي على المتغيرات مرونة وظيفية من حيث الدور والتموقع والتمفصل في النموذج، بحيث قد يكون المتغير مستقلا بالنسبة للمتغيرات التابعة التي يؤثر فيها، ومتغيرا تابعا بالنسبة للمتغيرات التي تؤثر فيه، وقد يكون متغيرا وسيطيا ضابط للعلاقة بين المتغير المستقل والتابع.

منه فإن النموذج النظري يتفوق على الفرضيات من عدة جوانب منها:

- النموذج إطار متكامل تتحرك في مساحته العديد من الفرضيات الجزئية، التي تدرس التنبؤ أو التفسير ( لمشكلة بحثية معينة ) للمتغيرات كوحدات ملتزمة تسبح في إطار علائقي وتشق معناها من علاقتها بالوحدات الأخرى، أي أن النموذج يتضمن داخله فرضيات ولكنها لا تدرس منفردة ومشتتة، ومنه إرتأينا في بحثنا أن نتجاوز التنظير بواسطة الفرضيات إلى التنظير بواسطة النماذج لتفوقها في منطق البناء والإختبار (تحديد متغيرات النموذج وإختباره إحصائيا).

- النموذج له القدرة على أن يستوعب عددا من المتغيرات والعلاقات المتداخلة بينها، والفرضيات تبقى عاجزة أمام ذلك نسبيا لأنها تركز على علاقة معينة مقتطعة من نسيج علاقات متكامل.



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

- النموذج يتفوق أيضا في مرونته الوظيفية للمتغيرات فقد يكون المتغير مستقلا بالنسبة لمتغيرات تابعة وفي نفس الوقت قد يكون تابعا لمتغيرات مستقلة أو وسيطيا ضابطا للعلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة.

- النموذج يمتلك ميزة الإختبار الكلي دفعة واحدة للعلاقات بين المتغيرات، ولا يقوم على إختبارها بتجزئتها وتفصيلها لعلاقات متناثرة (فسيفاء الفرضيات). (امحمد تيغزة، 2011، ص. 44)

### 1- النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل

النموذج البنائي يختلف في منطقه عن النماذج العاملة التوكيدية التي رأيناها في الفصل السابق، فالنموذج البنائي فضلا على أنه يتضمن العوامل الكامنة ومؤشراتها المقاسة التي تمثل المكون القياسي للنموذج، فإنه يتضمن العلاقات بين المتغيرات الكامنة ذاتها وهو يمثل المكون البنائي للنموذج، أي أن النموذج البنائي يتضمن النموذج العاملي التوكيدي بالإضافة إلى العلاقات بين المتغيرات الكامنة (قد تكون متغيرات مستقلة وتابعة ووسيطية ومعدلة وتفاعلية).

في هذا الموضع من الدراسة نحاول التحقق من الارتباطات بين عوامل بيئة النفسية والاجتماعية والتنظيمية وبين عوامل الصحة النفسية في العمل، لأن النموذج البنائي عبارة عن معاملات إندار (علاقات تنبؤية) بين المتغيرات، ولحساب الإندار يجب الحصول على إرتباط منطقي ومقبول بين المتغيرات، وأيضا عرض بعض الإحصاءات الوصفية لإجابات الأفراد على أدوات الدراسة لكي نستطيع تحديد النموذج والتحقق من مطابقته.

### 1-2- تحليل الإحصاءات الوصفية

نعرض في هذا الموضع بعض الإحصاءات الوصفية (المتوسط الحسابي، المتوسط الفرضي، الإنحراف المعياري، لمعرفة مستوى إجابات الأفراد على مقاييس الدراسة في الجدول التالي).

الجدول (50) مستوى متغيرات الدراسة لدى أفراد العينة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	الإنحراف المعياري
مؤشرات الصحة النفسية			
الرفاه النفسي	96.31	70	15.02
الضيق النفسي	50.04	70	23.89



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

			الإحترق المهني
14.10	36	37.41	الإرهاك الإنفعالي
8.73	20	12.89	تبلد الشخصية
9.12	32	40.57	الإنجاز الفردي
			العوامل التنظيمية
4.74	15	10.80	العدالة الإعلامية
5.92	21	23.57	العدالة الإجرائية
3.66	12	16.12	العدالة التفاعلية
5.80	12	18.64	العدالة التوزيعية
3.59	10	11.73	دعم المديرين
2.51	10	12.63	دعم الزملاء
			متطلبات العمل
4.46	24	26.23	الموقف القراري
3.20	12	12.82	العبء النفسي

المصدر: الطالب

المتوسط الحسابي لإجابات الأفراد على مقياس الرفاه أكبر من المتوسط الفرضي والأفراد لديهم مستوى مرتفع نسبيا من الرفاه النفسي، ولديهم مستوى منخفض نسبيا من الضيق النفسي حيث المتوسط الحسابي لدرجاتهم أقل من المتوسط الفرضي، الإرهاك الإنفعالي مرتفع نسبيا لدى أفراد العينة، أيضا الأفراد لديهم مستوى منخفض نسبيا من تبلد الشخصية، والشعور بالإنجاز الفردي لديهم مرتفع نسبيا.

أما مستويات العوامل التنظيمية (العدالة الإجرائية، التفاعلية، التوزيعية، دعم الزملاء والمديرين) كانت مرتفعة نسبيا، ومستوى العدالة الإعلامية كان منخفضا نسبيا.

### 3-1- تحليل الإرتباطات بين المتغيرات

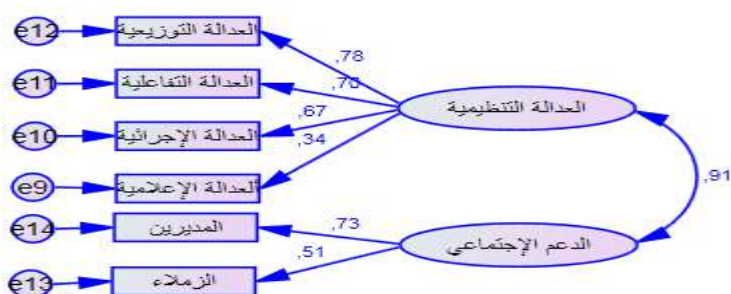
بعد تجهيز المقاييس في صورتها النهائية والتحقق من بنيتها العاملية عن طريق التحليل العاملي الإستكشافي والتوكيدي تم تطبيقها على عينة الدراسة اساتذة المؤسسات التربوية بولاية الجلفة (N=445)، وقبل تحديد النموذج النظري البنائي للدراسة يجب أن نتحقق من بعض الإفتراضات النظرية لتحديد نموذج للدراسة له معنى وهي: التحقق من إحتمالية الجمع بين العدالة التنظيمية والدعم الاجتماعي في عامل واحد كمتغير منبئ (مستقل) لأن الدراسات السابقة حاولت



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

توظيفهم كعامل واحد يمثل العوامل التنظيمية، خاصة وأن معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين ( $R= 0.91***$ )، وهي قيمة مرتفعة جدا تدعم الإفتراض بأن المتغيرين يقيسان مفهوما واحدا هو العوامل التنظيمية، والشكل التالي يوضح ذلك.

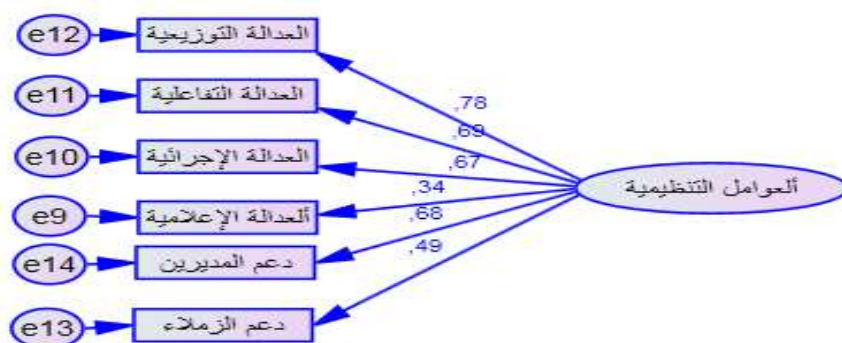
الشكل (27) إرتباط العوامل التنظيمية



المصدر: مخرجات برنامج AMOS

تمثيل أبعاد الدعم الإجتماعي والعدالة التنظيمية لعامل العوامل التنظيمية مقبول جدا، حيث جاءت تشبعات: الدعم الهيراركي ودعم الزملاء والعدالة التنظيمية بأبعادها الأربعة، حول عامل العوامل التنظيمية دالا ويفوق (0.40)، باستثناء العدالة الإعلامية التي فسرت (34%) فقط من قيمة العوامل التنظيمية، والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل (28) بنية العوامل التنظيمية



المصدر: مخرجات برنامج AMOS

وجاءت مؤشرات مطابقة هذا النموذج ممتازة، كالتالي:

نسبة درجة الحرية لمربع كاي  $\chi^2 / df$  قدرت ب 2.461 وهي غير دالة عند 0.031



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA قدرت بـ 0.020 وهي أقل من 0.08/0.05

مؤشر المطابقة المقارن CFI قدر بـ 0.97 وهو يقترب من الواحد

ومنه سنأخذ بهذا النموذج ونعتبره كعامل منبئ مستقل يؤثر على الصحة النفسية.

تتشعب عوامل مفهوم الصحة النفسية الإيجابية متمثلة في الرفاه النفسي وبعد الإنجاز الفردي، بقيم مقبولة جدا حيث فاقت كلها (0.40)، وأيضا عوامل الصحة النفسية السلبية متمثلة في عوامل الضيق النفسي والإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية، تتشعب بطريقة مقبولة جدا. إن جوهر دراستنا يكمن في الجمع بين ابعاد الرفاه النفسي وبعد الإنجاز الفردي في عامل واحد هو الصحة النفسية الإيجابية، إضافة لعامل الصحة النفسية السلبية من خلال الجمع بين الضيق النفسي والإحترق المهني (من خلال الانهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية).

لم ترتبط عوامل الصحة النفسية السلبية والإيجابية ببعضها وهذا يشير إلى أن مكوني الصحة النفسية الإيجابية والسلبية مستقلان عن بعضهما حسب إجابات الأفراد، هذا ما تفسره مستويات الإحترق المهني والرفاه النفسي المرتفعة حيث بلغ متوسط درجات الأفراد على بعد الانهاك الإنفعالي (37.41)، وبلغ متوسط درجات الأفراد على مقياس الرفاه النفسي (96.31).

ينظر لدرجة الفرد على الإحترق أنها نتيجة ومحصلة لوضعيات ضاغطة سابقة (المشرف، 2002) ويمكن أن تعود لضغط فترات زمنية ليست بالقربية (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). وتشير الدراسات أنه ظاهرة ليست نادرة الحدوث عند المدرسين في الوسط المهني التربوي (الحايك هيام، 2000)، فالفجوة التي تحدث بين توقعات الفرد والواقع الميداني نتيجة عدم التوازن بين الموارد والمتطلبات تسبب الإحترق حسب النموذج المعاملاتي لـ Cherniss (1980). أيضا هو نتيجة لفشل الفرد في التكيف ويرى (Shirom, 2006) أن أبعاد الإحترق المهني هي وضعيات مستقلة فالإنهاك الإنفعالي هو عبارة عن ميكانيزم دفاعي لمواجهة هذا الموقف، وهذا يقودنا إلى أن الفرد يمكن أن يكون لديه درجة مرتفعة من الإحترق ويتمتع بدرجة عالية من الرفاه النفسي، هذا لا ينفي إرتباط مركبات الصحة النفسية الإيجابية والسلبية ببعضها من الناحية المفاهيمية فهما يقعان على متصل واحد والتدخل لتعزيز الصحة النفسية الإيجابية يمكن أن يسهم



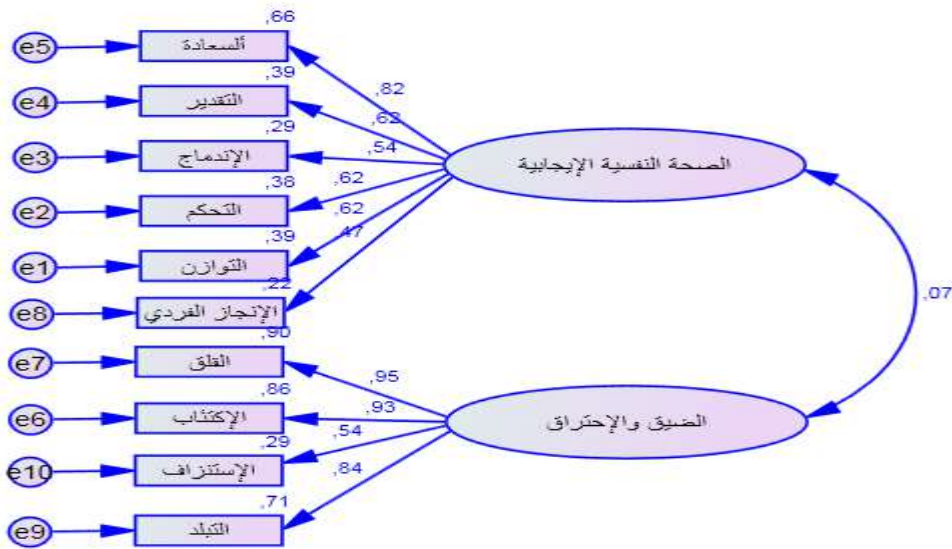
## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

في مجابهة أعراض الصحة النفسية السلبية لأن الفرد هنا يحاول التكيف ومواجهة هذه الوضعيات التي تستنزف طاقاته وتهدد مستقبله.

أيضا مستوى الضيق كان منخفضا (50.04)، هذا ما يفسر تحقق الإفتراض المنطقي الذي وضعه (masse et all.1998) في نموذجهم الثنائي البعد للصحة النفسية (الرفاه والضيق)، فلكي نحكم على أن الأفراد يتمتعون بمستوى مرتفع نسبيا من الصحة النفسية سيحصل على درجة مرتفعة في مقياس الرفاه النفسي ودرجة منخفضة في مستوى الضيق النفسي.

وجدنا أيضا أن الإحترق المهني يرتبط ارتباطا مرتفعا بالضيق النفسي ( $R = 0.968^{**}$ )، وهذا يشير إلى أن عوامل الصحة النفسية السلبية تقيس مفهوما واحدا هو الصحة النفسية السلبية.

الشكل (29) الإرتباط بين عوامل الصحة النفسية



وجاءت مؤشرات مطابقة هذا النموذج أغلبها ممتازة، كالتالي:

نسبة درجة الحرية لمربع كاي  $\chi^2 / df$  قدرت بـ 2.449 وهي غير دالة عند 0.031

الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA قدرت بـ 0.050 وهي أقل من 0.08/0.05

مؤشر المطابقة المقارن CFI قدر بـ 0.997 وهو يقترب من الواحد



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

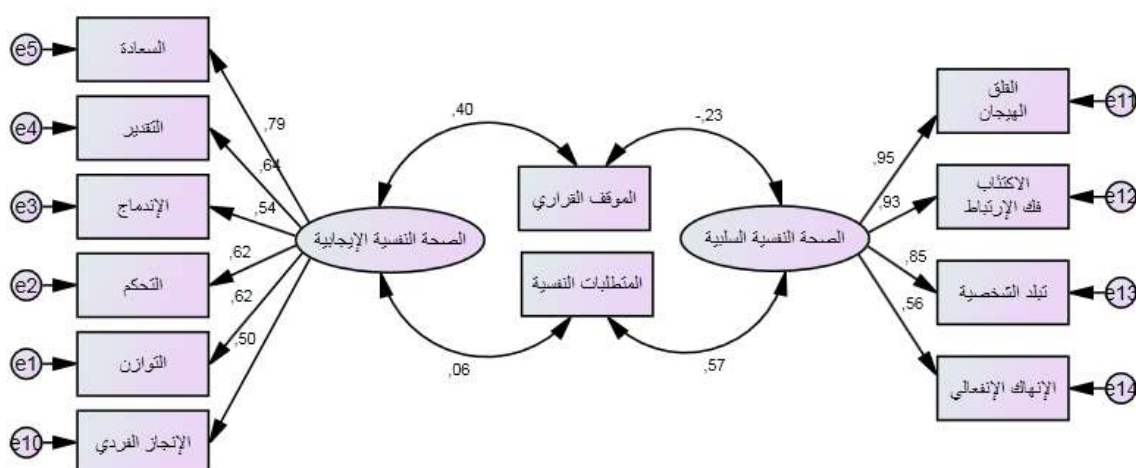
ومنه سنأخذ بهذا النموذج ونعتمده شرط حذف الارتباط بين العاملين لأنه غير دال (0.07).

الآن نحلل الارتباطات بين العوامل التنظيمية (العدالة التنظيمية والدعم الاجتماعي) وتمثل المتغيرات المستقلة المنبئة والصحة النفسية الإيجابية والسلبية وتمثل المتغيرات التابعة المتنبأ بها، حيث قدر معامل الارتباط بيرسون ( $R = 0.46^{***}$ ) بين العوامل الاجتماعية والصحة النفسية الإيجابية وهو ارتباط طردي مقبول ودال، في حين لم ترتبط الصحة النفسية السلبية بالعوامل التنظيمية ( $R = 0.10$ )، وهو ارتباط طردي ضعيف وغير دال.

الارتباطات الأربعة بين درجات الأفراد في بعد الموقف القراري وبعد المتطلبات النفسية ومركبتي الصحة النفسية الإيجابية والسلبية وبين درجات الأفراد في الصحة النفسية الإيجابية جاءت كالآتي:

- الصحة النفسية الإيجابية ترتبط ارتباطاً طردياً دالاً بالموقف القراري ( $R = 0.40^{***}$ )
- الصحة النفسية الإيجابية لا ترتبط ارتباطاً دالاً بالمتطلبات النفسية ( $R = 0.06$ )
- الصحة النفسية السلبية ترتبط ارتباطاً عكسياً منخفضاً دالاً بالموقف القراري ( $R = -0.23^{***}$ )
- الصحة النفسية السلبية ترتبط ارتباطاً طردياً دالاً بالمتطلبات النفسية ( $R = 0.57^{***}$ )

الشكل (30) ارتباطات مركبتي الصحة النفسية بالموقف القراري والمتطلبات النفسية



المصدر: مخرجات برنامج AMOS



ومما سبق فإن الارتباط الطردي بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية الإيجابية يشير إلى إمكانية وجود علاقة تأثير مباشرة بينهما، وأن عدم وجود ارتباط دال بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية السلبية يشير لإمكانية وجود عامل منبئ آخر يتوسط العلاقة بينهما، حيث تشير نتائج الارتباط إلى أن عامل الموقف القراري يرتبط بالصحة النفسية السلبية عكسيا ولكنه منخفض وهذا مايرجح فرضية التأثير الغير المباشر للعوامل التنظيمية على الصحة النفسية السلبية من خلال انخفاض عامل الموقف القراري، هذا من جهة ومن جهة ثانية، المتطلبات النفسية ترتبط ارتباطا طرديا دالا بالصحة النفسية السلبية وهذا يرجح لدينا التأثير المباشر للعوامل التنظيمية على الصحة النفسية السلبية من خلال ارتفاع العبء النفسي في العمل والمتطلبات النفسية.

لقد تحققنا من الإفتراضات النظرية الواجب توافرها لتحديد النموذج، وفي الخطوة الموالية نعرض ونناقش فرضية الدراسة الأساسية.

### 3-1- عرض، تفسير ومناقشة فرضية الدراسة

تنص فرضية الدراسة على أن: النموذج النظري البنائي للصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المؤسسة التربوية بولاية الجلفة، يحقق مؤشرات مطابقة جيدة.

يهدف النموذج النظري البنائي للدراسة إلى التحقق من صلاحية نموذج الصحة النفسية في العمل من خلال العوامل التنظيمية المؤثرة فيه (العدالة التنظيمية والدعم الزملاء ودعم المديرين) والمتطلبات النفسية (العبء النفسي)، والموقف القراري (الإستقلالية والحاجة للجدارة أو المهارة) وهذا النموذج يتم اختباره بشكل كلي أي في وحدة واحدة وفق منطق النماذج بالمعادلات البنائية ولا يتم تجزئته، وتمثل مركبات الصحة النفسية في العمل المتغير التابع أو المتغير المتنبئ به ممثلة في مركبتين إيجابية وسلبية، الصحة الإيجابية من خلال الرفاه النفسي وبعد الإنجاز الفردي المأخوذ من مقياس الإحترق المهني، والصحة السلبية ممثلة في الضيق النفسي والإحترق المهني (بعد الإنهاك الإنفعالي وتبدل الشخصية)، والعوامل التنظيمية والمتطلبات النفسية في العمل هم المتغيرات المستقلة أو المنبئة، والموقف القراري يمثل المتغير الوسيط الذي يتوسط العلاقة الغير مباشرة بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية.

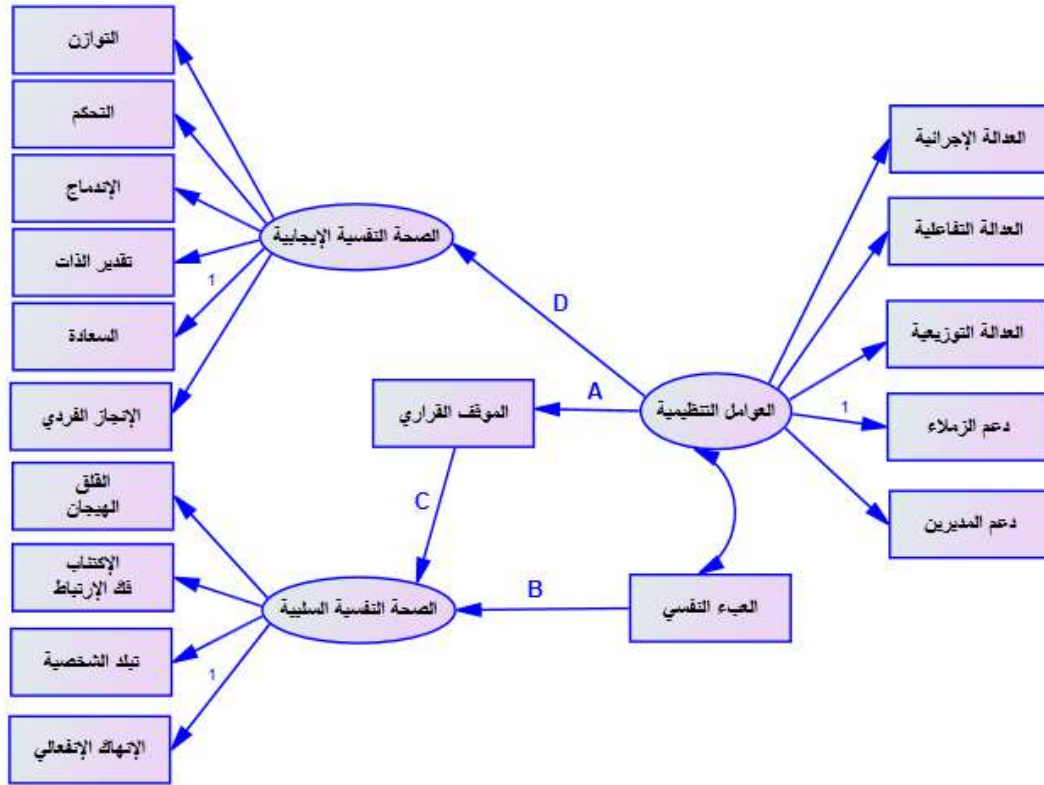




## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

1-3-1- تحديد النموذج: ويقصد به توظيف الأطر النظرية والدراسات السابقة في وضع النموذج، وفيما يلي عرض للنموذج النظري للدراسة.

شكل (31) النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل



المصدر: إعداد الطالب

النموذج البنائي للدراسة (الشكل: 31)، يتكون من خمسة عوامل/متغيرات، ثلاث منها عوامل كامنة (ذات الشكل البيضوي) مقاسة من خلال مؤشراتها (أبعادها) وهي العوامل التنظيمية بخمس أبعاد: دعم الزملاء ودعم المديرين، الصحة النفسية الإيجابية بست أبعاد هي: السعادة، تقدير الذات، الإندماج: العلاقات الإيجابية مع الآخرين، التحكم في الذات والأحداث، التوازن بين الحياة المهنية والعامة، والإنتاج الفردي.

والصحة النفسية السلبية من خلال: بعدي الضيق النفسي (القلق/الهيجان، الإكتئاب/فك الارتباط)، وبعدي الإحترق المهني (الإرهاك الإنفعالي، تبلد الشخصية)، أما المتغيرات المقاسة ذات الشكل



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

المستطيل)، فهي مشاهدة أي مقياس ويتعامل معها البرنامج على أنها عامل واحد عكس المتغيرات الكامنة.

الأسمم بين المتغيرات الكامنة والمشاهدة تمثل المسارات بينها أي العلاقات التنبؤية (معاملات الإنحدار)، وهي تشكل البعد البنائي للنموذج وفحواه أن الصحة النفسية الإيجابية في العمل تتأثر مباشرة بالعوامل التنظيمية (المسار D) ، والعوامل التنظيمية تؤثر على الموقف القراري (المسار A) والموقف القراري يؤثر على الصحة النفسية السلبية (المسار C) والعبء النفسي في العمل يؤثر على الصحة النفسية السلبية (المسار B). أما التأثير الغير مباشر يتمثل في تأثير العوامل التنظيمية على الصحة النفسية السلبية من خلال الموقف القراري (المسار A×C)

النموذج يعطي للموقف القراري (الإستقلالية والحاجة للجدارة)، دورا وسيطيا وبغيابه تنتفي العلاقة الموجودة بين الصحة النفسية السلبية والعوامل التنظيمية (نموذج وسيطي تام)، حيث أن العوامل التنظيمية لا تؤثر مباشرة على الصحة النفسية السلبية.

**1-3-2- تعيين النموذج:** يقصد بتعيين النموذج مدى توافر المعلومات الكافية في بيانات العينة للتوصل إلى حل وحيد ومحدد للبارمترات الحرة للنموذج البنائي المفترض، من خلال حساب عدد درجات الحرية المقدر في النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل ب  $DF=131$ ، فإن النموذج يعتبر متعدي التعيين باعتبار أن عدد درجات الحرية جاء موجبا، ويحتوي على وفرة في المعلومات تسمح بإختبار النموذج.

### 1-3-3- إختبار حسن مطابقة نموذج الصحة النفسية في العمل

جدول (51) مؤشرات جودة مطابقة النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 743.978 df = 131 دال احصائيا P = 0,000	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	5.679	ما بين 1 و 5
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.903	أن يقل عن 0.08



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

وهو يدل على مطابقة جيدة	Lo:0.062/ho:0.078	
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة النموذجين المشبع والمستقل	1.856 النموذج المشبع: 0.773 النموذج المستقل: 8.576	مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.711	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.831	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.802	مؤشر تاكر- لوييس TLI

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

من خلال النتائج المستخرجة من برنامج (AMOS)، نلاحظ أن:

- نسبة درجة الحرية لكاي مربع جاءت أكثر من 3 وأقل من 5، حيث قدرت قيمتها بـ (5.679).
- الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA، جاء أكثر من 8، حيث قدرت قيمته بـ (0.903).
- مؤشرات المطابقة المقارنة (TLI/CFI) جاءت قيمتهما أقل من 0.9.

النموذج لا يحقق مؤشرات مطابقة مقبولة، وفحص مؤشرات التعديل Modification Indices، يمكننا من تحسين جودة النموذج من خلال تقييد بعض البارمترات الحرة الخاصة بالبوافي، وهو إجراء معروف في النمذجة. تيغزة (2012)، والربط بين بوافي المتغيرات التابعة (البنود تعتبر متغيرات تابعة في النموذج القياسي)، أو بحذف المسارات الغير دالة أو إضافة مسارات تمثل علاقات تنبؤية لم يتم وضعها في النموذج عند تحديده، وتستوجب هذه الخطوة ضرورة تبرير هذه المسارات المضافة نظرياً.

**1-3-4- تقدير النموذج:** بطريقة البوتستراتب Bootstrap، بدل طريقة الإحتمالات القصوى المعهودة لأن النموذج يحتوي تأثيرات غير مباشرة وتعتبر وهي من الطرق الأنسب في حال التأثيرات غير المباشرة، والبوتستراتب يعمد على مبدأ سحب عينات عشوائية من العينة الأصلية للنموذج عن طريق الإحلال والإبدال، أي ينزع فرد من العينة الأصلية عشوائياً ثم يأخذ عينة معينة



## الفصل السادس: محرض ومناقشة نتائج الدراسة

ويعيد ذلك الشخص للعينه الأصلية وينزع فرد آخر عشوائيا ويأخذ عينه مجددا وهكذا يعيد الكرة حتى يصل إلى العدد المعين من عدد مرات السحب قد تصل إلى 2000 سحب.

وهذه الطريقة تتفوق على طريقة بارون كيني التي تشترط وجوب وجود تأثير معنوي مباشر للعلاقة الوسيطية، وهو أيضا أفضل من طريقة محك سوبيل لإختبار العلاقة الوسيطية لأن هذا المحك يتأثر بعدم التوزيع الطبيعي للعلاقة بين متغيرين.

إن العلاقات بين المتغيرات دائما تتبع التوزيع غير الطبيعي، فضلا على أن البوتسترايبينج يناسب العينات المتوسطة ويعالج شرط عدم الإعتدالية والقيم المتطرفة، قمنا بفحص القيم المتطرفة بواسطة برنامج الأموس من خلال إختبار التوزيع الطبيعي (Mahalanobis distance) للمتغيرات المتعددة، ويتم حسابها أيضا في برنامج SPSS أيضا لكن بعدة خطوات وليس مباشرة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (52) إختبار Mahalanobis distance للقيم المتطرفة

رقم الفرد في العينة	Mahalanobis d-squared قيمة	p1	p2
199	263,592	,000	,000
88	242,368	,000	,000
258	225,357	,000	,000
405	157,753	,000	,000
263	134,983	,000	,000
219	134,887	,000	,000
135	109,964	,000	,000
163	69,452	,000	,000
218	62,497	,000	,000
440	54,060	,000	,000
424	53,274	,000	,000
203	51,852	,000	,000
31	50,933	,000	,000
299	48,325	,000	,000
242	48,230	,000	,000
220	46,207	,000	,000
84	44,515	,000	,000
126	43,889	,001	,000
72	43,171	,001	,000
99	41,997	,001	,000
103	41,115	,001	,000
421	38,299	,004	,000
315	37,895	,004	,000
217	37,010	,005	,000



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

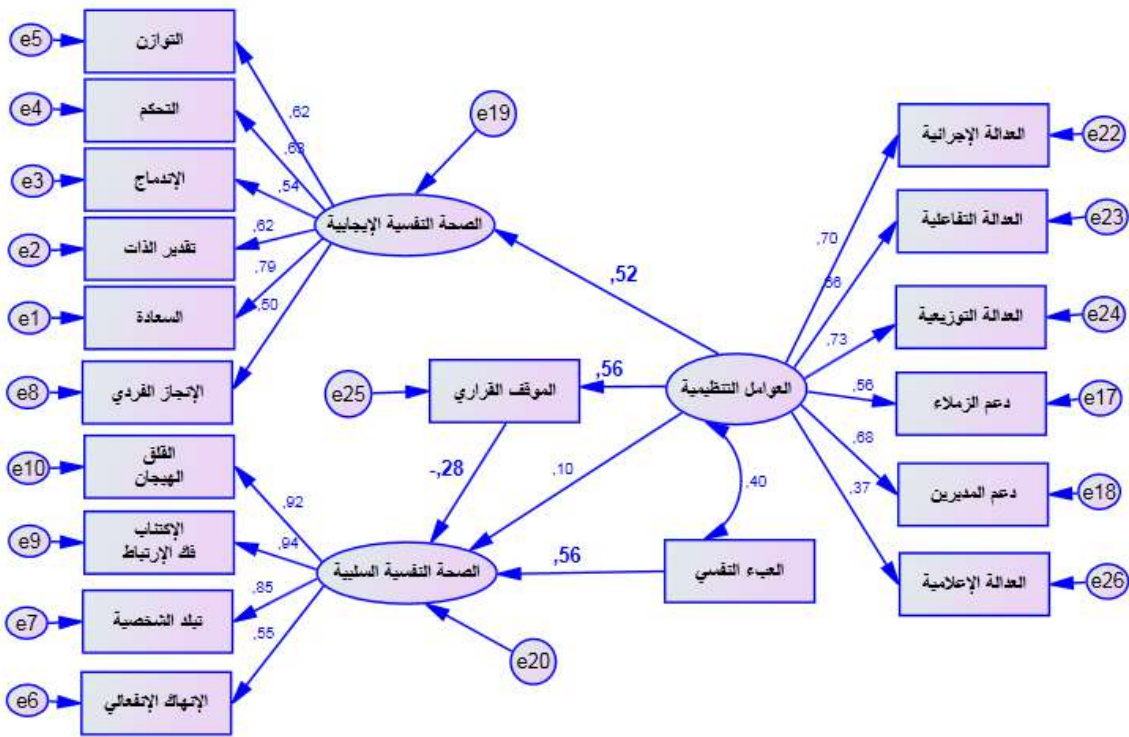
214	36,015	,007	,000
71	35,718	,008	,000
285	35,479	,008	,000
379	34,493	,011	,000
141	34,375	,011	,000
175	34,348	,011	,000
249	34,299	,012	,000
156	33,839	,013	,000
187	33,466	,015	,000
321	32,098	,021	,000
116	31,158	,028	,000
341	31,048	,028	,000
208	30,659	,032	,000
407	30,375	,034	,000
221	30,344	,034	,000
180	30,073	,037	,000
427	29,957	,038	,000
382	29,725	,040	,000
157	29,506	,043	,000
161	29,415	,044	,000
204	29,063	,048	,000

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

قيم Mahalanobis distance المتواجدة في الجدول السابق هي قيم الأفراد فقط الخارجين عن التوزيع الطبيعي للعينة أي القيم الشاذة البعيدة عن خط الإنتشار، وهي التي دلالة قيمتها أقل من 0.05، كما هو موضح في العمود p1.



شكل (32) تقدير بارمترات نموذج الصحة النفسية في العمل



المصدر: مخرجات برنامج AMOS

الرسم يوضح التشبعات المعيارية لكل عامل كامن من العوامل الثلاث مع مؤشرات المقاسة وهي تمثل الشق القياسي من النموذج، وأيضاً يوضح المسارات المباشرة وغير المباشرة بين متغيرات النموذج، حيث قدرت العلاقة المباشرة بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية الإيجابية بـ ( $R = 0.52^{***}$ )، وهي تشير إلى أن العوامل التنظيمية تفسر ما قيمته (52%) من معامل الصحة النفسية الإيجابية، والعلاقة بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية السلبية قدرت بـ (0.10)، وهو تأثير مباشر ضعيف وغير دال.

العلاقة المباشرة بين العوامل التنظيمية والموقف القراري قدرت بـ ( $R = 0.56^{***}$ )، ويشير إلى أن الدعم الاجتماعي يفسر ما قيمته (56%) من معامل الموقف القراري، والإرتباط بين العوامل التنظيمية والعبء النفسي دال و قدر بـ ( $R = 0.40^{***}$ )

العلاقة المباشرة بين الموقف القراري والصحة النفسية السلبية بـ ( $R = -0.28^{**}$ )، وتشير إلى تأثير مباشر عكسي وهو يفسر ما قيمته (28%) من معامل الصحة النفسية السلبية، والعلاقة بين



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

العبء النفسي والصحة النفسية السلبية قدرت بـ ( $R=0.56^{***}$ )، أي أن العبء النفسي يساهم في تفسير (56%) من معامل الصحة النفسية السلبية.

التأثيرات غير المباشرة تظهر الدور الوسيط للموقف القراري في العلاقة بين العوامل التنظيمية و الصحة النفسية السلبية، وهنا الوساطة تامة (Full Médiation) حيث المسار بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية السلبية ضعيف وغير دال ( $R= 0.10$ )، إذن العوامل التنظيمية تؤثر على الصحة النفسية السلبية بإنخفاض الموقف القراري لأن التأثير الغير مباشر كان عكسي وبدون الموقف القراري تنتفي العلاقة الغير مباشرة، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول(53) التأثيرات غير المباشرة بين متغيرات النموذج

	العبء النفسي	العوامل التنظيمية	الموقف القراري	الصحة السلبية	الصحة السلبية
الصحة السلبية	,000	-.867	,000	,000	,000

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

الجدول يبين قيمة واحدة فقط، وهي التأثير غير المباشر بين العوامل التنظيمية على الصحة النفسية السلبية ( $R= -0.867$ ) عند مستوى ثقة ( $\text{sig}=0.00$ ).

جدول (54) مستوى الثقة للتأثيرات غير المباشرة بين متغيرات النموذج

	العبء النفسي	العوامل التنظيمية	الموقف القراري	الصحة السلبية	الصحة الإيجابية
الموقف القراري	...	...	...	...	...
الصحة السلبية	...	.000	...	...	...

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

بعد فحص مؤشرات المطابقة للنموذج البنائي للصحة النفسية في العمل، والتأثيرات الغير المباشرة والمباشرة بين المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيطية، النموذج من ناحية المسارات بين المتغيرات كان جيدا، لكن سنحاول مراجعة التعديلات المتاحة لتحسين جودة مطابقته.



### 1-3-5- تعديل النموذج

نبدأ بفحص مؤشرات العوامل الكامنة التي تشير إلى أن مؤشراتنا تتشعب بها بمقدار مقبول يفوق (0.40)، باستثناء العدالة الإعلامية تشعبها ضعيف (0.37) حول مفهومها، وهذا البعد يفقد النموذج مطابقته وسنعمد إلى حذفه، المسار بين العوامل التنظيمية والصحة النفسية السلبية غير دال وضعيف وسنحذفه لأن العلاقة وسيطية تامة في وجود الموقف القراري، وتفقد النموذج جودته، أيضا سنحاول تقييد بعض البارامترات الحرة للبقايا كالتالي.

جدول (55) مؤشرات التعديل المقترحة

المسارات	قيمة التباير	القيم اللامعيارية
e6 <--> e9	38,288	0,221
e6 <--> e7	82,499	-0,585

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

من خلال فحص مؤشرات تعديل النموذج يظهر ان أقوى مؤشر يمكن أن يحدث تحسنا في جودة مطابقة النموذج هو تقييد البارمتر بين بواقي المؤشرين (e6<-->e7)، بقيمة تباير قدرت ب (82.499)، و قدرت العلاقة بين الباقيين ب (-0.585)، وهي أكبر مؤشر تعديل متاح لتحسين جودة النموذج من خلال تقييد البواقي.

جاءت مؤشرات المطابقة بعد التعديل كالتالي:

جدول (56) مؤشرات جودة مطابقة النموذج البنائي للصحة النفسية في العمل بعد التعديل

المؤشر	القيمة المحسوبة	محك القبول
مؤشرات المطابقة المطلقة		
النسبة الإحتمالية لمربع كاي	Chi-square = 365.981 df = 109 P = 0,000 دال احصائيا	غير دال
نسبة درجة الحرية لمربع كاي	2.126	ما بين 1 و 3
الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران RMSEA	0.0710 Lo:0.049/ho:0.065	أن يقل عن 0.05 و 0.08 وهو يدل على مطابقة جيدة
مؤشر الإفتقار إلى الإقتصاد		
مؤشر الصدق التقاطعي المتوقع	0.806	تكون قيمة النموذج الحالي أقل من قيمة





## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

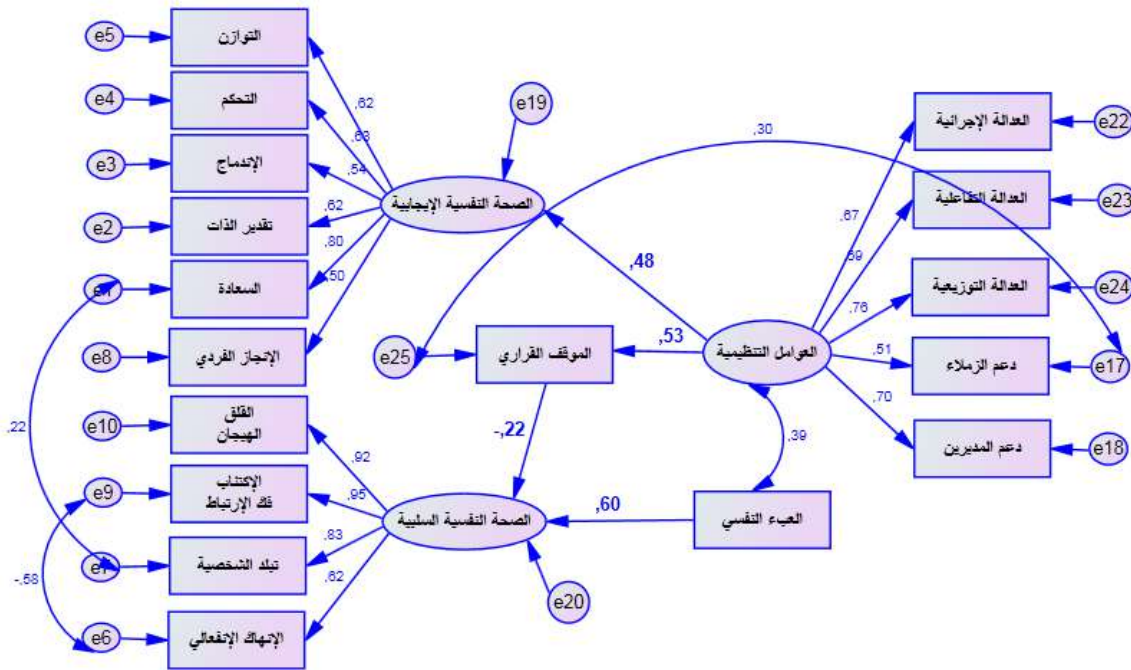
النموذجين المشبع والمستقل	النموذج المشبع: 0.770 النموذج المستقل: 4.668	ECVI
يساوي أو أعلى من 0.50	0.742	مؤشر المطابقة المقارن الإقتصادي PCFI
مؤشرات المطابقة المقارنة		
أكبر من 0.9	0.925	مؤشر المطابقة المقارن CFI
أكبر من 0.9	0.909	مؤشر تاكر - لويس TLI

المصدر: مخرجات برنامج AMOS

مؤشرات المطابقة بعد القيام بالتعديل تحسن بعضها وخاصة الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران (RMSEA)، حيث إنخفض إلى (0.0710) وهو جيد مادام لم يتجاوز (0.08)، وأيضا مؤشر الصدق التقاطعي (ECVI)، حيث قدرت قيمته بـ(0.806)، وهي قيمة غير مطابقة ولكن ليست بعيدة عن قيمة النموذج المشبع، وانخفضت النسبة الإحتمالية لمربع كاي حيث قدرت بـ (365.981)، وارتفعت قيمة مؤشرات المطابقة المقارنة فوق (0.9). ونظرا لخصوصية النموذج البنائي وإخلافه في منطقه عن النموذج العاملي فإننا سنكتفي بهذه التعديلات ونقبل النموذج كما هو، لأن أغلب مؤشرات المطابقة جاءت جيدة، والشكل التالي يوضح بارمترات النموذج بعد التعديل، وإجمالا النموذج صحيح وهو دال إحصائيا يرفض الفرض الصفري من خلال محك Bollen-Stine bootstrap  $p = .000$ ، ومنه يمكننا إبقاء النموذج كما هو والموافقة عليه، والشكل التالي يوضح بارمترات النموذج بعد التعديل.



الشكل (33) بارمترات نموذج الصحة النفسية في العمل بعد التعديل



المصدر: مخرجات برنامج AMOS

### 1-3-6- تفسير ومناقشة

إن تفسير نتائج فرضيات البحوث العلمية يتوقف على أمرين، الأول يشير إلى أي مدى قاومت الفرضيات وصمدت أمام حجج الدحض والنفي من خلال البيانات التي تم جمعها، والأمر الثاني يشير إلى أي مدى تعتبر تلك الفرضيات مفيدة، وكيف ذلك.

\*فرضية نموذج الدراسة تشير إلى أن النموذج يحصل على مؤشرات مطابقة جيدة، ومن خلال نتائج إختبارات المطابقة تحصل النموذج على مؤشرات مطابقة ليست جيدة كلها، وهي مقبولة في أغلبها حيث قدرت قيمة الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران (RMSEA)، ب (0.0710) وهو جيد مادام لم يتجاوز (0.08)، ومؤشر الصدق التقاطعي (ECVI) قدرت قيمته ب(0.806)، وهي قيمة غير مطابقة ولكن ليست بعيدة عن قيمة النموذج المشبع، والنسبة الإحتمالية جاءت دالة لمربع كاي و قدرت ب (365.981)، وقيمة مؤشرات المطابقة المقارنة (TLI/CFI) فوق (0.9).



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

ومنه فإن النتيجة المتحصل عليها تبين أن فرضية مطابقة النموذج قاومت النفي على عينة أساتذة المؤسسات التربوية بولاية الجلفة، حيث تشير إجابات أفراد العينة أن مؤشرات الصحة النفسية الإيجابية (الرفاه النفسي في العمل والإنجاز الفردي) تتأثر مباشرة بمؤشرات العوامل التنظيمية (العدالة التنظيمية والدعم الاجتماعي في العمل)، فعدالة الإجراءات المتبعة في المؤسسة تساهم في الرفع من مستوى الرفاه النفسي والإنجاز الفردي للأفراد داخل المؤسسات التربوية، أي عندما يشعر الأساتذة بالإرتياح للقرارات التي تتخذ فيما يخص مصير التلاميذ والإجراءات المنظمة للنشاطات داخل المؤسسات، أيضا الدعم الهيراركي المقرون بعدالة التفاعلات التي تشير لسلوكيات المديرين تجاه الأساتذة تساهم في الرفع من الرفاه النفسي والإنجاز الفردي لديهم، أي عندما يشعر الأفراد في المؤسسة أنهم يعاملون بأدب واحترام من طرف مديريهم، كذلك العدالة التوزيعية تساهم في رفع مستويات الرفاه النفسي لديهم والإنجاز الفردي، أي عندما يشعر الأساتذة بارتياح لعدالة إجراءات تنقيط المكافآت والمنح (هنا نتكلم عن منحة الأداء) التي يتحصلون عليها، ودعم الزملاء يشير إلى أن الأفراد عندما يشعرون بارتياح لعلاقتهم بزملائهم واندماجهم معهم يساهم ذلك في رفع مستوى الرفاه النفسي والإنجاز الفردي.

إن المستويات المرتفعة لأبعاد العوامل التنظيمية والصحة النفسية الإيجابية لدى الأساتذة يبرر القدرة التنبؤية للعوامل التنظيمية على مؤشرات الصحة النفسية الإيجابية.

تشير إجابات الأفراد أن مؤشرات الصحة النفسية السلبية (الضيق النفسي والإنهاك الانفعالي وتبدل الشخصية) بالموقف القراري، فالإستقلالية في اتخاذ القرار المتعلق بالعمل والحاجة للجدارة تساهم في تفسير درجة مؤشرات الصحة النفسية السلبية وهذه القدرة التنبؤية لمؤشرات الموقف القراري تكون بمساهمة العوامل التنظيمية، أي أن متطلبات الموقف القراري يدركها الفرد من خلال عدالة الإجراءات والتوزيعات ودعم المديرين ومساندة الزملاء، ومنه تم توقع التأثير الغير مباشر للعلاقة بين مؤشرات العوامل التنظيمية ومؤشرات الصحة النفسية السلبية، إن القدرة التنبؤية للعوامل التنظيمية لا تكون بدون الدور الوسيط للموقف القراري على مؤشرات الصحة النفسية السلبية، وهذه العلاقة عكسية كلما ارتفعت المنبئ انخفض المتبنا به، مع الأخذ بعين الإعتبار أن مستوى الضيق وبعد تبدل الشخصية كان منخفضا، وهذا يمكن ارجاعه إلى عوامل أخرى لم تضبط في مخطط الدراسة.



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

العبء النفسي يساهم في تفسير مؤشرات الصحة النفسية السلبية، ومستويات العبء النفسي المرتفعة نسبيا تبرر قدرته التنبؤية بمؤشرات الصحة النفسية السلبية.

فرضية النموذج البنائي للدراسة التي نختبرها لا تكمن أهميتها فقط في مقاومتها للنفي، ولكن أيضا في العائد منها، أي إلى أي مدى النموذج مفيد.

فائدة النموذج هي المنطق التي تقوم عليه النماذج البنائية أي أن تكون العوامل والمسارات بينها ذات معنى وفائدة وليست فقط من أجل الحصول على مؤشرات مطابقة جيدة، لقد كان بإمكاننا تحسين النموذج أكثر من خلال مؤشرات التعديل المتاحة بإضافة مسارات وحذف أخرى، ولكن يصبح النموذج دون معنى، ومنه فإن النموذج البنائي للدراسة تكمن فائدته في الدور التي تلعبه مؤشرات العوامل التنظيمية والموقف القراري والعبء النفسي مجتمعة على تفسير مؤشرات الصحة النفسية لدى أساتذة المؤسسات التربوية، وهذا لا يستطيع منطق الفرضيات المتجزئ اثباته (تحاليل الانحدار المتعدد)، وهنا نشير إلى المنطق التحقيقي للنموذج البنائي الذي يعتبر فائدة جوهرية، فتحاليل الانحدار المتعدد اختبارات احصائية ذات منطق استكشافي حيث يجرب الباحث المتغيرات المنبئة عشوائيا ويرى من يحصل على معامل انحدار أكبر، عكس النموذج البنائي الذي يحدد فيه الباحث المسارات بين العوامل المنبئة والمتنبأ بها قبل أن يختبر النموذج (توصيف النموذج)، أي أنه ذو منطق تحقيقي.

\*إن النتيجة النهائية للدراسة الحالية تشير لقبول النموذج النظري البنائي، علما أنه لم يحقق مؤشرات مطابقة كلها جيدة، ولكنه كان صحيحا وفقا لمحك Bollen-Stine bootstrap  $p = .000$ ، وهذه النتيجة تدعم الخلفية النظرية الذي تأسست عليها الأطروحة، فالأبحاث التي دعمها مركز الصحة والسلامة المهنية في الولايات المتحدة الأمريكية (NIOSH) تشير إلى الإهتمام بدور عوامل بيئة العمل النفسية والاجتماعية كمحطات للصحة النفسية، وأكدو على ارتباط مصادر وأعراض الضغط على الصحة، وأيضا الإتجاه الذي يشير إلى أن عناصر بيئة العمل هي السبب في الضغوط (Millar, 1992)، وتشير المقاربة السببية لمناهج البحث في الصحة النفسية أن عناصر بيئة العمل هي مصدر الضغوط ووجب تحديدها عن طريق جمع معلومات كمية حولها وإزالتها، ومنه فإن الأدبيات تشير إلى أن تفاعل الأفراد مع بيئتهم يسبب مشاكل الصحة النفسية،



## الفصل السادس: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

لذلك فإن تناول البحثي السليم يأخذ في عين الإعتبار خصائص وعناصر بيئة العمل ويضمنها في النماذج.

\* تشير إلى أن نتائج البحوث العلمية قد تتأثر بعوامل دخيلة أو محددات لم تدخل في مخطط البحث، فهذه العوامل تخفض من فائدة النموذج البنائي، وهنا نقصد العوامل التي لم يتضمنها النموذج ونذكر العوامل الذاتية أو الفردية، فخصائص الفرد كالشخصية والجدد والتفاؤل..، تعدل العلاقة بين عناصر بيئة العمل ومركبات الصحة النفسية، ولهذا فإن هذه العوامل الكامنة في البحث نتوقع انها عدلت العلاقة بين عوامل بيئة العمل التنظيمية ومؤشرات الصحة النفسية السلبية (الضيق النفسي وتبلد الشخصية).

\* الدراسات السابقة التي تناولت إشكالية الصحة النفسية في العمل وفق نموذج تنبؤي بنمذجة المعادلات البنائية تكاد تتعدم في حدود علم الباحث، ولم نجد إلا نموذجين بنائيين نربط من خلالهما النتائج، الأول وهو نموذج (bouderias et al.2011)، الذي أجري على عينة الأساتذة في فرنسا ومقاطعة الكيبك بكندا، وتضمن نموذج دراستهم العوامل الفردية بالإضافة إلى عوامل بيئة العمل التنظيمية، وتم تقييم مركبات الصحة النفسية في الرفاه والضيق فقط، إن البيئة الثقافية للنموذجين مختلفة ولا نستطيع القول أنها النتائج التي تم الوصول إليها في هذا البحث تتوافق وترتبط مع نتائجهم وأيضاً اختلاف ظروف الدراساتين. ثانياً، النموذج البنائي الذي أجري في البيئة الجزائرية من طرف (وادي لمين ويومنقار مراد، 2017)، على عينة من قطاع الصحة العمومية بولاية عنابة، وتضمن نمودجه الإحتراق المهني كمتنبأ به والدعم الإجتماعي والتنظيمي(العدالة التنظيمية، دعم المشرفين، اتخاذ القرار) كمنبئات، أيضاً لا نستطيع القول أن النموذجين إمتداد لبعضهما لإختلاف العينيتين وظروف واجراءات الدراساتين. إجمالاً لقد اتاحت لنا هذه الدراسة بمقدار قليل التعمق في فهم إشكالية البحث في الصحة النفسية فالموضوع معقد والبحث فيه يتطور بتزايد المعرفة فيه، وفرضية هذه الدراسة تبقى صحيحة(نسبياً) ولم يتم نفيها، هي قائمة ومفيدة ولكنها تخضع للرفض في ظل توارد المعلومات، ونقصد بالمعلومات هنا الدراسات القادمة حول العوامل المكونة للنموذج، وقد تجدد وتصل من خلال المعلومات الجديدة.



### 1-4- خلاصة

توصلت الدراسة التحقيقية إلى أن النموذج النظري البنائي للصحة النفسية في العمل لم يحقق مؤشرات مطابقة ممتازة ولكنها مقبولة في أغلبها حيث قيمة الجذر التربيعي لمؤشر خطأ الإقتران (RMSEA)، قدرت بـ (0.0710) وهو جيد مادام لم يتجاوز (0.08)، ومؤشر الصدق التقاطعي (ECVI) قدرت قيمته بـ (0.806)، وهي قيمة غير مطابقة ولكن ليست بعيدة عن قيمة النموذج المشبع، والنسبة الإحصائية جاءت دالة لمربع كاي و قدرت بـ (365.981)، وقيمة مؤشرات المطابقة المقارنة (TLI/CFI) فوق (0.9). والنموذج صحيح وفق محك Bollen-Stine bootstrap  $p = ,000$  لدى عينة أساتذة المؤسسات التربوية بولاية الجلفة (N=445)، من خلال عوامل بيئة العمل التنظيمية والنفسية كمنبئات والرفاه النفسي والضيق والإحترق المهني كمتغيرات منتبأ بها.

من المضامين العملية تظهر أهمية النموذج البنائي الذي تم التحقق منه بهدف تحديد العوامل التنظيمية التي تنتبأ بمؤشرات الصحة النفسية الإيجابية والسلبية، ومنه يمكن أن يستعمل النموذج من طرف الجهات المختصة كوزارة التربية وكل جهة تختص بقطاع التربية عند الشروع في إصلاحات تهتم بمشكلات الصحة النفسية للعاملين في مؤسساتها، أيضا يمكن استعمال النموذج لإعداد دليل لتعزيز الصحة النفسية لدى الأساتذة في قطاع التربية.

### 1-5- حدود الدراسة

\*اقتصرت الدراسة على اختبار النموذج على عينة ليست كبيرة (N=445)، وانحصارها في منطقة جغرافية محددة هي مدينة الجلفة بالجزائر.

\*فيما يخص المنطق النظري الذي تأسس من خلاله النموذج فهو لم يشمل الخصائص الذاتية للأفراد.

\*النموذج لم يتم مقارنته بنماذج مكافئة له، فمنطق اختبار النماذج يدعو إلى اختبار قوة وصحة النماذج من خلال مقارنته بنماذج مكافئة له بينها الباحث، وفق نفس الظروف والإجراءات.

ومنه فإن حدود النموذج وخصوصيته تعتبر افاقا مستقبلية للدراسة.

المراجع



### المراجع العربية

- ألاء عبد الموجود العاني(2018)، التوافق بين الدعم التنظيمي المدرك والثقافة التنظيمية، دراسة ميدانية بجامعة الموصل، مجلة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد(8)، العدد(1).
- أومليلي حميد، الصحة النفسية للمعلم في ظل مفاهيم علم النفس الإيجابي،مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، العدد07، جامعة محمد لمين دباغين سطيف2،الجزائر،2017.
- آيت حمودة حكيمة، فاضلي محمد و مسيلي رشيد (2011)، أهمية المساندة الاجتماعية في تحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لدى الشباب البطل، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجزائر، العدد2.
- برباوي كمال وإلياس سليمان، دور الاتصال الداخلي في تحقيق العدالة التنظيمية، مجلة البشائر الاقتصادية، العدد الخامس، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر،2016.
- برواسردار أحمد وآخرون(2017)، دور الدعم التنظيمي في تعزيز التوجه الإبداعي، دراسة استطلاعية لأداء عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة كويه، مجلة العلوم الإدارية العراقية، مجلد(1)،العدد(2).
- بن يحي عز الدين، أثر العدالة التنظيمية على سلوك المواطنة دراسة ميدانية بمؤسسات الشباب لولاية قسنطينة، مجلة أبحاث نفسية وتربوية، المجلد4، العدد العاشر، جامعة عبد الحميد مهربقسنطينة02، الجزائر،2017.
- بوخلوة باديس ،سهيلة قمو(2016)، أثر الدعم التنظيمي على جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بمستشفى الأم والطفل تقرت، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد(5).
- جفال مقران، علاقة الدافعية الصادرة عن العزم الذاتي بالصحة النفسية للعامل في ضوء المقاربة الاجتماعية المعرفية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس تخصص العمل والتنظيم، بإشراف د. احمد دوقة، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2017.
- حميد سالم غياض الكعبي (2017)، دور الدعم التنظيمي المدرك في التقليل من التهكم التنظيمي، دراسة تحليلية لأراء عينة من التدريسي في كلية الرافدين، مجلة الإدارة والاقتصاد، المجلد(40)، العدد(11).





- حياة سرير الحرثسي، التأثير التفاعلي بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد السادس، جامعة لبليدة 2، الجزائر، دون سنة.
- حيواني كريمة، تكييف استبيان محتوى العمل لروبار كرزك JcQ على البيئة الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه طور ثالث في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، بإشراف د. بن زروال فتيحة، جامعة العربي بن مهيدي أم بواقي، الجزائر، 2017.
- خولة زريقي، إدراك العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام لدى ممرضين مستشفى سليمان عميرات بتقورت، مذكرة مكملة لمتطلبات شهادة الماستر، بإشراف نوار بوعيشة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015.
- رضوان جاب الله شعبان، محمد هريدي عادل (2001)، العلاقة بين المساندة الاجتماعية وكل من مظاهر الاكتئاب وتقدير الذات والرضا عن الحياة، مجلة علم النفس، مصر، العدد 58.
- سارة زوييتي، واقع العدالة التنظيمية بالمؤسسات الجزائرية دراسة ميدانية بالمؤسسة المينائية سكيكدة، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 43، العدد 43، جامعة قسنطينة 01، الجزائر، 2015.
- سارة مهني، العدالة التنظيمية ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمقر بلدية شتمة بسكرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع إدارة وعمل، بإشراف زرفة بولقواس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2016.
- سامية خميس أبو نداء، تحليل علاقة بعض المتغيرات الشخصية وأنماط القيادة بالالتزام التنظيمي والشعور بالعدالة التنظيمية- دراسة ميدانية على الوزارات الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة مكملة للحصول على درجة الماجستير، غير منشورة، الجامعة الإسلامية، 2007.
- سمية تواتي، العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، مجلة التنظيمية وإدارة الموارد البشرية، العدد التاسع، الجزء الأول، جامعة لبليدة 2، دون سنة.
- شافية بن حفيظ وهاجر مناع، مستوى الصحة النفسية لدى عينة القابلات العاملات في المؤسسة الإستشفائية المتخصصة بالطفل والأم، مخبر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، العدد 15، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015.



- شعبان فرج وسعيدة شيخ، محددات وآثار ممارسة العدالة التنظيمية في المنظمات، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد السابع، جامعة البويرة، الجزائر، دون سنة.
- صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، (2000).
- عادل محمد زايد، العدالة التنظيمية: المهمة القادمة لإدارة الموارد البشرية، ط1، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006.
- عادل محمد زايد، تحليل العلاقة بين أساليب مراقبة الأداء الوظيفي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، العدد2، الكويت، 1995.
- عامر حسين العطوي، أثر العدالة التنظيمية في الأداء السياقي، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 10، العدد01، جامعة القادسية، 2007.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي(2003)، أثر محددات إدراك الدعم التنظيمي على دافعية الأفراد للإنجاز بالتطبيق على الشركات الصناعية التابعة لقطاع الأعمال بمحافظة الدقهلية، المجلة العلمية التجارة والتمويل، الملحق(2)، العدد(2).
- عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، دس، لبنان.
- عبد الرحمن بن سليمان الطريري: القياس النفسي والتربوي، نظرياته، أسسه وتطبيقاته، الرياض، مكتبة الراشد، (1997).
- عبد الرحمن بن صافي: دراسة تقييمية لطرق تقدير صدق وثبات أدوات جمع المعطيات في أطروحات الدكتوراه علم النفس وعلوم التربية جامعة الجزائر2، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية العلوم الإجتماعية، مستغانم، (2017).
- عطية عصام بوزيدي وغربي صبرينة: البنية العاملية للصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة الجلفة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مقبول للنشر في المجلد 14، 2021 جامعة ورقلة.
- عطية عصام بوزيدي وغربي صبرينة: الصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المدرسة الابتدائية، الملتقى الدولي الاول: السلامة المهنية والوقاية من حوادث العمل، المنعقد بتاريخ 06-07 مارس 2019 جامعة زيان عاشور الجلفة



- علي ضبيان الرشيدى(2019)، الدعم التنظيمي وعلاقته بالعدالة التنظيمية و الالتزام التنظيمي، دراسة تطبيقية على الأطباء العاملين في بعض المستشفيات الحكومية في مدينة الرياض، المجلة العربية للإدارة، مجلد (39)، العدد(3)
- عمر محمد دره، العدالة التنظيمية وعلاقتها ببعض الاتجاهات الإدارية المعاصرة، دار الرضوان للنشر والتوزيع، مصر، 2008.
- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح، ط1، لبنان، 1993.
- فاطيمة الزهراء وأحمد جميل، العدالة التنظيمية وأثرها على التنكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية، للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد السابع، جامعة أكلي محمد أولحاج البويرة، الجزائر، 2016.
- فاطيمة الزهراء وأحمد جميل، العدالة التنظيمية وأثرها على التنكين الإداري في المؤسسات الجزائرية، المجلة الجزائرية، للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد السابع، جامعة أكلي محمد أولحاج لبويرة، الجزائر، 2016.
- فؤاد أبو حطب وآخرون: التقويم النفسي، ط4، القاهرة، المكتبة الأنجلو المصرية، (1997).
- قاسم نايف علوان، تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد السابع، جامعة التحدي، ليبيا، 2007.
- كمال برباوي وإلياس سليمان، علاقة العدالة التنظيمية بسلوك المواطن دراسة حالة نفضال، دراسات مجلة دولية علمية محكمة، العدد 28، جامعة الأغواط، الجزائر، 2017.
- كمال برباوي، العدالة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للكهرباء والغاز بولاية بشار، مجلة الباحث، العدد السادس عشر، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، 2016.
- محمد بوقليع، العدالة التنظيمية وأثرها في تحسين أداء العاملين دراسة حالة على الشركة الجزائرية للمحروقات سونطراك، دراسة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، بإشراف نجم الدين العزاوي، جامعة الشرق الأوسط، 2011.



- محمد عبد الحميد الطبولي وآخرون، الإحساس بالعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، مجلة نقد وتوير، العدد الثاني، جامعة بنغازي، ليبيا، 2015.
- محمد عبد الرحيم بدرغانم، درجة العدالة التنظيمية وعلاقتها بتفويض السلطة لدى مديري المدارس الحكومية ومديراتها في محافظة طولكرم من وجهة نظر مدارسهم، رسالة مكملة للحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية، بإشراف غسان حسين الحلو، جامعة النجاح الوطنية نابلس، فلسطين، 2015.
- محمد كسنة وفاطنة قهيري، أثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، جامعة الجلفة الجزائر.
- محمد ناصر راشد أبو سمعان، محددات العدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة من وجهة نظر الضباط في جهاز الشرطة بقطاع غزة، رسالة للحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، بإشراف يوسف عبد عطية بحر، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2015.
- محمد يحي حامد النثقي، الصحة النفسية، (منتدى الأصيل WWW.ALASSIL.COM، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية).
- محمود عبد الرحمان الشنطي (2015)، دور الدعم التنظيمي كمتغير معدل في العلاقة بين الضغوط الوظيفية والأداء، مجلة جامعة القدس المفتوحة الأبحاث والدراسات الإدارية والاقتصادية، المجلد (1)، العدد (3).
- منصور بوقسارة، ورشيد زياد: الخصائص السيكومترية للنسخة الجزائرية لمقاييس توقعات الكفاءة الذاتية العاملة لدى تلاميذ المرحلة الثانوية، مجلة العلوم النفسية والتربوية، العدد 1، جامعة الوادي، 24-52.
- نماء جواد العبيدي، أثر العدالة التنظيمية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي دراسة ميدانية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 24، 2012.
- هاشم راضي جثير، محاضرات في الصحة، جامعة بابل، 2011.



- وادي لمين، نموذج المعادلة البنائية للدعم التنظيمي والاجتماعي المدرك لمواجهة الاحتراق النفسي لدى العاملات المتزوجات، دراسة ميدانية بمؤسسات الصحة العمومية لولاية عنابة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم النفس تخصص علم النفس العمل والتنظيم، بإشراف د. بومنقار مراد، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، 2018.
- أحمد بوزيان تيغزة: التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمها ومنهجيتها بإستعمال حزمة lisrel و spss، دار السيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،(2012).
- أحمد ديب محمد ماضي، أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونورا، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير، تخصص إدارة أعمال، بإشراف د.يوسف عبد عطية بحرن الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين، 2014.
- أحمد عيد مطيع الشخابنة، التكيف مع الضغوط النفسية دراسة ميدانية، ط1، دار الحامد، الأردن، 2010.
- أحمد قرينعي، نموذج مقترح لتقييم الأخطار النفسية والاجتماعية في بيئة العمل لدى الطاقم الطبي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، إشراف د. عمر بن شريك، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، 2018.
- أحمد ماهر، التنظيم، الدار الجامعية، مصر، 2007.
- أحمد محمد فهمي البرزنجي و وفاء جثير مزعل حسين، 2017، البيئة الخارجية وأثر تحليلها في من الإئتمان المصرفي بحث تطبيقي في مصرفي الرافدين والرشيد، مجلة جامعة ذي قار، المجلد12، العدد3.
- أحمد يوسف أبو رحمة، أثر عوامل البيئة الداخلية للمنظمة على مستوى دافعية الإنجاز لدى العاملين في قطاع الخدمات بوكالة الغوث الدولية(الأونروا)، بإشراف د. وسيم إسماعيل الهاييل، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية غزة، فلسطين 2017.
- الشيواني محروس محمد و عبد الرحمان السيد محمد، المساندة الاجتماعية والصحة النفسية مرجعة نظرية ودراسات تطبيقية، مكتبة أنجلو المصرية، 1994.



- الكبيسي عامر خضير، التصميم التنظيمي، دار الشروق للطباعة والنشر والتوزيع، قطر، 1990.
- أمجد عبد الرحمان الأهدل، أثر البيئة التنظيمية على الأداء الوظيفي للعاملين في شركات الدخان الأردنية، د. طاهر رداد القريشي، رسالة مكملة لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011.
- إيناس أحمد علي السليمي، جودة بيئة العمل وإنعكاسها على التفكير الإبداعي للعاملات في المشروعات الصغيرة، بإشراف د. أميرة أحمد سالم بالخوير، أطروحة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الفلسفة، جامعة أم القرى، السعودية، 2015.
- بشار حسين زيتون، 2018، بيئة العمل النفسية والاجتماعية وعلاقتها بمستوى الإنتاجية لدى عين من العاملين في المؤسسة الصناعية، مجلة جامعة البعث، المجلد 40، العدد 10.
- بشرى عبد العزيز العبيدي، دور البيئة في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات، 2013، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد 36.
- بشير الخضر وآخرون، السلوك التنظيمي، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2009.
- بن بوقرين عبد الباقي، بيئة العمل وعلاقتها بالصحة النفسية للبيداغوجيين العاملين بمؤسسات ذوي الاحتياجات الخاصة، بإشراف د. بوفاتح محمد، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث تخصص الصحة النفسية، جامعة عمار تليجي الأغواط، الجزائر، 2016.
- بن رجم إدريس، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى موظفي مديرية الشباب والرياضة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية تخصص الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، الجزائر، 2018.
- بوقال نسيم، أثر البيئة الداخلية للمنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة حالة، بإشراف د. بوعشة مبارك، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2018.
- حريم حسين، إدارة المنظمات منظور كلي، ط2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- حسان زيدان، السلامة والصحة المهنية، ط1، دار الفكر، دب، 1994.



- حمدي علي الفرماوي ورضا عبد الله، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- راوية محمود حسين دسوقي، دراسات حديثة في أساسيات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإداري، مكتبة النهضة، مصر، 1996.
- زاهد محمد ديري، السلوك التنظيمي، دار المسيرة، الأردن، 2011.
- زيد منير عبوي، التنظيم الإداري مبادئه وأساسياته، دار أسامة عمان، 2006.
- سعد بن سعيد القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض، بإشراف د. أحمد عودة عبد الحميد عودة، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2012.
- سهام بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة بانتة، بإشراف د. نور الدين زمام، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014.
- عادل صلاح بن عمر عبد الجبار ومحمد مترك القحطاني، علم النفس التنظيمي والإداري، ط1، مكتبة الملك فهد الوطنية، 2007.
- عادل عامر الرشيد وآخرون، نظرية التبادل الاجتماعي، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2013.
- عبير بنت محمد حسن الصبان، المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى عينة من النساء السعوديات المتزوجات العاملات في مدينتي مكة المكرمة وجدة، رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في علم النفس تخصص صحة النفسية، بإشراف د. محمد بن حمزة محمد السليمان، جامعة أم القرى، السعودية، 2003.
- عثمان حمود الحضر، علم النفس التنظيمي رؤية معاصرة، مكتبة أفاق للنشر والتوزيع، ط1، 2011.
- عثمان مريم، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة المركزية بسكرة، بإشراف د. لوكيا الهاشمي، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2000.



- علي السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، مكتبة غريب، مصر، د س.
- عويد سلطان المشعان، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، لبنان، 1994.
- فاروق عبده فلييه والسيد محمد عبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة ، الأردن، 2005.
- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط4، دار المعارف، مصر، 1983ز
- قدور بن عباد هوارية، المساندة الاجتماعية في مواجهة أحداث الحياة الضاغطة كما تدركها العاملات المتزوجات، دراسة ميدانية بقطاع الصحة العمومية وهران، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل، بإشراف د. معروف أحمد، جامعة وهران، الجزائر، 2014.
- قنون خميسة، الدعم الاجتماعي المدرك وعلاقته بالإكتئاب لدى المصابين بالأمراض الإنتانية، دراسة على مرضى إلتهاب الكبد الفيروسي بالمستشفى الجامعي لولاية باتنة،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس تخصص علم النفس المرضي الاجتماعي، بإشراف د. جابر نصر الدين، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2007.
- محمد حامد إبراهيم الهنداوي، الدعم الاجتماعي وعلاقته بمستوى الرضا عن جودة الحياة لدى المعاقين حركيا بمحافظة غزة، رسالة مقدمة كمتطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس، بإشراف د. محمد سفيان أبو نجيلة، جامعة الأزهر غزة، فلسطين، 2014.
- محمد حسن رسمي، السلوك التنظيمي في الإدارة التربوية، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2003.
- محمد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3 ،دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- محمد شحاته ربيع، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، دار المسيرة، الأردن، 2010.
- محمد عبد الرحمان، علم الاضطرابات النفسية والعقلية، ط2، دار القباء، مصر، 1994.
- هشام محمد نور جمجوم، سيكولوجية الإدارة، دار ومكتبة الهلال. دار الشروق، لبنان. جدة، 1990.





-هينج رومان وكوير سكوت، 1993، إبعاد شبح الخوف عن بيئة العمل، مجلة الخلاصات القاهرة، العدد 13.

-واصل جميل المومني، المناخ التنظيمي وإدارة الصراع في المنظمات التربوية، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.

-يوسف كمال، أثر محددات الدعم التنظيمي المدرك على دافعية الإنجاز، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الصحية العمومية في الجزائر، أطروحة مكملة لنيل شهادة دكتوراه في علم التسيير، بإشراف د. نوبيات عبد القادر، جامعة محمد بوضياف مسيلة، الجزائر، 2018.

### المراجع الأجنبية

-Askenazy, Philippe, 2004. "Santé et sécurité au travail. Quelques éclairages économiques et internationaux," CEPREMAP Working Papers (Docweb) 0501, CEPREMAP. <https://econpapers.repec.org/paper/cpmdocweb/0501.htm>

-Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Gaudreau, P., Nelson, K., Brunet, L., & Savoie, A.(2011). Modeling the Experience of Psychological Health at Work: The Role of Personal Resources, Social-Organizational Resources, and Job Demands. *International Journal of Stress Management*, 18(4), 372-395.

-Boudrias, J. S., Gaudreau, P., Desrumaux, P., Leclerc, J. S., Ntsame Sima, M., Savoie, A., & Brunet, L. (2014). Verification of a Predictive Model of Psychological Health at Work in Canada and France, *Psychologica Belgica*, 54, 55-77.

-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

-Boutefas, N., & Desrumaux, P. (2014, juillet). Vers un modelé de la sante psychologique au travail des agents du social et de l'insertion : quels inducteur organisationnels, psychosociaux et personnels sur le bien- être, la détresse et l'épuisement ? Thèse de doctorat, Université de lille3.

-Brien, M., Lapointe, D., Gilbert, M-H., Brunet, L., & Savoie, A. (2008). Le climat comme prédicteur de l'ajustement au travail des enseignants et vérification de l'effet de médiation de la satisfaction des besoins fondamentaux. Acte du 15 ème congrès de psychologie du travail et des organisations de langue française, Québec.

-Cherniss, C. (1980a). *Staff burnout job stress in the human services*. London, Sage publications inc.

-Compton, W. (2001). Toward a Tripartite Factor Structure of Mental Health: Subjective Well-Being, Personal Growth, and Religiosity. *The Journal of Psychology*, 135(5): 501-517.

-Cotton, P., & Hart P.M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-128.

-Cooper, C. L. (1986). Job distress : Recent research and the clinical occupational

-Daniels, K. (2000): measures of five aspects of affective well-being at work. *humanrelations*, vol53(2), pp 275-294.

-Danna, K., & Griffin, R.W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.



- Davezies, P. (1997). Evolution des organisations du travail et atteintes à la santé Travailler, 3, 87-114
- Davezies, P. (2005). La santé au travail, une construction collective. Sant et Travail, 52, 24-28.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008): self-determination theory, a macro theory of human motivation, development, and health. canadian psychology, vol 43(3), pp 182-185.
- Dejours, C. (1995b). Comment formuler une problématique de la santé en ergonomie et en médecine du travail, Le Travail humain, 58, 1, 1-16.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands- Resources Model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86, 499-512.
- Desrumaux, P. (2010, décembre). Le travail, risque psychosocial ou facteur d'épanouissement? De la survie au bien-être. Numéro spécial sur les risques psychosociaux Le Journal des Psychologues., 26-30.
- Diener E., & Lucas R. E. (2000). Explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory. Journal of Happiness Study, 1, 41-78.
- Diener, E. (1994). Subjective well-being. Psychological Bulletin, 95, 542-575.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well being of nations. Journal of Personality and Social Psychology, 69, 851-864.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998): subjective well-being is essential to well being. psychological inquiry, 9(1), 33-37.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125, 276-302. distress and well-being measures. Social Indicators Research, 45: 475-504.
- Farber, B. (2000a). Introduction: understanding and treating burnout in a changing culture. JCLP/In Session: Psychotherapy in Practice, 56(5), 589-594.
- Fizza Shah (2017). Is Positive Wellbeing Possible <http://www.thepositivepsychologypeople.com/is-possible-wellbeing-positive>
- Forest, Jacques. (2005) : vérification de l'effet de la passion et la satisfaction des besoins de base sur la performance, le bien-être psychologique, la détresse psychologique, l'état de flow et la vitalité subjective au travail. thèse de doctorat. université de montréal, Québec, Canada.
- Franck BIÉTRY(2013) Proposition d'une échelle de mesure positive du bien-être au travail (EPBET), REVUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES. 36 41 -23
- Freundenberger, H. (1974). Staff burn-out, Journal of Social. Issues, 30, 159-165.
- Gilbert, M.-H. (2009) : la santé psychologique au travail : conceptualisation, instrumentation et facteurs organisationnels de développement, thèse de doctorat (ph.d.) en psychologie du travail et des organisations, université de Montréal, Montréal.
- Gilbert, M.-H., Savoie, A., & Brunet, L. (2008). 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 du travail? Québec.
- Harvey, S., Courcy, F., Petit, A., Hudon, J., Teed, M., Loiselle, O., & Morin, A. (2006): interventions organisationnelles et santé psychologique au travail : une synthèse des approches au niveau international. in IRSST (ed.), études et recherches (pp.57), Montréal, Québec.



- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- In Sarnin, P., Kouabenan, R., Bobillier Chaumon, M.-E., Dubois, M. & Vacherand Revel, J. (Eds.), *Santé et bien-être au travail : des méthodes d'analyse aux actions de prévention* (Chapitre 11, pp. 153-168).
- Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (EDS.). (1999): *well-being: The foundation of hedonic psychology*, new york: russell sage foundation.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285 - 308.
- Keyes, C. L. M. (2005). Une conception élargie de la santé mentale. *Revue Québécoise de Psychologie*, 26(1), 145-163.
- Keyes, C. L. M., & Lopez, S. J. (2002). Toward a science of mental health: Positive directions in diagnosis and interventions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 45-59). New York: Oxford University Press.
- Lambert, L., Passmore, H.-A., & Holder, M. D. (2015). Foundational frameworks of positive psychology: Mapping well-being orientations. *Canadian Psychology – Special Issue on Positive Psychology*, 56, 311-321.
- Linn, R.L., Dunbar, S.B. (1982): Predictive validity of admissions measures: corrections for selection on several variables. *Journal of college student personnel*, 11, 222-226.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New-York . <https://books.google.dz/books?id=i-ySQQuUpr8C&lpq=PP1&hl=ar&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Lent, R. W. (2004). Toward a Unifying Theoretical and Practical Perspective on Well Being and Psychosocial Adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 51(4), 482-509.
- Marchand, A. (2004). *Travail et santé mentale: une perspective multi-niveaux des déterminants de la détresse psychologique*. Thèse de Doctorat, Montréal.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2005a). Do occupation and work conditions really matter? A longitudinal analysis of psychological distress experiences among Canadian workers. *Sociology of Health & Illness*, 27: 602-627.
- Marchand, A., Demers, A., Durand, P. & Simard, M. (2003). Occupational Variations in Drinking and Psychological Distress : A Multilevel Analysis. *Work : Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 21 : 153-163.
- Marchand, A., Durand, P. & Demers, A. (2006b). Un modèle multiniveaux des déterminants de la santé mentale dans la main-d'oeuvre. *Revue Canadienne de Santé Mentale*, 25: 11-30.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9(5), 16-22.
- Marie-Luise Muller(2012). *Social well-being ; Investigating the relation of social aspects to optimal functioning in society*.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *The Maslach burnout inventory*. 2ème éd., Palo Alto:CA, Consulting Psychologists Press.
- Maslach. C., & Jackson. S.E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach. C., & Jackson. S.E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.



- Maslach. C., & Jackson. S.E. (1981a). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998b). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'ÉMMDEP, *Revue Canadienne de Santé Publique*, 89(5), 352-357.
- 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 Montréal.
- Millar, J.D (1992) : public enlightenment and mental health in the workplace, in G.P Keita ET S.L Sauter (eds), work and well-being : an agenda for the 1990, Washington, APA, p.5-8
- Morin, E. M., & Forest, J. (2007) : promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. *gestion*, 32, 31-36. Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, p.47-35.
- Ntsame Sima, M. N., Desrumaux, P., Lemoine, C., & Moundjiegout, T. (2013). Le rôle de l'assertivité dans la détresse et le bien-être psychologiques : une application aux enseignants Français et Gabonais.
- 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 sur la Santé, New-York, 19-22 juin 1946. Disponible au [www.who.int/about/definition/fr/](http://www.who.int/about/definition/fr/)
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *The Journal Consumer Research*, 21(2), 381-391.
- Peterson, R. A. (1994). A meta-analysis of Cronbach's coefficient alpha. *The Journal of Consumer Research*, 21(2), 381-391. *psychologist. Bulletin of the British Psychological Society*, 39, 325-331.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001): on happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudemonic well-being, *annual review of psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R.M., Et Deci, E.L. (2000): intrinsic and extrinsic motivations : classic definitions and next directions,. *Contemporary educational psychology*, vol. 25, p. 54-67.
- Ryff, C. D. (1989): happiness is everything, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being, *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995): the structure of psychological well-being revisited, *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998): the contours of positive human health, *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London : Taylor & Francis.
- Shirom, A., Nirel, N. & Vinokur, A.D. (2006). Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 328-342.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Skube, D. M. (1993): Team member psychological health and team performance. Thèse de doctorat, Digital dissertation, [numéro de publication: AA T 9322571]. The fielding institute.
- Staw, B. M., Bell, N. E., Et Clausen, J. A. (1986): the dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test, *administrative science quarterly*, 31, 56-77.



- Valeyre A. (2006b), Conditions de travail et santé au travail dans l'Union européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation, Document de travail, no 73,
- Veit, C.T., Ware, J.E., (1983): the structure of psychological distress and well-being in general populations, journal of consulting and clinical psychology 51, 730-742.
- Vézina, M., Derriennic, F., & Monfort, C. (2001). L'impact de l'organisation du travail sur l'isolement social. Travailler, 1(5), 101-117.
- Ware, J. E. JR., & Sherbourne, C. D. (1992): The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection, Medical Care,30, 473-483.
- Warr, P. (1990):the measurement of well-being and other aspects of mental health, Journal of occupational psychology, 63, 193-210.
- Waterman, A. S. (1993). Two concepts of happiness : Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. Journal of Personality and Social Psychology, 64, 678-691.

الملاحق

الملحق (01)

احصائيات مجتمع الدراسة

مديرية التربية لولاية الجلفة											ثانوي			
رقم	البلديات	عدد المؤسسات	قاعات التدريس	عدد الأفواج التربوية	عدد التلاميذ	منهم اناث	عدد الاساتذة	منهم نساء	عدد المطاعم المدرسية	عدد المستفيدين	وحدات الكشف والمتابعة			
											منهم اناث	الموجودة	قاعات العلاج	النوادي الصحية
	الجلفة	72	1259	1226	33158	17161	2586	1097	60	14977	7745	28	0	15
1	الجلفة	19	375	364	11502	6074	789	401	14	4021	2349	6	0	2
2	حاسي بحيح	7	121	116	3027	1560	240	91	6	1517	860	3	0	1
3	عين معبد	1	17	17	439	281	34	16	1	192	100	1	0	0
4	حاسي العثر	1	9	11	210	105	21	6	1	0	0	0	0	1
5	زعفران	1	16	15	321	169	31	15	1	321	169	1	0	0
6	الاريسية	3	59	60	1456	766	122	44	3	1234	628	1	0	1
7	نويس	1	9	9	224	132	20	9	1	224	132	0	0	0
8	عين الشهداء	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	عين وسارة	8	155	160	3936	2132	314	164	6	1014	584	3	0	2
10	قرنني	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	بيرين	3	56	47	1115	609	99	53	2	300	195	1	0	0
12	بن هار	1	9	9	200	109	20	7	1	188	97	0	0	0
13	عين الإبل	1	24	26	745	368	51	16	1	500	140	1	0	0
14	مجبر	1	14	14	380	190	32	13	1	176	87	0	0	0
15	تاعظمت	1	6	4	130	68	14	3	1	130	68	0	0	0
16	زكار	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17	مسعد	6	111	112	3232	1517	251	69	5	1480	700	4	0	4
18	القطارة	1	10	10	261	88	16	5	1	261	88	0	0	0
19	سلمانة	1	9	9	258	116	20	5	1	247	111	0	0	1
20	ندلول	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	سد الرحال	1	6	6	132	40	13	4	1	132	40	0	0	0
22	دار الشيوخ	3	58	55	1577	779	120	40	2	855	334	2	2	1
23	سدي بايزيد	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	المليحة	1	10	10	198	74	22	3	1	197	74	0	0	0
25	الشارف	2	41	35	723	411	68	30	2	278	149	1	1	0
26	القيسد	1	20	19	557	258	42	9	1	557	258	0	0	0
27	بني يعقوب	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	فيض البظمة	1	20	19	509	249	39	9	1	370	184	1	1	0
29	ام العظم	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30	عمورة	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	سدي العجال	1	28	31	582	368	58	29	1	215	127	1	1	0
32	حاسي فذول	1	12	7	169	86	27	12	1	130	50	1	0	0
33	الخميس	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	حد الصحاري	3	40	36	738	347	74	25	2	328	148	1	1	2
35	عين فكة	1	16	19	427	192	34	16	1	0	0	0	0	0
36	بويرة الاحدب	1	8	6	110	73	15	3	1	110	73	0	0	0

المصدر: مديرية التربية

متوسط			مديرية التربية لولاية الجلفة											
وحدات الكشف والمتابعة			عدد منهم اناث	عدد المستفيد ين	عدد المطاعم المدرسية	عدد منهم نساء	عدد الأساتذة	عدد منهم اناث	عدد التلاميذ	عدد الأفواج التربوية	عدد قاعات الدرس	عدد المؤسسات	البلديات	رقم
الصحية المنصبية	قاعات العلاج	الموجودة												
19	9	9	12521	26230	66	1990	4105	39524	83563	2190	2226	146	الجلفة	
4	4	3	1773	3473	7	751	1255	13092	27077	678	667	39	الجلفة	1
1	1	1	1473	2985	7	143	363	3623	7488	193	216	12	حاسي بيج	2
1	0	0	211	394	1	37	62	549	1279	34	33	2	عين معبد	3
0	0	0	292	647	1	14	30	292	647	17	15	1	حاسي المش	4
0	0	0	336	743	1	8	33	336	743	19	16	1	زعفران	5
1	0	0	484	1022	2	44	120	1065	2259	62	65	4	الإريسية	6
0	0	0	198	403	1	9	20	198	403	12	13	1	دويس	7
1	0	0	120	276	1	7	18	120	276	9	10	1	عين الشهداء	8
1	0	0	187	400	1	272	451	4434	9346	229	245	15	عين وسارة	9
0	0	0	0	0	0	11	18	128	281	9	9	1	قريني	10
1	0	0	288	500	2	82	134	1406	2909	54	70	4	بيرين	11
1	0	1	192	400	1	12	36	295	658	20	10	1	بن هار	12
0	0	0	733	1578	3	32	105	959	2046	57	54	4	عين الإبل	13
0	0	0	330	728	2	20	72	580	1286	37	34	3	مجبر	14
0	0	0	0	0	0	6	22	216	460	13	13	1	تاعظمت	15
0	0	0	108	222	1	6	19	108	222	9	14	1	زكار	16
4	2	2	921	2056	7	134	374	3643	7721	202	191	11	مسعد	17
0	0	0	313	688	2	12	37	313	688	21	23	2	القطارة	18
0	0	1	202	371	1	6	37	259	605	19	15	2	سلمانة	19
0	1	0	73	178	2	4	23	96	277	11	12	2	لدلول	20
0	0	0	186	351	1	7	23	186	351	14	14	1	سد الرجال	21
1	0	0	951	2001	4	70	161	1621	3368	83	91	6	دار الشيوخ	22
0	0	0	127	263	1	6	24	175	364	14	18	2	سيدي بايزيد	23
0	0	0	387	866	2	19	40	387	866	25	25	2	الملييحة	24
0	0	1	430	858	2	48	89	798	1664	47	47	3	الشارف	25
0	0	0	333	663	2	25	72	601	1280	39	42	4	القيسد	26
0	0	0	0	0	0	9	19	125	241	9	11	1	بني يعقوب	27
2	0	0	302	650	1	26	65	705	1500	38	44	3	فيض البطمة	28
0	0	0	0	0	0	2	9	34	145	6	6	1	أم العظم	29
0	0	0	0	0	0	0	12	60	143	5	6	1	عمورة	30
0	0	0	457	963	3	42	77	693	1533	44	42	3	سيدي العجال	31
0	0	0	165	331	1	23	47	376	915	27	25	2	حاسي فبول	32
1	0	0	64	160	1	7	19	100	267	9	9	1	الخميس	33
0	0	0	554	1251	3	58	118	1148	2455	69	63	4	حد الصحاري	34
0	1	0	163	460	1	34	80	635	1451	46	48	3	عين فكة	35
0	0	0	168	349	1	4	21	168	349	10	10	1	بويرة الأخب	36

المصدر: مديرية التربية



ابتدائي			مديرية التربية لولاية الجلفة											
وحدات الكشف والمتابعة			منهم اناث	عدد المستفيدين	عدد المطاعم المدرسية	منهم نساء	عدد الأساتذة	منهم اناث	عدد التلاميذ	عدد الأفواج التربوية	عدد قاعات الدرس	عدد المؤسسات	البلديات	الرقم
النوادي الصحية المنصبة	قاعات العلاج	الموجودة												
55	1	0	49792	105045	277	3768	5985	65359	137828	4745	4457	561	الجلفة	
14	0	0	8919	18543	37	1378	1667	19583	40783	1310	1200	112	الجلفة	1
16	0	0	3814	7783	22	316	517	5883	12265	410	395	48	حاسي بيج	2
0	0	0	1000	1964	6	50	92	1129	2239	75	72	8	عين معبد	3
2	0	0	626	1272	3	14	46	440	946	36	41	5	حاسي العن	4
2	0	0	665	1454	4	41	72	678	1484	57	54	12	الزعفران	5
1	0	0	2152	4480	10	119	180	1932	4038	141	132	15	الإريسية	6
0	0	0	517	1022	3	14	36	382	806	28	25	4	الويس	7
0	0	0	295	572	2	13	25	234	454	20	20	4	عين الشهداء	8
7	0	0	4793	10139	25	437	644	6629	14046	474	484	50	عين وسارة	9
0	0	0	291	686	1	16	23	218	508	18	19	3	القرنفي	10
2	0	0	2546	5286	10	161	223	2363	4878	169	162	18	البيرين	11
0	0	0	596	1309	5	34	83	743	1629	68	60	12	بنهار	12
0	0	0	1541	3267	11	85	146	1575	3358	122	112	14	عين الإبل	13
0	0	0	949	2226	10	45	120	1065	2470	97	80	14	المجبارة	14
0	0	0	580	1281	7	22	65	555	1223	54	59	11	تعظمت	15
1	0	0	182	437	1	6	13	144	359	11	10	2	زكار	16
1	0	0	5236	11303	27	225	486	5652	12094	391	360	44	مسعد	17
0	0	0	390	843	2	25	57	624	1340	45	39	5	قطارة	18
0	0	0	442	907	5	20	68	672	1392	55	50	9	سلمانية	19
0	0	0	79	173	2	6	28	246	539	24	23	7	دلول	20
0	1	0	378	915	2	18	42	460	1071	38	35	6	سد رحال	21
1	0	0	2369	4831	11	148	220	2566	5249	176	164	18	دار الشيوخ	22
0	0	0	493	1080	5	16	57	491	1054	45	49	10	سيدي بايزيد	23
0	0	0	857	1733	6	32	83	775	1594	65	63	9	الميليحة	24
1	0	0	1193	2585	9	92	132	1291	2739	102	108	16	الشارف	25
0	0	0	1223	2557	6	40	91	1103	2336	75	69	9	القديد	26
0	0	0	205	441	2	11	21	205	441	17	15	3	بني يعقوب	27
0	0	0	910	1914	4	48	82	960	2006	66	62	6	فيض البطمة	28
0	0	0	101	231	2	0	19	203	481	24	26	5	أم العظم	29
0	0	0	96	211	2	4	20	167	359	17	17	4	عمورة	30
1	0	0	864	1827	6	77	107	1094	2230	83	75	12	سيدي العجل	31
0	0	0	482	1075	7	45	96	959	2088	93	84	19	حاسي فنول	32
0	0	0	272	575	5	10	32	272	575	28	21	5	الخميس	33
2	0	0	2541	5327	9	107	204	2160	4531	161	146	21	حد الصحاري	34
4	0	0	1763	3895	5	76	148	1540	3447	118	100	14	عين أفقة	35
0	0	0	432	901	3	17	40	366	776	32	26	7	بويرة الأذب	36

المصدر: مديرية التربية

## الملحق (02)

### الإستمارة النهائية لجمع بيانات الدراسة



جامعة قاصدي مرباح ورقلة ومخبر علم النفس وجودة الحياة

دراسة حول الصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المؤسسات التربوية بولاية الجلفة



يرجى من الأساتذة الأفاضل ملئ الاستمارة وتسليمها للسيد مدير المؤسسة.

ويمكنكم التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني للباحث [attiaiss9@gmail.com](mailto:attiaiss9@gmail.com) أو عبر رقم الهاتف

**.0675756730**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، أسعد الله أوقاتكم بالخير، الأساتذة الأفاضل في الطور الابتدائي والمتوسط والثانوي العاملين بالمؤسسات التربوية بولاية الجلفة، نقوم ببحث حول الصحة النفسية في العمل بجامعة ورقلة لدى الأساتذة، وندرسها من عدة جوانب وهذا في اطار انجاز بحث علمي للتخرج، مشاركتك لنا ستكون مساعدة ثمينة ولن تأخذ من وقتكم الكثير، ونؤكد لكم بأن الاستمارة تستعمل لأغراض بحثية، لذا نرجو منكم التفضل بالاجابة بكل جدية، واستكمال الاستمارة حتى نهايتها، رأيكم الشخصي يهمننا.

الجنس:  ذكر  أنثى

المستوى الذي تدرسه:  ابتدائي  متوسط  ثانوي

الأقدمية كمدرس : .... سنة مادة التدريس: .....

الأقدمية في المؤسسة: .... سنة هل تدرس مواد تخصصك

عدد ساعات العمل المقررة في الأسبوع: .... ساعة

هل أنت مكلف بمهام إضافية(أذكرها): .....

للإجابة، نقتراح عليكم وضع دائرة حول الرقم الذي يمثل مشاعرك، من فضلك يرجى الإجابة على كل العبارات.

أبدا تقريبا	نادرا	نصف الوقت	في كثير من الأحيان	دائما تقريبا
1	2	3	4	5

في هذه الأيام في وظيفتي أنا:

1- أعرف كيف أواجه بكل إيجابية الوضعيات الصعبة.	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

5	4	3	2	1	2-أجد حلولاً لمشاكلي دون عناء.
5	4	3	2	1	3-أنا في الغالب هادئ وثابت.
5	4	3	2	1	4-لقد تمكنت من ترتيب الأشياء بوضوح عندما تواجهني وضعيات معقدة.
5	4	3	2	1	5-أشعر بأني بصحة، وفي لياقة عالية.
5	4	3	2	1	6-لدي معنويات جيدة.
5	4	3	2	1	7-لدي انطباع بأنني أستمتع واعي ش الحياة على أحسن وجه.

5	4	3	2	1	8-أشعر بأنني في حال جيدة مع نفسي، وفي سلام مع ذاتي.
5	4	3	2	1	9-أجد الحياة مثيرة، وأردت الإستمتاع بكل لحظة فيها.
5	4	3	2	1	10-أحافظ على ذوق ممارسة هواياتي ونشاطاتي المفضلة خارج عملي.
5	4	3	2	1	11-كنت أستيقظ باكراً، وانجزت الكثير في عملي
5	4	3	2	1	12-كنت أشعر بالفضول والإهتمام لكثير من الأشياء.
5	4	3	2	1	13-لدي أهداف وطموحات.
5	4	3	2	1	14-أشعر بالثقة.
5	4	3	2	1	15-أشعر بأنني مفيد.
5	4	3	2	1	16-أشعر بأنني محبوب ولدي تقدير.
5	4	3	2	1	17-أنا راض عن إنجازاتي، و فخور بنفسي.

					أبداً تقريباً	نادراً	نصف الوقت	في كثير من الأحيان	دائماً تقريباً
					1	2	3	4	5

5	4	3	2	1	18-أجد عملي مشوقاً ولدي الرغبة في الإستفادة من ذلك.
5	4	3	2	1	19-أعمل في إعتدال ، مع تفادي الوقوع في المبالغة.
5	4	3	2	1	20-لدي توازن بين نشاطاتي المهنية والعائلية والشخصية.
5	4	3	2	1	21-أشعر بأنني متوازن عاطفياً.
5	4	3	2	1	22-أبتسم بسهولة.
5	4	3	2	1	23-أنا مساوي لذاتي، طبيعي في كل الظروف.
5	4	3	2	1	24-أشعر أن مزاجي جيد، وأستطيع اضحاك زملائي في العمل.
5	4	3	2	1	25-أنا دائم الإستماع لزملائي.
5	4	3	2	1	26-أشعر بالنقصان وأن قيمتي متدنية.

5	4	3	2	1	27-لدي الشعور بأني غير نافع في عملي.
5	4	3	2	1	28-أفتقر إلى الثقة بنفسي.
5	4	3	2	1	29-أبقى بعيدا عن زملائي قدر الامكان.
5	4	3	2	1	30-أجد صعوبة في مواجهة مشاكلتي.
5	4	3	2	1	31-لدي إنطباع بان زملائي لا يحبونني.
5	4	3	2	1	32-لدي انطباع بأني ضيقت مسيرتي المهنية.
5	4	3	2	1	33-أنا على خلاف مع زملائي في العمل.
5	4	3	2	1	34-أنا عدواني مع زملائي، ومن أجل لاشيء
5	4	3	2	1	35-أنا متغطرس وغير مهذب مع زملاء العمل.
5	4	3	2	1	36-أفتقد للصبر.
5	4	3	2	1	37-أناحساس جدا تجاه زملائي، واغضب من أي تعليق موجه لي.
5	4	3	2	1	38-أشعر بالانشغال وعدم الارتياح في عملي.
5	4	3	2	1	39-أشعر بأني حزين.
5	4	3	2	1	40-أشعر بأني مكتئب أو كأني أنزل الى الهاوية.
5	4	3	2	1	41-أشعر بحال سيئة بداخلي.
5	4	3	2	1	42-أشعربالإجهاد عندما أكون تحت الضغط .
5	4	3	2	1	43-أشعر بأنه لاتوجد لدي رغبة في العمل، ولم أعد مهتم.
5	4	3	2	1	44-أنا أقل احتراما لأفكار وأراء زملائي في العمل.
5	4	3	2	1	45-ليس لدي رغبة في أن افعل المزيد مهما يكن.

5	4	3	2	1	46-في الغالب أفتقر الى المبادرة، أنا قليل الاقدام.
5	4	3	2	1	47-لدي الرغبة في ترك والتنازل عن عملي.
5	4	3	2	1	48-أجد صعوبة في التركيز على عملي.

يرجى وضع دائرة حول الرقم الأقرب الى اجابتك، من فضلك اجب على كل العبارات.

غير موافق تماما	غير موافق	موافق باعتدال	موافق	موافق تماما
5	4	3	2	1

البيانات التالية تعتمد على مكافئتك الكلية(الاجر)، هل تجد أن (هـ):

5	4	3	2	1	49-مكافأتك تعكس المجهود الذي تبذله في عملك.
---	---	---	---	---	---

5	4	3	2	1	50-الأجر الذي تتلقاه يناسب العمل الذي تقدمه.
5	4	3	2	1	51-مكافأتك تعكس مساهماتك في المؤسسة.
5	4	3	2	1	52-مكافأتك التي تحصل عليها مبررة بالنظر للأداء الذي تقوم به.

غير موافق تماما	غير موافق	موافق باعتدال	موافق	موافق تماما
1	2	3	4	5

المقترحات التالية تعكس الاجراءات المتبعة من طرف المؤسسة لاتخاذ قرارات تخصك ،في اي سياق تجد أن (هـ):

5	4	3	2	1	53-يسمح لك بالتعبير عن ارائك اثناء اتخاذ القرارات.
5	4	3	2	1	54-يسمح لك بان يكون لك تاثير في القرارات.
5	4	3	2	1	55-الاجراءات المستخدمة هي دائما مطبقة بنفس الطريقة.
5	4	3	2	1	56-الاجراءات المطبقة لا تستدعي احكاما مسبقة.
5	4	3	2	1	57-الاجراءات المتخذة مبنية على معلومات دقيقة.
5	4	3	2	1	58-يسمح لك بطلب إعادة النظر في القرارات عند اتخاذها.
5	4	3	2	1	59-تحتزم القواعد عند اتخاذ القرارات.

الاقتراحات التالية تخص المسؤول عن اتخاذ القرارات التي تخصك في أي سياق تجد أن:

5	4	3	2	1	60-مديري يعاملني بأدب.
5	4	3	2	1	61-مديري يعاملني بكرامة.
5	4	3	2	1	62-مديري يعاملني بكل احترام.
5	4	3	2	1	63-يتجنب مديري اعطائي ملاحظات وتعليقات مهينة.
5	4	3	2	1	64-مديري يتواصل معي بصراحة تامة.
5	4	3	2	1	65-مديري يشرح بطريقة مفصلة الاجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات.
5	4	3	2	1	66-مديري يقدم لي تفسيراً للاجراءات المتبعة عند اتخاذ القرارات.
5	4	3	2	1	67-مديري يزودني بمعلومات مفصلة وفي اجال معقولة.
5	4	3	2	1	68-يتم تكييف الإتصالات وفق الحاجات الشخصية لكل فرد.

تشير هذه العبارات الى قدرتك على استخدام مهاراتك في العمل والقدرة على اختيار كيفية القيام بذلك:

غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافق تماما
1	2	3	4

4	3	2	1	69-في عملي لا بد لي من تعلم اكتساب خبرات جديدة.
4	3	2	1	70-عملي يتكرر.
4	3	2	1	71-عملي يتطلب الابداع.
4	3	2	1	72-كثيرا ما يتيح لي عملي فرصة اتخاذ قرارات بصفة مستقلة.

4	3	2	1	73-وظيفتي تستلزم مني مستوى عالي من الكفاءة.
4	3	2	1	74-لدي الحرية في تقرير كيف اقوم بعملتي.
4	3	2	1	75-يتميز عملي بانه متنوع النشاطات.
4	3	2	1	76-لدي امكانية التأثير على مجريات ومسار العمل.
4	3	2	1	77-أستطيع تحمل المسؤوليات في عملي.
4	3	2	1	78-استطيع انجاز او القيام بعملتي دون ان اكون مراقبا.
4	3	2	1	79-عملي يسمح لي بتطوير مهاراتي المهنية.

الأسئلة الموجودة في الاسفل تخص عملك وعلاقاتك بمحيطك المهني ضع الرقم المختار الانسب لحالتك داخل دائرة.

4	3	2	1	80-وظيفتي تتطلب مني العمل بسرعة.
4	3	2	1	81-وظيفتي تتطلب العمل بكثافة.
4	3	2	1	82-يطلب مني انجاز اعمال زائدة او اضافية.
4	3	2	1	83-لدي الوقت الكافي لاقوم بعملتي بشكل صحيح.
4	3	2	1	86-غالبا لا أتم مهامي في الوقت المطلوب، مما يستدعي مني تخصيص وقت اضافي لاتمامها.
4	3	2	1	87-عملي متأرجح للغاية وغير ثابت.
4	3	2	1	88-انتظار عمل زملائي غالبا ما يؤدي بي الى التأخر في أداء عملي.
4	3	2	1	89-مديري يحس بأنه معني بسلامتي وراحتي النفسية.
4	3	2	1	90-مديري يهتم لارائي.

غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافق تماما
1	2	3	4

4	3	2	1	91-مديري يساعدني على اتمام مهمتي في افضل صورة.
4	3	2	1	92-مديري ينجح بسهولة في جعل الافراد يعملون مع بعض.
4	3	2	1	93-مديري لديه مواقف عدائية تجاهي.
4	3	2	1	94-زملائي في العمل يهتمون بي.
4	3	2	1	95-تربطني علاقة صداقة وود مع زملائي في العمل.
4	3	2	1	96-زملائي الذين أعمل معهم يساعدونني في القيام بعملتي على اتم وجه.
4	3	2	1	97-الزملاء الذين أعمل معهم يشجعون بعضهم البعض على العمل معا.
4	3	2	1	98-الزملاء الذين أعمل معهم هم اناس مهنيون وأكفاء.
4	3	2	1	99-الزملاء الذين أعمل معهم لديهم مواقف عدائية معي.

نقتح عليكم إحاطة الرقم الملائم لشعوركم قصد الإجابة على السؤال المطروح.

أبدا	تقريبا	نادرا	أحيانا	غالبا	غالبا جدا	دائما
------	--------	-------	--------	-------	-----------	-------

							أبدا	
7	6	5	4	3	2	1		
7	6	5	4	3	2	1	100- أشعر بإنهاك انفعالي بسبب عملي. (زيادة في درجة التوتر والقلق وضعف القدرة على التحكم في العديد من المواقف والأحداث)	
7	6	5	4	3	2	1	101- أشعر بأني منهك ومستنزف القوى في نهاية عملي اليومي.	
7	6	5	4	3	2	1	102- أحس بالتعب عندما أستيقظ صباحا في مواجهة يوم اخر من العمل.	
7	6	5	4	3	2	1	103- العمل كل يوم مع نفس الأفراد يتطلب مني بذل الكثير من الجهد.	
7	6	5	4	3	2	1	104- أشعر بأني مستنزف بسبب عملي.	
7	6	5	4	3	2	1	105- أشعر بالإحباط بسبب عملي.	
7	6	5	4	3	2	1	106- أشعر بأني اعمل فوق طاقتي.	
7	6	5	4	3	2	1	107- العمل مع الأفراد مباشرة يسبب لي كثير من الاجهاد.	
7	6	5	4	3	2	1	108- أحس بأن طاقتي استنزفت بالكامل.	
7	6	5	4	3	2	1	109- أحس بأني غير مكترث بالتلاميذ عند تعاملي معهم.	
7	6	5	4	3	2	1	110- منذ إستلمت الوظيفة اصبحت اكثر قساوة تجاه التلاميذ.	
7	6	5	4	3	2	1	111- أشعر بالخوف بأن وظيفتي تجعلني قاسي المشاعر.	
7	6	5	4	3	2	1	112- لا أولي اهتماما بما يحدث للتلاميذ.	
7	6	5	4	3	2	1	113- أحس ان التلاميذ يلومونني بسبب مشاكلهم.	
7	6	5	4	3	2	1	114- يمكن أن افهم بسهولة ما يحس به تلاميذي .	
7	6	5	4	3	2	1	115- اتعامل بشكل فعال للغاية مع مشاكل تلاميذي.	
7	6	5	4	3	2	1	116- أشعر بأني أؤثر بشكل إيجابي في حياة الآخرين من خلال عملي.	
7	6	5	4	3	2	1	117- أشعر بأني مفعم بالحيوية.	
7	6	5	4	3	2	1	118- أستطيع أن أخلق بسهولة مناخ استرخائي مع التلاميذ.	
7	6	5	4	3	2	1	119- أشعر بالبهجة بعد العمل بشكل جيد مع تلاميذي.	
7	6	5	4	3	2	1	120- لقد أنجزت العديد من الأشياء المهمة في العمل.	
7	6	5	4	3	2	1	121- في عملي أعالج المشاكل العاطفية بهدوء.	

ملاحظاتك. حول. الإستمارة.....

.....

نحن جد ممتنون لتعاونكم معنا.

### الملحق (03)

#### تفصيل لنتائج اختبار نموذج الدراسة من خلال مخرجات برنامج (AMOS)

##### Notes for Model (Default model)

##### Computation of degrees of freedom (Default model)

Number of distinct sample moments: 146

Number of distinct parameters to be estimated: 37

Degrees of freedom (146 - 37): 109

##### Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 365,981

Degrees of freedom = 109

Probability level = ,000

#### مؤشرات جودة المطابقة

##### Model Fit Summary

##### CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	37	365,981	109	,000	2.126
Saturated model	146	,000	0		
Independence model	17	3579,926	136	,000	26,323

##### Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,921	,902	,929	,909	,925
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

##### Parsimony-Adjusted Measures



Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,853	,709	,732
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

#### NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	488,593	415,401	569,301
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	3443,926	3252,544	3642,600

#### FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1,362	1,100	,936	1,282
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	8,063	7,757	7,326	8,204

#### RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,0710	,090	,105	,000
Independence model	,239	,232	,246	,000

#### AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	350,593	681,719	830,221	867,221
Saturated model	306,000	318,930	933,005	1086,005
Independence model	3613,926	3615,362	3683,593	3700,593

#### ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	806.	1,364	1,710	1,535
Saturated model	,770	,689	,689	,718
Independence model	8,139	7,708	8,587	8,143

**HOELTER**

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	105	114
Independence model	21	22

**مؤشرات التعديل المقترحة**

**Modification Indices (Group number 1 - Default model)**

**بالنسبة للإرتباطات/التغاير**

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

			M.I.	Par Change				M.I.	Par Change
<b>e19</b>	<-->	e25	10,378	2,318	<b>e7</b>	<-->	e10	9,824	-4,123
<b>e24</b>	<-->	e25	10,716	-2,556	<b>e6</b>	<-->	KARAR2	16,246	6,819
<b>e24</b>	<-->	e19	7,838	-2,300	<b>e6</b>	<-->	e20	7,682	-10,204
<b>e23</b>	<-->	KARAR2	9,864	-1,293	<b>e6</b>	<-->	e19	4,048	-4,528
<b>e23</b>	<-->	e20	14,107	-3,377	<b>e6</b>	<-->	e22	12,147	-9,344
<b>e23</b>	<-->	e24	14,480	2,243	<b>e6</b>	<-->	e10	18,871	14,094
<b>e22</b>	<-->	e20	49,423	10,348	<b>e6</b>	<-->	e9	41,327	-19,033
<b>e22</b>	<-->	e19	12,258	3,137	<b>e6</b>	<-->	e8	13,235	16,683
<b>e18</b>	<-->	KARAR2	12,445	1,409	<b>e5</b>	<-->	e9	5,471	1,927
<b>e18</b>	<-->	e20	9,700	-2,718	<b>e3</b>	<-->	KARAR2	4,444	-,783
<b>e18</b>	<-->	e19	5,514	-1,246	<b>e3</b>	<-->	e24	6,748	-1,405
<b>e17</b>	<-->	e25	34,059	2,280	<b>e3</b>	<-->	e22	6,157	1,461
<b>e17</b>	<-->	e19	8,880	1,221	<b>e3</b>	<-->	e17	6,389	,679
<b>e17</b>	<-->	e24	10,475	-1,439	<b>e3</b>	<-->	e4	5,418	-,671
<b>e17</b>	<-->	e23	5,415	-,690	<b>e2</b>	<-->	KARAR2	4,456	-1,090
<b>e10</b>	<-->	e19	49,183	-7,672	<b>e2</b>	<-->	e25	18,205	2,801
<b>e10</b>	<-->	e22	5,311	3,003	<b>e2</b>	<-->	e20	4,639	-2,423
<b>e9</b>	<-->	KARAR2	4,455	-1,590	<b>e2</b>	<-->	e22	11,829	-2,814
<b>e9</b>	<-->	F3	8,038	1,023	<b>e2</b>	<-->	e17	4,331	,777
<b>e9</b>	<-->	e19	48,219	6,956	<b>e2</b>	<-->	e9	4,968	-2,033
<b>e9</b>	<-->	e23	13,215	-2,650	<b>e2</b>	<-->	e4	5,546	-,940
<b>e9</b>	<-->	e22	16,789	4,890	<b>e1</b>	<-->	F3	4,353	-,515
<b>e8</b>	<-->	F3	12,380	1,949	<b>e1</b>	<-->	e20	8,725	3,319
<b>e8</b>	<-->	e25	11,292	4,937	<b>e1</b>	<-->	e23	4,090	-1,009

e8	<-->	e20	5,105	5,689	e1	<-->	e22	11,657	2,789
e8	<-->	e19	6,527	-3,892	e1	<-->	e10	35,414	-5,920
e8	<-->	e17	8,201	2,394	e1	<-->	e9	39,019	5,690
e7	<-->	KARAR2	10,436	2,285	e1	<-->	e8	<a href="#">7.728</a>	-3,834
e7	<-->	F3	7,133	-906	e1	<-->	e7	12,586	3,036
e7	<-->	e20	5,103	-3,457	e1	<-->	e6	22,972	-9,808

### مؤشرات التعديل بالنسبة للمسارات (العلاقات التنبؤية/الانحدار)

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			M.I.	Par Change				M.I.	Par Change
F1	<---	KARAR	6,425	,108	ANXIT	<---	BUR1	28,750	-,096
J4	<---	KARAR	6,750	-,121	ANXIT	<---	wb5	30,240	,351
J4	<---	F1	5,302	-,133	ANXIT	<---	wb4	20,030	,398
J4	<---	J3	7,026	,150	ANXIT	<---	wb3	6,016	,206
J4	<---	COLEK	6,818	-,215	ANXIT	<---	wb2	4,732	,125
J4	<---	wb3	10,450	-,224	ANXIT	<---	wb1	64,245	,405
J4	<---	wb2	4,176	-,097	BUR3	<---	KARAR2	5,569	,284
J4	<---	wb1	4,963	-,093	BUR3	<---	F3	17,534	1,261
J3	<---	KARAR2	8,176	-,123	BUR3	<---	KARAR	23,395	,418
J3	<---	F2	22,831	-,088	BUR3	<---	F2	4,461	,109
J3	<---	J4	5,529	,056	BUR3	<---	J4	7,031	,176
J3	<---	INFISAL	14,765	-,042	BUR3	<---	J3	4,585	,226
J3	<---	ANXIT	28,008	-,061	BUR3	<---	J2	11,091	,217
J3	<---	BUR2	17,917	-,067	BUR3	<---	DIREC	9,157	,325
J3	<---	wb1	4,776	-,061	BUR3	<---	COLEK	19,561	,679
J2	<---	F2	39,568	,189	BUR3	<---	INFISAL	4,939	,068
J2	<---	F1	8,261	,181	BUR3	<---	BUR1	17,079	,113
J2	<---	INFISAL	40,689	,115	BUR2	<---	KARAR2	5,972	,180
J2	<---	ANXIT	46,163	,128	BUR2	<---	J2	4,619	-,086
J2	<---	BUR3	5,111	,056	BUR2	<---	wb1	5,411	,110
J2	<---	BUR2	18,062	,110	BUR1	<---	KARAR2	14,060	,660
J2	<---	wb3	11,678	,258	BUR1	<---	J2	5,225	-,218
J2	<---	wb1	14,488	,173	BUR1	<---	BUR3	5,544	,146
DIREC	<---	KARAR2	10,320	,134	BUR1	<---	wb1	12,490	-,401
DIREC	<---	wb5	4,365	-,071	wb4	<---	KARAR2	4,466	,073
DIREC	<---	wb3	5,924	-,109	wb4	<---	J4	4,840	,042
COLEK	<---	KARAR	21,154	,106	wb3	<---	KARAR2	4,416	-,081

COLEK	<---	F1	5,969	,070	wb3	<---	F2	<a href="#">6,333</a>	-,042
COLEK	<---	INFISAL	4,508	-,017	wb3	<---	ANXIT	6,576	-,027
COLEK	<---	BUR3	12,346	,040	wb3	<---	BUR2	8,716	-,042
COLEK	<---	wb5	4,382	,055	wb2	<---	KARAR	10,481	,125
COLEK	<---	wb3	10,523	,112	wb2	<---	F2	13,613	-,085
COLEK	<---	wb2	8,490	,068	wb2	<---	J2	6,437	-,074
INFISAL	<---	F1	39,206	-,481	wb2	<---	INFISAL	9,103	-,042
INFISAL	<---	BUR1	13,037	,070	wb2	<---	ANXIT	15,536	-,057
INFISAL	<---	wb5	23,578	-,339	wb2	<---	<b>BUR2</b>	10,526	-,064
INFISAL	<---	wb4	22,544	-,461	wb1	<---	KARAR	5,421	-,090
INFISAL	<---	wb3	4,017	-,184	wb1	<---	F2	8,884	,068
INFISAL	<---	wb2	8,085	-,178	wb1	<---	J3	6,352	-,119
INFISAL	<---	wb1	56,733	-,416	wb1	<---	COLEK	5,799	-,165
ANXIT	<---	F3	4,264	,405	wb1	<---	ANXIT	18,488	,062
ANXIT	<---	F1	45,215	,473	wb1	<---	BUR3	5,575	-,045
ANXIT	<---	J2	16,950	,175	wb1	<---	BUR2	17,704	,083
ANXIT	<---	BUR3	9,338	,084	wb1	<---	BUR1	5,628	-,029

### التأثيرات غير المباشرة

#### Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

Indirect Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)						Indirect Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)					
	KARAR2	F3	KARAR	F2	F1		KARAR2	F3	KARAR	F2	F1
KARAR	,000	,000	,000	,000	,000	KARAR	,000	,000	,000	,000	,000
F2	,000	-1,081	,000	,000	,000	F2	,000	-,448	,000	,000	,000
F1	,000	,000	,000	,000	,000	F1	,000	,000	,000	,000	,000
J4	,000	,000	,000	,000	,000	J4	,000	,000	,000	,000	,000
J3	,000	,000	,000	,000	,000	J3	,000	<a href="#">,000</a>	,000	,000	,000
J2	,000	<a href="#">,000</a>	,000	,000	,000	J2	,000	,000	,000	,000	,000
DIREC	,000	,000	,000	,000	,000	DIREC	,000	,000	,000	,000	,000
COLEK	,000	,000	,000	,000	,000	COLEK	,000	,000	,000	,000	,000
INFISAL	1,810	-1,548	-,800	,000	,000	INFISAL	2,449	-,670	-,387	,000	,000
ANXIT	1,723	-1,496	-,776	,000	,000	ANXIT	2,398	-,656	-,381	,000	,000
BUR3	,000	1,078	,000	,000	,000	BUR3	,000	2,272	,000	,000	,000
BUR2	1,114	-,975	-,507	,000	,000	BUR2	1,580	-,431	-,246	,000	,000

BUR1	1,134	-1,081	-,555	,000	,000	BUR1	1,737	-,448	-,258	,000	,000
wb5	,000	,634	,000	,000	,000	wb5	,000	1,137	,000	,000	,000
wb4	,000	,445	,000	,000	,000	wb4	,000	,899	,000	,000	,000
wb3	,000	,373	,000	,000	,000	wb3	,000	,819	,000	,000	,000
wb2	,000	,699	,000	,000	,000	wb2	,000	1,353	,000	,000	,000
wb1	,000	1,032	,000	,000	,000	wb1	,000	1,926	,000	,000	,000

## التأثيرات المباشرة

### Direct Effects (Group number 1 - Default model)

Direct Effects - Lower Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)						Direct Effects - Upper Bounds (BC) (Group number 1 - Default model)					
	KARAR2	F3	KARAR	F2	F1		KARAR2	F3	KARAR	F2	F1
KARAR	,000	1,530	,000	,000	,000	KARAR	,000	2,219	,000	,000	,000
F2	1,134	,000	-,555	,000	,000	F2	1,737	,000	-,258	,000	,000
F1	,000	1,032	,000	,000	,000	F1	,000	1,926	,000	,000	,000
J4	,000	2,411	,000	,000	,000	J4	,000	3,941	,000	,000	,000
J3	,000	1,335	,000	,000	,000	J3	,000	2,333	,000	,000	,000
J2	,000	2,199	,000	,000	,000	J2	,000	3,686	,000	,000	,000
DIREC	,000	1,425	,000	,000	,000	DIREC	,000	2,252	,000	,000	,000
COLEK	,000	1,000	,000	,000	,000	COLEK	,000	1,000	,000	,000	,000
INFISAL	,000	,000	,000	1,316	,000	INFISAL	,000	,000	,000	1,707	,000
ANXIT	,000	,000	,000	1,256	,000	ANXIT	,000	,000	,000	1,700	,000
BUR3	,000	,000	,000	,000	,924	BUR3	,000	,000	,000	,000	1,455
BUR2	,000	,000	,000	,819	,000	BUR2	,000	,000	,000	1,091	,000
BUR1	,000	,000	,000	1,000	,000	BUR1	,000	,000	,000	1,000	,000
wb5	,000	,000	,000	,000	,530	wb5	,000	,000	,000	,000	,762
wb4	,000	,000	,000	,000	,389	wb4	,000	,000	,000	,000	,528
wb3	,000	,000	,000	,000	,309	wb3	,000	,000	,000	,000	,500
wb2	,000	,000	,000	,000	,564	wb2	,000	,000	,000	,000	,793
wb1	,000	,000	,000	,000	1,000	wb1	,000	,000	,000	,000	1,000

اختبار القيم المتطرفة (Mahalanobis distance) Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance)  
(Group number 1)

p2	p1	Mahalanobis d-squared	Observation number	p2	p1	Mahalanobis d-squared	Observation number
,001	,071	26,198	157	,000	,000	261,900	199
,000	,072	26,116	237	,000	,000	241,895	88
,001	,076	25,931	209	,000	,000	222,468	258
,001	,079	25,754	372	,000	,000	157,540	405
,002	,083	25,546	414	,000	,000	134,184	219
,003	,087	25,378	388	,000	,000	109,329	135
,014	,095	24,974	358	,000	,000	68,761	163
,010	,096	24,954	428	,000	,000	62,314	218
,031	,104	24,612	367	,000	,000	51,828	203
,027	,105	24,559	441	,000	,000	51,530	424
,025	,107	24,496	38	,000	,000	51,260	440
,033	,110	24,346	117	,000	,000	50,574	31
,048	,115	24,171	330	,000	,000	46,589	242
,187	,129	23,671	338	,000	,000	44,422	299
,210	,132	23,553	444	,000	,000	43,616	126
,206	,134	23,488	434	,000	,000	43,082	72
,170	,134	23,486	171	,000	,001	42,293	84
,164	,136	23,429	230	,000	,001	42,232	220
,149	,137	23,391	189	,000	,002	39,538	103
,122	,137	23,386	395	,000	,002	38,666	99
,128	,140	23,300	360	,000	,004	36,608	421
,279	,151	22,949	396	,000	,004	36,577	315
,272	,153	22,894	37	,000	,005	35,704	214
,258	,154	22,850	121	,000	,006	35,244	217
,254	,156	22,792	154	,000	,006	35,071	71
,371	,164	22,561	442	,000	,007	34,389	285
,328	,164	22,555	420	,000	,008	34,361	141
,295	,165	22,539	35	,000	,008	34,245	175
,611	,182	22,076	172	,000	,008	34,006	249
,880	,201	21,594	298	,000	,009	33,775	156
,861	,201	21,579	202	,000	,011	33,111	187
,848	,203	21,548	266	,000	,011	33,077	379
,852	,205	21,483	74	,000	,015	31,941	321
,965	,223	21,077	95	,000	,020	31,033	341
,993	,238	20,740	197	,000	,024	30,272	407
,993	,241	20,671	408	,000	,025	30,210	221

,993	,243	20,638	8	,000	,026	30,033	180
,995	,248	20,527	224	,000	,027	29,859	116
,996	,252	20,438	215	,000	,028	29,749	427
,999	,262	20,247	349	,000	,032	29,336	382
1,000	,273	20,034	323	,000	,032	29,258	161
1,000	,274	20,009	438	,000	,035	28,900	204
1,000	,279	19,913	21	,000	,044	28,097	274
1,000	,281	19,859	383	,000	,047	27,788	259
1,000	,287	19,747	406	,000	,050	27,625	178
1,000	,290	19,702	425	,000	,057	27,095	208
1,000	,290	19,702	376	,000	,059	26,943	104
1,000	,301	19,496	100	,000	,063	26,702	361
1,000	,309	19,349	278	,000	,066	26,505	357
1,000	,310	19,326	355	,000	,066	26,491	29

الملحق (04)

وثيقة تسهيل مهمة لإجراء بحث ميداني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية الجلفة  
مصلحة الدراسة والامتحانات  
الرقم: 306/2019

مدير التربية  
إلى  
السيدات والسادة :  
مديري المؤسسات التعليمية  
بمدينة الجلفة

**الموضوع : تسهيل مهمة لإجراء بحث ميداني**

**المرجع :** مراسلة السيد رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرباح بورقلة  
رقم 19 بتاريخ 2019/01/21 تتعلق بطلب ترخيص لإجراء بحث ميداني لفائدة الطالب بوزيدي عطية عصام

بناء على ما ورد في المرجع المذكور أعلاه ، وتجييدا للتعاون بين الجامعة والمؤسسات التربوية  
يشرفني أن أطلب منكم تسهيل مهمة الطالب : بوزيدي عطية عصام  
لا نجاز بحث بعنوان ( الصحة النفسية في العمل لدى أساتذة المؤسسات التربوية بمدينة  
الجلفة) وذلك بالسماح له بجمع استقصاءات من الأساتذة خارج أوقات عملهم ( في  
نهاية الدوام أو أثناء الاستراحة) تحت إشرافكم في إطار النظام الداخلي للمؤسسة  
وفي حدود النصوص القانونية السارية المفعول .

الجلفة في : 11 شهر 2019

مدير التربية

من مقرر التربية ويتفويض منه  
اللائحة العام بالتكليف  
مطور ساعد





الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

إلى السيدات و السادة :  
مديري المدارس الابتدائية لمدينة الجلفة  
تحت إشراف مفتشي التعليم الابتدائي  
لإدارة المدارس الابتدائية

مديرية التربية لولاية الجلفة

مصلحة الدراسة والامتحانات  
الرقم: 2018/ 75

الموضوع: تسهيل مهمة لإجراء بحث ميداني

- المرجع: 1- مراسلة السيد رئيس قسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرياح بورقلة رقم 17 بتاريخ 2018.01.18  
تتعلق بطلب الترخيص لإجراء بحث ميداني للطالب سنة 2 دكتوراه : بوزيدي عطية عصام بتاريخ 2018.01.18  
2- طلب تسهيل مهمة لإنجاز بحث ميداني منقمة من المعني بتاريخ: 2018.01.28

بناء على ما ورد في المرجع أعلاه ،

بشرفني أن أطلب منكم تسهيل مهمة الطالب "بوزيدي عطية عصام" لإنجاز بحث بعنوان :  
" البنية العائلية لمفهوم الصحة النفسية لدى العامل " و ذلك بالسماح له بجمع استقصاءات من المدرسين خارج  
أوقات عملهم ( في نهاية الدوام أو أثناء الإستراحة ) تحت إشرافكم و في إطار النظام الداخلي للمؤسسة،  
و في حدود النصوص القانونية سارية المفعول.

الجلفة في: 12 فيفري 2018

مدير التربية

زرقط علي

