

الدعم الوظيفي وأثره على جودة الحياة الوظيفية - دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة -

Functional Support and Its Impact on Job Quality - A Field Study among Secondary Education Teachers in the Batna Province -

بيطام حسين*
مخبر بنك الاختبارات النفسية والمدرسية والمهنية
جامعة باتنة 1
hocine.bitam@univ-batna.dz

يوسفي حدة
مخبر بنك الاختبارات النفسية والمدرسية والمهنية
جامعة باتنة 1
hadda.yousfi@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2024/02/18

تاريخ الاستلام: 2023/9/08

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير الدعم الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة، حيث تم اعتماد المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 238 أستاذ وأستاذة على مستوى 14 ثانوية خلال الموسم الدراسي 2023/2022، وتمثلت أداة جمع البيانات في مقياس الدعم الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، وتم تحليل البيانات ببرنامج SPSS.v.23، وبرنامج SmartPLS.v.4، حيث تم التوصل إلى أن أبعاد متغير الدعم الوظيفي المتمثلة في (التمكين، العدالة التنظيمية، دعم وتأكيد الذات) تؤثر بشكل إيجابي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما أن المتغيرات المستقلة تفسر مانسبته 34% من المتغير التابع، بينما نسبة 66% المتبقية فهي ترجع إلى عوامل أخرى لم تدخل ضمن النموذج الفرضي للدراسة.

الكلمات المفتاحية:

الدعم الوظيفي؛ جودة الحياة الوظيفية؛ أساتذة التعليم الثانوي؛ ولاية باتنة.

Abstract:

The study aimed to investigate the impact of functional support on the job quality of secondary education teachers in the Batna province. The descriptive method was adopted, and the study sample consisted of 238 male and female teachers from 14 secondary schools during the academic year 2022/2023. while the data collection tool was represented in the functional support scale and the quality of work life scale, the data were analyzed using SPSS.v.23 and SmartPLS.v.4 software. The findings revealed that the dimensions of the functional support variable, including empowerment, organizational justice, and support and affirmation, positively influenced the level of job quality among secondary education teachers. Furthermore, the independent variables explained 34% of the dependent variable, while the remaining 66% can be attributed to other factors not included in the study's hypothetical model.

Keywords :

Functional support; job quality; secondary education teachers; Batna province.

مقدمة:

يشكل العمل جزءاً كبيراً من حياة الفرد كونه ليس مجرد وسيلة لتحقيق عائد مالي، بل هو تجربة ذاتية تشكل جزءاً لا يتجزأ من الهوية الفردية والمجتمعية، إذ يمتد تأثير العمل إلى مجموعة واسعة من الجوانب التي تلعب دوراً حيوياً في بناء حياة الفرد، وبناء بيئة عمل مشجعة وداعمة يعزز الرفاهية ويسهم في تعزيز الأداء الوظيفي، حيث تتفاعل مجموعة من المتغيرات لتحقيق هذا التوجه من بينها الدعم الوظيفي و جودة الحياة الوظيفية، فالدعم الوظيفي يساهم في تقديم المساعدة والإشراف الفعال، سواء كان ذلك من خلال التوجيه والتدريب أو التشجيع والاهتمام بالاحتياجات الشخصية والمهنية للأفراد، بينما تعد جودة الحياة الوظيفية مؤشراً حيوياً لفهم مدى رضا الفرد عن بيئة عمله، وفي سياق تطور الحياة المهنية الحديثة يظهر الدعم الوظيفي بوصفه عنصراً حيوياً يساهم بشكل كبير في تعزيز هذه الجودة وتحسين تجربة الفرد في مجال عمله.

1. إشكالية الدراسة:

تعتمد المؤسسات اليوم في تحقيق مختلف أهدافها بالدرجة الأولى على المورد البشري، الذي يعتبر أحد العوامل الحاسمة في نجاحها من خلال جودة ما يقدم من خدمات وأعمال، والمورد البشري يلعب دوراً حاسماً في تعزيز الابتكار والإبداع في المؤسسة عندما يشعر بالدعم والتشجيع، كما يمكنه أن ينشأ بيئة عمل مناسبة تشجع على الابتكار وتطوير حلول جديدة للتحديات التنظيمية، ما يمكن بدوره المؤسسة من التكيف مع التغييرات السريعة في السوق وتحسين منتجاتها وخدماتها بشكل مستمر، حيث أن العامل المدرك للدعم الوظيفي داخل مؤسسته سيسعى لتعويض ذلك الدعم عن طريق الجودة في الأداء (فكرون، بن ضياف، 2017)، وهو ما يستدعي الاهتمام به وتوفير الدعم اللازم له بمختلف أشكاله، والتحول من نمط التسيير التقليدي المتمثل في إدارة الموظفين إلى نمط التسيير الحديث المتمثل في إدارة الموارد البشرية (بن سالم، 2022، ص 705)، وبالتالي توفير بيئة عمل صحية وإيجابية تساهم في التعامل مع متطلبات العمل وتحدياته بشكل فعال في مختلف المؤسسات وبصفة أخص المؤسسات التربوية التي تستدعي توفير بيئة عمل ديناميكية تتوفر على حد معقول من متطلبات جودة الحياة الوظيفية بحكم طبيعة الخدمات التي تقدمها، ويتضمن الدعم الوظيفي أشكال متعددة بتعدد طبيعة الوظائف، ففي قطاع التعليم بمستوياته المختلفة من مرحلة التعليم الابتدائي وصولاً إلى التعليم العالي يركز الدعم الوظيفي الموجه للأساتذة بالدرجة الأولى على تقديم المشورة والارشاد المهني وتشجيع التعاون والتقدير والاستقلالية، وهو ما يؤدي إلى تعزيز رضا الاساتذة عن وظائفهم وتعزيز السلوك الابداعي لديهم (هريكش، 2021، ص 1). وبالتالي تحسين أدائهم ونتاجيتهم، وهو ما ينعكس

ايجابيا على مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة التربوية وبالتالي تحسين العائد التربوي بصفة عامة لدى التلاميذ.

وتأتي هذه الدراسة كمحاولة لتحليل وتحديد مفهوم الدعم الوظيفي وبعض من أبعاده الأساسية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات ولاية باتنة في من أجل تحديد مدى تأثير أبعاد الدعم الوظيفي محل الدراسة على جودة الحياة الوظيفية. ومن خلال ماسبق سنحاول الإجابة على التساؤلات التالية:

- هل يؤثر التمكين على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة؟
 - هل تؤثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة؟
 - هل يؤثر دعم وتأكيد الذات على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة؟
2. فرضيات الدراسة:

1.2. يؤثر التمكين على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.
2.2. تؤثر العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

3.2. يؤثر دعم وتأكيد الذات على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

3. أهداف الدراسة :

1.3. كشف نوع ومستوى تأثير بعد التمكين على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

2.3. كشف نوع ومستوى تأثير بعد العدالة التنظيمية على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

3.3. كشف نوع ومستوى تأثير بعد دعم وتأكيد الذات على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة.

4. أهمية الدراسة :

تتضح أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع الذي تدرسه والمتمثل في تأثير الدعم الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث أن المؤسسات التربوية تعتبر أهم ركيزة كونها المكون الأول والأساسي للمورد البشري في المجتمع، وبالتالي تحتاج هي الأخرى إلى أن تتوفر على مورد بشري يقوم بأداء دوره ومهامه على أكمل وجه، والذي هو الآخر يحتاج إلى بيئة عمل ذات جودة

مناسبة ودعم وظيفي في مستوى تطلعاته، لأن جودة المخرجات في الغالب تعتمد على جودة المدخلات بأبعادها المختلفة، ولذلك فهذه الدراسة ومن خلال سعيها إلى تحديد تأثير بعض من أبعاد الدعم الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية في سياق الفرضيات المذكورة أعلاه يمكن أن تساهم ولو بقدر بسيط في تشخيص بعض الجوانب التي تحول دون تحقيق المستوى المطلوب من جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية عامة ومؤسسات التعليم الثانوي بصفة خاصة في الجزائر التي تأثر بدورها على مستوى ونوعية الخدمات المقدمة من قبل الأساتذة في هذه المؤسسات، والذي من شأنه إيجاد بعض المقترحات التي تساهم في تحسين هذه الوضعية نحو الأحسن مستقبلاً.

5. الإطار النظري للدراسة:

1.5. تحديد مصطلحات الدراسة :

1.1.5. الدعم الوظيفي :

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

أ- يعرف بأنه "جميع أشكال المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل في صورة اهتمام المنظمة بالعاملين وبزيادة رفاهيتهم وتقديرها لهم، والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين لتحقيق أهداف المنظمة" (ماضي، 2014، ص 10).

ب- يعرفه (Chen & al (2019) : بأنه "مدى إدراك العاملين أن المنظمة تقدر مساهماتهم وتهتم برفاهيتهم" (هريش، 2021، ص 16).

ج- تعريف إجرائي للدعم الوظيفي: يشير إلى الإدراك والتقدير الذي يشعر به الفرد من خلال الدعم والمساندة والتشجيع الذي يحصل عليه من زملائه في العمل أو المشرفين عليه، وهو ما يمكنه من تحقيق التوافق المهني وأداء مناسب لمهامه الوظيفية، والمعبر عنه بالأبعاد التالية: التمكين، العدالة التنظيمية، دعم وتأكيد الذات، وتوضح في الدرجة التي يتحصل عليها الاساتذة في مقياس الدعم الوظيفي للدراسة الحالية.

2.1.5. جودة الحياة الوظيفية :

مفهوم جودة الحياة الوظيفية هو الآخر محل تعريفات كثيرة من قبل الباحثين، وفيما يلي أهم

هذه التعريفات :

أ- يعرفها (Werther & Davis) بأنها: "ظروف العمل الجيدة والإشراف الجيد والرواتب والمزايا والمكافآت الجيدة، ويتم تحقيقها من خلال نظم علاقات العمل التي تشجع استخدام وسائل جودة حياة العمل لإفساح فرصة للعاملين للتأثير على ما يؤدونه من أعمال وكذلك رفع فاعلية مساهمتهم في الأداء التنظيمي الكلي" (الدمرداش، 2018، ص. 9).

ب- يعرفها كل من (Leu & May (1995) : بأنها "العملية التي تستجيب بها المنظمة لحاجات العاملين فيها، وذلك عن طريق تطوير وإيجاد آليات تسمح لهم بالمشاركة كلياً في اتخاذ القرار وضياغة حياتهم في العمل" (جاد الرب، 2008، ص 7).

ج- تعريف إجرائي لجودة الحياة الوظيفية: هي الرضا العام لأستاذ التعليم الثانوي عن حياته المهنية داخل مؤسسة العمل، ومستوى الراحة التي يشعر بها في بيئة العمل بمختلف مكوناتها والمعبر عنها بالأبعاد التالية: العلاقات الانسانية، المشاركة في إتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، وتوضح في الدرجة التي يتحصل عليها الأساتذة في مقياس جودة الحياة الوظيفية للدراسة الحالية.

2.5. الدراسات السابقة :

نظراً لعدم الحصول على دراسات منشورة تحتوي متغيري الدراسة الحالية معاً وهما "تأثير الدعم الوظيفي على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي" -على حد علم الباحث- فإنه تم الإستعانة بدراسات تضمنت أحد المتغيرين أو أحد المحاور المرتبطة بهما في سياقات متعددة لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر أو اساتذة الأطوار الأخرى في مجال التعليم، وتم توظيف الجوانب التي لها علاقة بالدراسة الحالية في محاولة لوضع إطار نظري يخدم أهداف الدراسة الحالية، وهي مبينة كما يلي :

1.2.5. دراسة هريكش (2021): هدفت الدراسة إلى إختبار اثر الدعم الوظيفي على السلوك الإبداعي لعينة من اساتذة جامعة جيجل، حيث تم توزيع الاستبانة على عينة قصدية مكونة من 139 استاذ واستاذة دائمين، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر إيجابي للدعم التنظيمي على السلوك الإبداعي للأساتذة، وهو راجع بدوره للأثر الإيجابي للتكوين والأمن الوظيفي، أما العدالة التنظيمية والتمكين والحوافز فلا تؤثر على السلوك الإبداعي للأساتذة، وتتشارك هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في في

محاولة فهم طبيعة تأثير الدعم الوظيفي على أحد جوانب الأداء ذات الصلة بمخرجات جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل وهو السلوك الإبداعي لدى الأساتذة، رغم إختلاف نوع العينة بين الدراستين. 2.2.5. دراسة فكرون، وبن ضياف (2017): دراسة نظرية تطرقت إلى الدعم التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة -رؤية سوسيولوجية- وخلصت إلى أن الدعم التنظيمي أصبح ظاهرة تنظيمية، والعلاقة بين العاملين والمنظمة قائمة على أساس وجود تبادل إجتماعي، فالعامل المدرك للدعم داخل تنظيمه يسعى لتعويض ذلك الدعم عن طريق الجودة في الأداء الذي يقوم به على أساس حصوله على شيء مهم بالنسبة له، قد يكون عدالة تنظيمية، أو دعم إشرافي، أو إثراء وظيفي، وتشارك الدراستين في محاولة فهم طبيعة تأثير بعض المتغيرات السلوكية المرتبطة ببيئة العمل على جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين، رغم إختلاف اسلوب ومنهجية الدراسة المعتمدة في كل منهما.

3.2.5. دراسة بوزرق، وأم الخيوط (2018): هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في ضوء متغيري الجنس والخبرة المهنية، وتكونت عينة الدراسة من 148 استاذ واستاذة تعليم ثانوي بمدينة مستغانم تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 12 ثانوية خلال شهر اكتوبر 2017، وتمثلت اداة جمع البيانات في مقياس جودة الحياة الوظيفية، وتم اعتماد المنهج الوصفي المقارن، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العينة محل الدراسة كانت متوسطة، ولا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الأساتذة في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية، وتشارك الدراستين في محاولة تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي وبعض العوامل المؤثرة عليها، رغم إختلاف الحيز الجغرافي و مكان إجراء كل دراسة منهما.

4.2.5. دراسة حوحو، ويحياوي (2022): هدفت إلى معرفة مستوى جودة الحياة في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر الأساتذة، وذلك من خلال العوامل البيداغوجية والعلاقات التربوية بين مختلف الفاعلين التربويين، تم إعتقاد المنهج والاستبيان كأداة لجمع البيانات موزع على عينة مكونة من 67 استاذ واستاذة تم اختيارهم بطريقة قصدية من المؤسسات التربوية التي حققت المراتب الأولى في النتائج الدراسية على مستوى ولاية بسكرة خلال الموسم الدراسي 2021/2020، وتوصلت الدراسة إلى أن المدرسة الجزائرية رغم الإصلاحات العديدة التي قامت بها الوصاية، إلا انها لازالت لم تستطع تحقيق المستوى المطلوب من جودة الحياة المدرسية لوجود العديد من النقائص من وجهة نظر الأساتذة، وتشارك الدراستين في محاولة تحديد مستوى جودة الحياة بصفة عامة في ظل بعض

المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل لدى الأساتذة في المدرسة الجزائرية وتختلفان في كون كل منهما أسلوباً ومنهجية الدراسة.

5.2.5. دراسة دحماني، ريب (2023): تم الاستعانة بهذه الدراسة كونها تدرس الرضا الوظيفي الذي هو جزء من جودة الحياة الوظيفية حيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والصحة النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي في بعض ثانويات مدينة تلمسان، وتكونت عينة الدراسة من 127 استاذ واستاذة، وتم اعتماد المنهج الوصفي، بينما اداة جمع البيانات تمثلت في مقياسي الرضا الوظيفي والصحة النفسية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من الرضا الوظيفي والصحة النفسية متوسط، ولا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي وابعاد الصحة النفسية لدى العينة محل الدراسة، وتشارك الدراساتين في جزئية الرضا الوظيفي في دراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى اساتذة التعليم الثانوي، وتختلفان في الاسلوب المعتمد والحيز المكاني والزمني.

6. الإجراءات الميدانية للدراسة:

1.6. منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة وأهدافها الموضحة في العنصر "رقم: 02"، فإنه تم اعتماد المنهج الوصفي من أجل الوصول إلى هذه الأهداف.

2.6. أدوات الدراسة:

تمثلت أداة جمع البيانات في مقياسين، الأول مخصص لتغير الدعم الوظيفي والثاني لجودة الحياة الوظيفية، حيث تم إعادة بناء المقياسين ليتناسبا مع متطلبات الدراسة، وتم تصميمهما بالإعتماد على دراستي كل من حديد وآخرون (2019) فيما يخص مقياس الدعم الوظيفي، حيث تم توظيف ثلاثة محاور هي (التمكين، العدالة التنظيمية، دعم وتأكيد الذات)، ودراسة بورزق ورياش (2018) فيما يخص مقياس جودة الحياة الوظيفية، وتمثلت هذه التعديلات في حذف 8 بنود من مقياس جودة الحياة الوظيفية وبنود واحد من بعد التمكين في مقياس الدعم الوظيفي بعد قياس تشبعات الأسئلة (الفقرات) لجميع الأبعاد والتحقق من الصدق التقاربي لنموذج الدراسة الكلي كما هو موضح في الجدول رقم (02)، حيث تكونت الإستبانة في صورتها النهائية من 18 بند بصياغة إيجابية، وتم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي بمجموع 5 بدائل لكل بند هي (5: تنطبق بدرجة كبيرة جدا، 4: تنطبق بدرجة كبيرة، 3: تنطبق بدرجة متوسطة، 2: تنطبق بدرجة قليلة، 1: تنطبق بدرجة قليلة جدا).

وللتأكد من الخصائص السيكمومترية للمقياسين تم الإعتماد على عدد من الأساليب الإحصائية للتحقق من الصدق والثبات بإستخدام برنامج SmartPLS.v.4 كما هو مبين بشكل مفصل كما يلي:

- الصدق التمايزي Discriminant Validity:

يشير معيار الصدق التمايزي إلى درجة تباعد المتغيرات عن بعضها البعض أو بمعنى آخر أن كل متغير يمثل نفسه ولا يمثل غيره من المتغيرات وذلك من أجل التأكد من أن المتغيرات المستخدمة غير مكررة والغير متداخلة وذلك من خلال معيار التباين بين الفقرات (cross loading) واختبار (HTMT) ومعيار (Fornell and Larcker, 1981). كما سنقوم باختبار معيار HTMT لأنه أكثر موثوقية من المعايير الأخرى.

- حساب نسبة سمة اللاتجانس Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT):

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

وقد اقترح (Henseler & Sarstedt, 2015) هذا المعامل كمعيار لتقييم صدق التمايز والذي يجب أن يقل عن 0.9 وفق طريقة المربعات الصغرى الجزئية (Hair & al, 2017, pp140-141).

جدول رقم (01): نتائج معيار النسبة غير المتجانسة والترتبية (HTMT)

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)	
0.880	العدالة التنظيمية <-> التمكين
0.662	جودة الحياة الوظيفية <-> التمكين
0.671	جودة الحياة الوظيفية <-> العدالة التنظيمية
0.372	دعم وتأكيد الذات <-> التمكين
0.408	دعم وتأكيد الذات <-> العدالة التنظيمية
0.452	دعم وتأكيد الذات <-> جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

يوضح الجدول رقم (01) أنماط التحميل غير المتجانسة، فكل قيم اختبار "HTMT" لم تتجاوز قيمة 0.9 بناء على ذلك يمكن الحكم على توفر شرط صدق التمايز حسب (Hair & al, 2017).

- الاتساق الداخلي - التشبعات Factor Loading :

يتم تقدير الاتساق الداخلي لنموذج الدراسة من خلال اختبار تشبعات الأسئلة (الفقرات) لجميع الأبعاد. وللتحقق من الصدق التقاربي لنموذج الدراسة، يتم تقييم صدق النموذج من خلال قياس تشبعات فقرات نموذج الدراسة حيث تشير النتائج في الجدول رقم (02) خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع. إلى قيم تشبعات العبارات لجميع عوامل الدراسة.

جدول رقم (02): نتائج تشييعات العبارات لكل أبعاد نموذج الدراسة

التمكين	دعم وتأكيد الذات	العدالة التنظيمية	جودة الحياة الوظيفية	
			0.413	أشعر بالأمن والإستقرار الوظيفي
			0.501	مستوى الحوافز المادية و المعنوية المقدمة مناسب
			0.499	أشارك مع زملائي/زميلاتي في العمل المناسبات الإجتماعية
			0.632	تعامل إدارة المؤسسة كل الأساتذة بعدل و إنصاف
			0.710	توفر لي المؤسسة المساعدة التي أطلبها لحل مشكلات العمل
			0.596	أساهم بأفكار و آراء مفيدة تخدم العمل التربوي
			0.636	أساهم في حل مشكلات العمل داخل المؤسسة
			0.488	أساهم في حل بعض المشاكل التي تواجه التلاميذ
			0.494	أشارك في النشاطات الثقافية داخل المؤسسة
		0.651		يتم منحي حوافز عند بذل مجهود إضافي
		0.718		يتخذ المدير قرارات بشأني بناء على معلومات دقيقة
		0.816		يتم تطبيق القرارات على جميع الموظفين في المؤسسة
	0.756			أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه في المؤسسة
	0.808			أشعر بالإستقرار في وظيفتي
	0.831			أسعى إلى تطوير مهاراتي في عملي
0.795				يدعم المدير روح المبادرة في العمل
0.806				يمنحني المدير الإستقلالية في أداء مهامي
0.834				يهتم المدير برأيي في العمل

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

يتضح من خلال الجدول رقم (02) بأن أغلب نسب تشييعات العوامل بالمؤشرات جيدة، حيث تجاوزت عتبة 70 % ماعدا بعض العبارات التي كانت أقل من 0.7، فقد تم الاحتفاظ بها وذلك لأهميتها، "وفي هذا الصدد لا ينبغي التفكير في إزالة المؤشرات ذات التحميلات الخارجية بين 0.40 و 0.70 من المقياس إلا عندما يؤدي حذف المؤشر إلى زيادة في قيم الموثوقية المركبة أو متوسط التباين المستخلص لتصبح أعلى من قيمة العتبة المقترحة" (Hair & al, 2017, p116).

- ثبات المقياس - الموثوقية المركبة Composite Reliability:

يقيس معيار الموثوقية المركبة مجموع أحمال العامل المتغير الكامنة بالنسبة إلى مجموع أحمال العامل زائد تباين الخطأ، ويجب أن تكون القيمة الموصى بها 0.7 فما فوق (Hair & al 2017, p 144). ويمكن توضيح نتائج ثبات مقياس الموثوقية المركبة (CR) في الجدول التالي:

جدول رقم (03): نتائج الموثوقية المركبة CR

المتغيرات	الأبعاد	ألفا كرونباخ	Composite Reliability (rho_c) الموثوقية المركبة
الدعم الوظيفي	التمكين	0.74	0.85
	دعم وتأكيد الذات	0.73	0.84
	العدالة التنظيمية	0.56	0.77
جودة الحياة الوظيفية			0.80

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

يشير الجدول رقم (03) لنتائج مقياس الموثوقية المركبة CR (rho_c) فجميع القيم أكبر من 0.70 ويظهر الجدول أيضا نتائج معامل ألفا كرونباخ، وبالتالي يمكن القول أن مقياس الموثوقية المركبة قد تحقق، فإن أن مستوى الاتساق الداخلي بين عوامل الدراسة يعتبر عال وذلك بحسب Hair & al, (2017).

- متوسط التباين المفسر (Average Variance Extracted (AVE):

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

جدول رقم (04): نتائج متوسط التباين المفسر

المتغيرات	الأبعاد	AVE
أبعاد عبء العمل	التمكين	0.659
	دعم وتأكيد الذات	0.638
	العدالة التنظيمية	0.535
جودة الحياة الوظيفية		0.313

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج SMARTPLS

تشير نتائج متوسط التباين المفسر Average Variance Extracted في الجدول رقم (04) أن جميع القيم تجاوزت المعيار الموصى به (0.5) ماعدا متغير جودة الحياة الوظيفية الذي كان أقل من المعيار المحدد ومنه نقول أن معيار متوسط التباين المفسر قد تحقق أي أن الأبعاد لها مستويات عالية من المصدقية التقاربية.

3.6. حدود الدراسة:

- زمنيا: خلال الفترة الممتدة بين شهري مارس - ماي 2023.
 - جغرافيا: بعض ثانويات ولاية باتنة (كما هو موضح في الجدول رقم: 07).
 - بشريا: أساتذة التعليم الثانوي من مختلف الرتب والتخصصات والأعمار، من الجنسين.
- 4.6. مجتمع وعينة الدراسة :

عدد أساتذة التعليم الثانوي خلال السنة الدراسية 2023/2022 في الثانويات محل الدراسة هو 1245 أستاذ - حسب الاحصائيات المتحصل عليها من مديرية التربية لولاية باتنة- مع احتساب الأساتذة المؤقتين، بينما عينة الدراسة المتاحة والتي تم الوصول إليها هي 238 أستاذ و أستاذة تم اختيارهم بطريقة عرضية من خلال إختيار عدد من الثانويات، ثم تم إرسال الإستبيان إلى كل ثانوية من الثانويات في شكل نسخة ورقية.

و خصائص العينة مبينة كما يلي:

جدول رقم 05 : خصائص عينة الدراسة حسب الجنس والخبرة

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم (05) أن عينة الدراسة المتمثلة في 238 أستاذ وأستاذة حسب متغيري الجنس والخبرة في العمل، أغلبيتهم من الإناث بنسبة 70%، أما الذكور فقدرت نسبتهم ب 30%، كما أن عدد الإناث أكبر من الذكور في كل سنوات الخبرة فنرى الذين تتراوح خبرتهم من من سنة إلى 5 سنوات كانوا أكبر عدد ب64 فرد يلونهم الذين تتراوح خبرتهم من 9-16 سنة ثم الأساتذة الذين يملكون خبرة تفوق خبرتهم 16 سنة، وفي المرتبة الأخيرة نجد الأساتذة الذين خبرتهم بين 5-9 سنوات.

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

ساعات العمل					متغير الجنس
المجموع	من 18-24 ساعة	من 12-18 ساعة	من 6-12 ساعة	أقل من 6 ساعات	
73	08	59	03	03	ذكور
165	27	133	5	0	إناث
238	35	192	08	03	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

جدول رقم 07 : تعداد عينة الدراسة حسب المؤسسات

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

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS

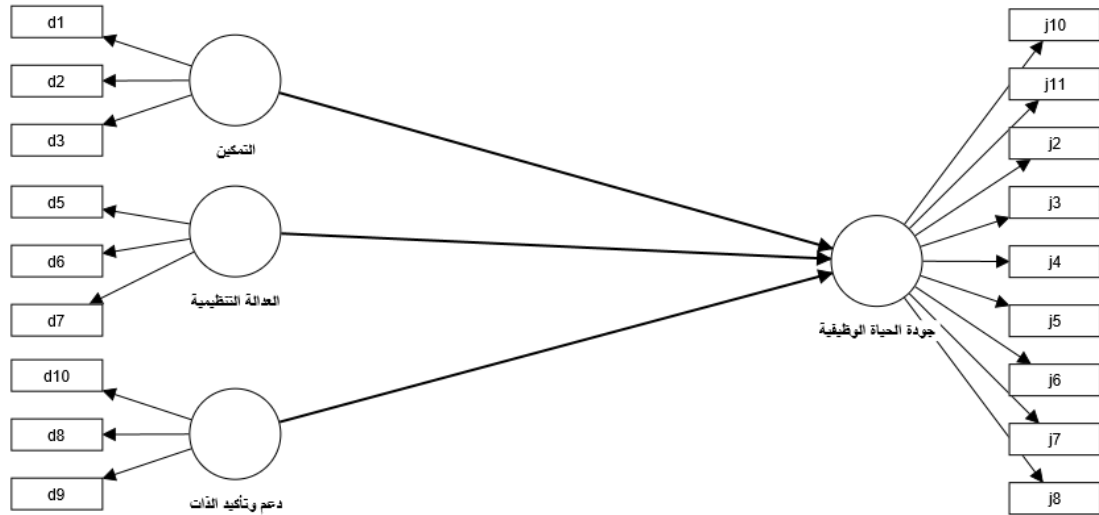
التعليق: يتضح من خلال الجدول رقم (07) أن عدد الاساتذة من كل مؤسسة متفاوت، وهذا

راجع إلى عدم استرجاع نفس عدد الاستبيانات الموزعة، وإلغاء البعض منها.

5.6. النموذج الهيكلي للدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة:

لإختصار وإيضاح الاطار النظري وفرضيات الدراسة، نطرح العلاقات المفترضة بين المتغيرات الرئيسية للدراسة في النموذج الهيكلي العام للدراسة وفق ماهو مبين في الشكل رقم (01) حيث يوضح أبعاد المتغير المستقل المتمثل في الدعم الوظيفي (التمكين، العدالة التنظيمية، دعم وتأكيد الذات) إضافة إلى المتغير التابع جودة الحياة الوظيفية على النحو الآتي:

الشكل رقم 01 النموذج الهيكلي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

7. عرض و تحليل و تفسير نتائج الدراسة:

1.7. نتائج اختبار النموذج الهيكلي (النموذج الداخلي) Structural Model:

بعد قبول نتائج مقاييس الصدق التقاربي والتمييزي للنموذج القياسي، فإن الخطوة التالية هي تقييم نتائج النموذج الهيكلي بمعالجة مشكلة الارتباط، ومتابعة معاملات المسارات للنموذج الداخلي، وهي موضحة كما يلي:

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

جدول رقم (08): اختبار " VIF " للتعددية الخطية

الفقرات	VIF
d1	1.369
d10	1.718
d2	1.554
d3	1.560
d5	1.091
d6	1.232
d7	1.276
d8	1.239
d9	1.740
j10	1.197
j11	1.367
j2	1.242
j3	1.429
j4	1.569
j5	1.634
j6	1.797
j7	1.495
j8	1.297

المصدر: من إعداد الباحثين بواسطة برنامج SMARTPLS

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

2.1.7. تقييم دلالة وأهمية علاقات النموذج البنائي العام:

كان المعيار التالي الذي تم تقييمه هو أهمية العلاقات المفترضة في النموذج البنائي، والتي تتم من خلال التمهيد للأداة الأولية، ففي هذه المرحلة يمكن استخدام عينات فرعية عشوائية، ولكن لضمان استقرار النتائج، يوصى باستخدام عينة بسترية من 5000 لإعداد النتائج النهائية وذلك حسب (Hair & al 2017,p176) وتم إكمال عملية البوتسراب Bootstrapping باستخدام 5000 عينة فرعية لضمان استقرار النتائج وتم قياس معاملات المسار لكل علاقة حيث كلما اقتربنا من 1، كانت العلاقة أقوى .

جدول رقم رقم (09) اختبار نتائج التمهيد لمعاملات المسار.

P value	T statistics (O/STDEV	Standard Deviation (STDEV)	Sample mean (M	Original sample (O	
0.000	22.599	0.035	0.796	0.795	<-d1التمكين
0.000	7.197	0.105	0.734	0.756	<-d10دعم وتأكيد الذات
0.000	18.957	0.042	0.802	0.806	<-d2التمكين
0.000	26.671	0.031	0.832	0.834	<-d3التمكين
0.000	10.099	0.064	0.647	0.651	<-d5العدالة التنظيمية
0.000	10.428	0.069	0.712	0.718	<-d6العدالة التنظيمية
0.000	18.646	0.044	0.815	0.816	<-d7العدالة التنظيمية
0.000	11.486	0.070	0.804	0.808	<-d8دعم وتأكيد الذات
0.000	11.918	0.070	0.823	0.831	<-d9دعم وتأكيد الذات
0.000	4.318	0.096	0.406	0.413	<10زجودة الحياة الوظيفية
0.000	5.537	0.091	0.494	0.501	<11زجودة الحياة الوظيفية
0.000	6.986	0.071	0.495	0.499	<2زجودة الحياة الوظيفية
0.000	9.748	0.065	0.628	0.632	<3زجودة الحياة الوظيفية
0.000	14.747	0.048	0.706	0.710	<4زجودة الحياة الوظيفية
0.000	7.890	0.076	0.592	0.596	<5زجودة الحياة الوظيفية
0.000	9.880	0.064	0.633	0.636	<6زجودة الحياة الوظيفية
0.000	5.423	0.090	0.485	0.488	<7زجودة الحياة الوظيفية
0.000	6.688	0.074	0.488	0.494	<8زجودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين بواسطة برنامج SMARTPLS

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

3.1.7. حجم الأثر:

يعرف بأنه مؤشر إحصائي يوضح لنا كم التباين الذي أمكن تفسيره للمتغير التابع حينما اعتبرنا متغيرا مستقلا يرتبط في علاقة معه أو مؤشر عليه.(ناصرى, عبدلي,هدوش, 2020, ص298).

جدول رقم (10): نتائج حجم الأثر

حجم التأثير	قيمة f ² square	المتغيرات
متوسط	0.126	التمكين-< جودة الحياة الوظيفية
صغير	0.048	العدالة التنظيمية-< جودة الحياة الوظيفية
صغير	330.0	دعم وتأكيد الذات-< جودة الحياة الوظيفية

المصدر: من إعداد الباحثين بواسطة برنامج SMARTPLS

بناء على نتائج الجدول رقم (10) وباعتماد تصنيف (Cohen, 1988) للحكم على حجم الأثر، يشير إلى أن قيمة f^2 إذا كانت تقترب/تساوي 0.02 فإننا نحكم على حجم الأثر بأنه صغير، ومتوسط اذا كانت القيمة تقترب/تساوي 0.15، وكبير في حال كانت القيمة تقترب/تساوي 0.3، (هار، هالت، غينكل، زارستد، 2020).

وبالتالي نلاحظ وجود تأثير متوسط لبعده التمكين على جودة الحياة الوظيفية، وتأثير صغير لكل من بعدي العدالة التنظيمية ودعم وتأكيده الذات على جودة الحياة الوظيفية.

4.1.7. العلاقة التنبؤية (Q2) Predictive Relevance:

تم تطويره من قبل stone-Geisser (1974-1975) يمكن استخدام مؤشر العلاقة التنبؤية (Q^2) بشكل فعال كمعيار للتنبؤ بالنموذج، وتستخرج نتائج الاختبار للمتغيرات التابعة، ويجب أن تكون قيمتها أكبر من (0.0) وكلما زادت القيمة زادت الأهمية بحد أقصى (1) صحيح (العريفي، 2014).

جدول رقم (11) : معامل الملائمة التنبؤية

بنود جودة الحياة الوظيفية	Q^2 القيمة التنبؤية
j10	0.076
j11	0.069
j2	0.011
j3	0.169
j4	0.208
j5	0.054
j6	0.084
j7	0.046

المصدر: من إعداد الباحثين بواسطة برنامج SMARTPLS

يتبين لنا من الجدول رقم (11) بأن جميع الوحدات التنبؤية تزيد عن الصفر؛ حيث بلغت أقصى قيمة لها على البند الرابع بنسبة 20%؛ من خلال هذه النتائج يمكن الحكم على أن الوحدات التنبؤية للمتغير المستقل تتمتع بقدرة تنبؤية مقبولة، أين أننا يمكننا التنبؤ بالمتغيرات التابعة اعتماد على المتغيرات المستقلة.

5.1.7. معيار (GoF) لجودة مطابقة النموذج:

قام Tenenhaus و Vinzi (2004) باقتراح مؤشر المطابقة (GoF)، الذي يأخذ في الاعتبار أداء كل من النموذجين القياسي و الهيكلي، كما يعتبر (GoF) مؤشر ومعيار كلي لحسن الملائمة (المطابقة)، يستخدم هذا المعيار لقياس الملائمة الإجمالية للتحقق من صحة نموذج PLS وتأكيده (Henseler & Sarstedt, 2013, p566).

الجدول الموالي خطأ! لم يتم العثور على مصدر المرجع. يوضح القيم اللازمة لحساب جودة معيار المطابقة.

جدول رقم (12): جودة المطابقة GoF

المتغير التابع	R ²	AVE
جودة الحياة الوظيفية	0.344	0.659
		0.638
		0.535
		0.313

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

$$GOF = \sqrt{0.344 \times 0.536}$$

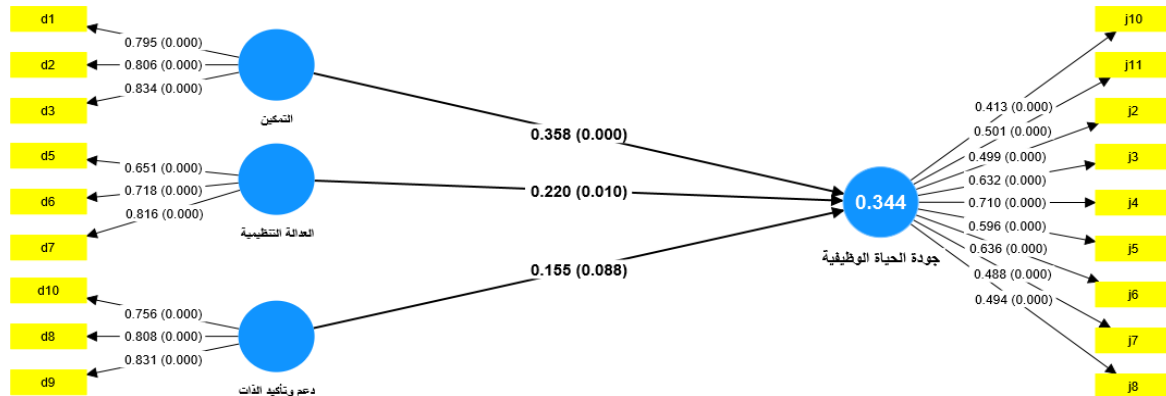
$$GoF=0.32$$

يوضح الجدول رقم (12) قيمة معيار GoF تساوي 0.32 وهي قيمة تقع ما بين 0.25 و 0.36 وهي قيمة متوسطة حسب معيار (Wetzels, Odekerken-Schröder, & Van Oppen, 2009.p187)، مما يدل على جودة مطابقة مقبولة ومتوسطة لنموذج الدراسة.

2.7. عرض و مناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

اعتمادا على النتائج المتوصل إليها في المبحث السابق، سواء نتائج دراسة النموذج القياسي الخارجي أو النموذج البنائي الداخلي وبالأخص ما تعلق بالجدول رقم (12) الخاص بمعنوية معاملات المسارات في النموذج العام للدراسة يمكن تلخيصها في الشكل رقم (02) والجدول رقم (13) كما يلي:

الشكل رقم (02): يمثل النموذج الهيكلي للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين بواسطة برنامج SMARTPLS

جدول رقم (13): نتائج الفرضيات

الرقم	الفرضيات	معامل المسار	R ²	T قيمة	P قيمة
H1	التمكين < جودة الحياة الوظيفية	0.35	0.34	4.36	0.00
H2	العدالة التنظيمية < جودة الحياة الوظيفية	0.22		2.59	0.01
H3	دعم وتأكيد الذات < جودة الحياة الوظيفية	0.15		1.70	0.08

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SMARTPLS

من خلال الجدول رقم (10) المتضمن نتائج حجم الأثر، والجدول رقم (13) والشكل رقم (02)

يمكن إستنتاج ما يلي:

- الفرضية رقم 01: بالنظر إلى معامل المسار للتمكين وأثره على جودة الحياة الوظيفية نجد أن قيمته 0.35 وبقيمة احتمالية 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05، وبالتالي نقول أن بعد التمكين لمتغير الدعم الوظيفي يؤثر بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية، أي علاقة طردية، فكلما شعر الأساتذة بالتمكين في عملهم أدى ذلك إلى رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، وعليه فالفرضية رقم 01 القائلة بأن التمكين يؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة متحققة جزئياً، فنوع التأثير إيجابي إلا أن حجمه متوسط، فالتأثير الإيجابي راجع إلى كون خصوصية وظيفة أستاذ التعليم الثانوي تتطلب نوع من الإستقلالية ودعم روح المبادرة من جهة، ومن جهة ثانية بالنسبة للحجم المتوسط للأثر فيمكن أن يكون سببه كون جودة الحياة الوظيفية تتأثر أكثر بعوامل أخرى خارجة عن دائرة محور التمكين، وبالتالي فهذه النتائج تتفق جزئياً مع نتائج دراسة كل من هريكش (2021)، ودراسة فكرون، وبن ضيفاف (2017) من حيث وجود أثر إيجابي للدعم الوظيفي على جودة الأداء والسلوك الإبداعي في العمل وكذا السلوك المهني للموظف بصفة عامة والذي يعبر عن بعض من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية.

- الفرضية رقم 02: من خلال معامل المسار لمحور العدالة التنظيمية وأثرها على جودة الحياة الوظيفية نجد أنه بلغ 0.22 بقيمة احتمالية وصلت إلى 0.01، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، ومنه نقول أن العدالة التنظيمية في العمل تؤثر بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية، وعليه فالفرضية رقم 02 القائلة بأن العدالة التنظيمية تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة متحققة جزئياً، فنوع التأثير إيجابي إلا أن حجمه صغير، فالعدالة التنظيمية تجعل الأستاذ يشعر بالرضا الوظيفي وهو بدوره ما يزيد من جوانب جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل، أما بالنسبة لحجم الأثر الصغير فيمكن رده هو الآخر إلى كون جودة الحياة الوظيفية تتأثر فيها بمستوى أكبر بعض العوامل الأخرى الخارجة عن سياق العدالة التنظيمية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة فكرون، وبن ضيفاف (2017) في كون أن ضمان العدالة التنظيمية

للموظف في سياق الدعم الوظيفي يضمن جانب من جوانب جودة الحياة الوظيفية التي تظهر في سعي العامل إلى تحسين مستوى أدائه تجاه المنظمة في شكل مقابل للدعم الذي يحصل عليه من المنظمة.

- الفرضية رقم 03: نجد أن معامل المسار بين دعم وتأكيد الذات وجودة الحياة الوظيفية بلغ 0.15 وهو معامل ارتباط طردي، و بقيمة احتمالية بلغت 0.08، وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 و 0.01 وهو ما يدل على أن دعم وتأكيد الذات في العمل يؤثر بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية، ومنه فالفرضية رقم 03 القائلة بأن دعم وتأكيد الذات يؤثر على جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية باتنة متحققة هي الأخرى جزئياً، فنوع التأثير إيجابي إلا أن حجمه صغير، فدعم وتأكيد الذات يساهم في تعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية في بعض جوانبها كالمشاركة في إتخاذ القرارات وتنمية العلاقات الإنسانية، بينما يمكن أن يعزى حجم الأثر الصغير إلى كون متغير دعم وتأكيد الذات بإعتباره ذو طابع شخصي يختلف مستواه من فرد لآخر وبالتالي فهناك فروقات فردية في مستواه بين الأساتذة في تأثيره على جودة الحياة الوظيفية، وتتفق نتائج الدراسة الحالية في بعض من جوانبها مع دراسة دحماني (2023) حيث أن دعم وتأكيد الذات الذي يمثل جانب من جوانب الدعم الوظيفي و المقترن بجودة الحياة الوظيفية للموظف في المنظمة بينهما علاقة تأثير متبادل.

أما فيما يخص مستوى جودة الحياة الوظيفية بصفة عامة في الدراسة الحالية ومن خلال استجابات عينة الدراسة فهي في مستوى متوسط، وهو ما يتفق مع دراسة كل من بوزرق، وأم الخيوط (2018)، ودراسة حوحو، ويحيوي (2022)، وبصفة جزئية مع دراسة دحماني (2023).

ومن خلال ماسبق يمكننا القول بأن متغير الدعم الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي يؤثر بشكل إيجابي على جودة الحياة الوظيفية، وهذا ما تؤكدته قيمة معامل التحديد R^2 فنجد المتغيرات المستقلة تفسر نسبة 34% من المتغير التابع والباقي 66% يرجع إلى عوامل أخرى لم تدخل في النموذج، والتي يمكن أن ترتبط بمتغيرات أخرى غير التي تطرقت إليها الدراسة الحالية.

- خاتمة:

من خلال ماسبق يمكن القول أن الدعم الوظيفي ضرورة حتمية في أي مؤسسة، وبصفة خاصة مؤسسات التعليم ومنها مؤسسات التعليم الثانوي، كونه عامل أساسي في تعزيز وتحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية، وبالتالي تعزيز الرضا الوظيفي وروح الإنتماء لدى الأساتذة، والذي بدوره يساهم في تحسين مستوى وجودة الخدمات المقدمة من قبل المؤسسة ككل، و عليه كان لزاما السعي لإيجاد أساليب وحلول مبتكرة من شأنها تعزيز هذا التوجه مستقبلا على مستوى المؤسسات التربوية خاصة وباقي المؤسسات عموما في الجزائر.

وفيما يلي مجموعة توصيات:

- السعي بقدر الإمكان لتحقيق العدالة التنظيمية بمختلف أبعادها في الوسط المهني المدرسي.
- دعم وتشجيع روح المبادرة لدى الأساتذة لضمان التجديد المستمر في أساليب العمل.
- الخروج من نطاق ممارسات الرقابة والمحاسبة إلى نطاق التمكين والتحفيز.
- محاولة إيجاد نظام حوافز موجه للأساتذة يمنح نظير إجتهداتهم الإستثنائية في مجال العمل، وهو ما يؤدي إلى تشجيع روح المنافسة بينهم.

- المراجع:

- الدمرداش، أحمد محمد. (2018). *جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي* (ط.1). القاهرة: دار الحكمة.
- العريفي، عادل. (2014). *الدليل المختصر لتحليل البيانات الإحصائية باستخدام طريقة PLS وبرنامج SmartPLS*. استراليا: مركز Quality Research الإصدار الأول.
- بن سالم، عمر. (2022). واقع تحليل العمل في ظل الرقمنة دراسة ميدانية بمصلحة الحالة المدنية ببلدية الجلفة، *مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف*، 7 (01)، 690-706.
- بورزق، يوسف. رياش، سعيد. (2018). الخصائص السيكومترية و التحليل العاملي التوكيدي لمقياس جودة الحياة في العمل دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة مستغانم. *مجلة العلوم النفسية والتربوية*، 7 (01)، 150-166.
- بورزق، يوسف. أم الخيوط، ايمان. (2018). واقع جودة الحياة في العمل لدى اساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرا. *دراسات وابحاث المجلية العربية في العلوم الانسانية والاجتماعية*. المجلد 10 (04)، (21-30).
- جاد الرب، سيد محمد. (2008). *جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية*. مصر: مطبعة العشري.
- حديد، مختار. هريكش مسعود. بوطالب، جهيد. (2019). أثر الدعم التنظيمي في الولاء التنظيمي للعاملين بالشركة المغاربية للميكانيكا الدقيقة والصيانة الصناعية في ولاية جيجل. *مجلة نماء للإقتصاد والتجارة*، 03 (01)، 131-148.
- حوحو، جميلة. يحيوي، نجاة. (2022). جودة الحياة في المدرسة الجزائرية من وجهة نظر الاساتذة دراسة ميدانية على عينة من اساتذة التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي لولاية بسكرة. *مجلة دفاتر المخبر*، المجلد 17 (02)، (69-86).
- دحماني، فطيمة الزهراء. ريب الله، محمد. (2023). الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية لدى اساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية ببعض ثانويات مدينة تلمسان. *مجلة الفكر المتوسطي*، 12 (01)، (530-546).
- فكرون، السعيد. بن ضياف، حنان. (2017). الدعم التنظيمي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسة رؤية سوسيولوجية، *مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات*. 01 (10). الصفحات 21-39.
- ماضي، أحمد ديب محمد. (2014). *أثر الدعم التنظيمي على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للاونروا*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الاسلامية غزة.
- هار، جوزيف. هالت، توماس. غينكل، كريستيان. زارستد، ماركو. (2020). *الأساس في نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية* (زكريا بلخامسة، ترجمة). عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- هريكش، مسعود. (2021). اثر الدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي لأساتذة جامعة جيجل، *مجلة الإستراتيجية والتنمية*. 11 (04). الصفحات 11-27.
- Hair, Joseph. Hult. Tomas. Ringle. Christian. Sarstedt. Marko (2017). *primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage.
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580.
- Martin Wetzels. Gaby Odekerken-Schröder. Claudia van Oppen.(2009). using pls path modeling for assessing hierarchical construct models: *guidelines and empirical illustration*. *MIS Quarterly Vol. 33 No. 1*, pp. 177-195/March 2009 Retrieved from.

تم استرجاعها بتاريخ 2023/08/18 من الموقع:

https://www.researchgate.net/publication/228754673_Using_PLS_Path_Modeling_for_Assessing_Hierarchical_Construct_Models_Guidelines_and_Empirical_Illustration?enrichId=rgreqc3d36cf507b0418d9d03650953760cb2XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIyODc1NDY3MztBUzoxMDExMzcxMzkyOTI5MDIAMTQwMTEyNDg1ODk1Nw%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf

الملاحق :

المتغير/البعد	العبارات بعد التعديل	العبارات قبل التعديل
جودة الحياة الوظيفية	أشعر بالأمن و الإستقرار الوظيفي	أبادر إلى مساعدة زملائي/زميلاتي في مجال العمل
	مستوى الحوافز المادية و المعنوية المقدمة مناسب	أشارك مع زملائي/زميلاتي في العمل المناسبات الإجتماعية
	أشارك مع زملائي/زميلاتي في العمل المناسبات الإجتماعية	تعامل إدارة المؤسسة كل الأساتذة بعدل و إنصاف
	تعامل إدارة المؤسسة كل الأساتذة بعدل و إنصاف	توفر لي المؤسسة المساعدة التي أطلبها لحل مشكلات العمل
	توفر لي المؤسسة المساعدة التي أطلبها لحل مشكلات العمل	أساهم بأفكار و آراء مفيدة تخدم العمل التربوي
	أساهم بأفكار و آراء مفيدة تخدم العمل التربوي	أساهم في حل مشكلات العمل داخل المؤسسة
	أساهم في حل بعض المشاكل التي تواجه التلاميذ	أساهم في حل بعض المشاكل التي تواجه التلاميذ
	أشارك في النشاطات الثقافية داخل المؤسسة	أشارك في النشاطات الثقافية داخل المؤسسة
	أشعر بالرضا لإختياري مهنة التعليم	أشعر بالرضا لإختياري مهنة التعليم
	أشعر بالأمن و الإستقرار الوظيفي	أشعر بالأمن و الإستقرار الوظيفي
	مستوى الحوافز المادية و المعنوية المقدمة مناسب	مستوى الحوافز المادية و المعنوية المقدمة مناسب
	قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة	قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة
	دورات التكوين المقدمة لتحسين الأداء مقنعة	دورات التكوين المقدمة لتحسين الأداء مقنعة
	التجهيزات المادية في القسم تلي متطلبات العمل	التجهيزات المادية في القسم تلي متطلبات العمل
بيئة العمل المادية في المدرسة نظيفة و منظمة	بيئة العمل المادية في المدرسة نظيفة و منظمة	
مكان المدرسة مناسب و بعيد عن مصادر الضوضاء	مكان المدرسة مناسب و بعيد عن مصادر الضوضاء	
يتناسب تعداد التلاميذ في القسم مع خصوصية المادة	يتناسب تعداد التلاميذ في القسم مع خصوصية المادة	
العدلية التنظيمية	يتم منحي حوافز عند بذل مجهود إضافي	يتم منحي حوافز عند بذل مجهود إضافي
	يتخذ المدير قرارات بشأني بناء على معلومات دقيقة	يتخذ المدير قرارات بشأني بناء على معلومات دقيقة
	يتم تطبيق القرارات على جميع الموظفين في المؤسسة	يتم تطبيق القرارات على جميع الموظفين في المؤسسة
دعم و تاكيد الذات	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه في المؤسسة	أشعر بأهمية وظيفتي من خلال ما أنجزه في المؤسسة
	أشعر بالإستقرار في وظيفتي	أشعر بالإستقرار في وظيفتي
	أسعى إلى تطوير مهاراتي في عملي	أسعى إلى تطوير مهاراتي في عملي
	يدعم المدير روح المبادرة في العمل	يدعم المدير روح المبادرة في العمل
التكئين	يمنحني المدير الإستقلالية في أداء مهامي	يمنحني المدير الإستقلالية في أداء مهامي
	يهتم المدير برأيي في العمل	يهتم المدير برأيي في العمل