

جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره

Quality of working life for public school teachers in Sharurah Governorate

إعداد

الباحث/ صالح صبيح الصيعري

طالب ماجستير، كلية التربية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية

Email: shng711@gmail.com

الأستاذ الدكتور/ فهد بن عبدالرحمن المالكي

أستاذ الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره من وجهة نظرهم، والتعرف إلى أثر المتغيرات (التخصص - عدد سنوات الخدمة - المرحلة الدراسية - طريقة التعيين - نوع المبنى المدرسي) في تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها وتضمن مجتمع الدراسة جميع معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره والبالغ عددهم (507) معلماً وتكونت عينة الدراسة من (225) معلماً، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة أن جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره جاءت بدرجة متوسطة. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تعزى لمتغير التخصص، والمرحلة الدراسية، وعدد سنوات الخدمة، وكذلك نوع التعاقد للوظيفية، كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تعزى لمتغير المبنى المدرسي ولصالح المبنى الحكومي. وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: أن تعمل الإدارة المدرسية على تهيئة بيئة عمل آمنة وصحية للمعلمين، وإتاحة الفرصة للمعلمين للمساهمة في صنع واتخاذ القرارات المدرسية، وتفعيل الإدارة المدرسية لممارسات جودة الحياة الوظيفية لتأثيرها الإيجابي في الإبداع وزيادة الإنتاجية، وتجهيز المبنى المدرسي بالتجهيزات الضرورية التي يحتاجها المعلمين لإنجاز مهامهم، وكذلك الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المملكة العربية السعودية.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، المعلمين، محافظة شروره.

Quality of working life for public school teachers in Sharurah Governorate

Saleh Subaih Al-Sayar

Master's student, Faculty of Education, Jeddah University, Saudi Arabia

Dr. Fahad Abdulrahman Almalki

Professor of Educational Administration and Planning, Faculty of Education, Jeddah University,
Saudi Arabia

Abstract:

This study aimed to identify the quality of work life among public school teachers in Sharurah Governorate from their perspective, and to determine the impact of variables (specialization, educational level, years of service, type of school building, and type of employment contract) on teachers' assessments of their work life quality. To achieve these objectives, the descriptive-analytical method was used, as it was suitable for the nature of the study and its goals. The study population comprised all public-school teachers in Sharurah Governorate, totaling (507) teachers, and the study sample consisted of (225) teachers. A questionnaire was used as a data collection tool, and the study results showed that the quality of work life among public school teachers in Sharurah Governorate was moderate. The results also showed no statistically significant differences in the quality of work life among public school teachers in Sharurah Governorate attributable to the variables of specialization, educational level, years of service, or type of employment contract. However, the study revealed statistically significant differences in the quality of work life among public school teachers in Sharurah Governorate attributable to the variable of school building, favoring government-owned buildings. The study recommended several measures, most importantly: improving the quality of work life for teachers and working to create a comfortable learning environment that encourages excellence and creativity.

Keywords: Quality of working life, teachers, Sharurah Governorate.

1. المقدمة:

يعد المعلمون هم حجر الأساس في العملية التربوية والتعليمية داخل المدارس، ولا بد من توفير بيئة العمل التي تجعلهم يمارسون مهامهم اليومية بدون أي ضغوط أو مشاكل تنعكس سلباً في تحقيق الأهداف المرجوة منهم، أو تنعكس على المخرجات التعليمية، أو تجعل المعلم يشعر بعدم الانتماء لتلك المؤسسة.

وبدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات الميلادية، وتعددت الدراسات والأبحاث التي تناولت معظم جوانب جودة الحياة الوظيفية، وبدأت إدارات التطوير في العديد من الشركات العالمية الكبيرة في تنفيذ مبادرات متعددة؛ لتحسين بيئة العمل وزيادة الإنتاجية (ابن الشميلان، 2019).

ويعد الاهتمام بمفهوم جودة حياة العمل من قبل المهتمين والباحثين والأكاديميين ومنظمات الاعمال كمبادرات تعاونية تسعى لتعزيز وتنمية العلاقات بين الإدارة والعاملين فيها، ولما في ذلك من الأهمية في رضا العاملين وولائهم لمؤسساتهم التي يعملون بها. (سالم، 2017).

1.1 مشكلة الدراسة:

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المؤسسات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يسهم في رفع أداء المؤسسة ويحقق الإشباع لحاجاتهم و رغباتهم، كونه يتناول جودة الحياة الوظيفية جودة الجهود والأساليب الإدارية المختلفة التي تستخدمها الإدارة العليا في المؤسسة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للموظفين بإشباع حاجاتهم من خلال توفير بيئة آمنة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير مطالبهم من أجل تحقيق أهداف المؤسسة. (سالم , 2017) وتعد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين عنصراً حيوياً في بلوغ الأهداف التنظيمية، وتعزيز الإبداع، والاستقرار، والثقة بين الإدارة والعاملين فيها، كما وتسهم جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في تطوير قدرات المؤسسات التعليمية على الإبداع والتميز. (المراكبي، 2019)

وقد اهتمت الدراسات في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية تحت أبعاد مختلفة وتحديات جديدة لتحفيز قدرات الأفراد الإبداعية، فجودة الحياة الوظيفية تسهم في رفع درجات الرضا الوظيفي لديهم من خلال مشاركتهم في عمليات الإدارة واتخاذ القرارات ولجودة الحياة الوظيفية دور مهم في تحقيق الالتزام التنظيمي ومن ثم يسهم في تحقيق المؤسسة لرسالتها وتحقيق أهدافها. (البياري، 2010)

وفي هذا الاتجاه جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومتميزة، تتوافر فيها أشكال مختلفة من مشاركة العاملين في عمليات صنع واتخاذ القرار، حيث إن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى أهمية مشاركة الإدارة العليا للعاملين وأخذ مقترحاتهم ومشاركتهم بالإيجابية التي تسهم في تطور بيئة العمل مما يسهم في إرضاء العاملين وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية (جاد الرب، 2008)

ونظراً لما لاحظته الباحثان من خلال خبرتهم المهنية وعلاقتهم بالميدان التعليمي من عدم ارتياح بعض المعلمين للمؤسسات التعليمية التي يعملون لضعف مستوى جودة الحياة الوظيفية ، مما قد يلجأ فيه بعض المعلمين لتترك الوظيفية والبحث عن وظيفة أخرى ، وخصوصاً بعد نظام التعيين بالعقود المكانية الذي يكون العقد المبرم بين المعلم وبين الإدارة التعليمية التي تم تعيينه بها ولا يحق له تقديم نقل إلى إدارة تعليمية أخرى ، الأمر الذي قد يؤثر بشكل سلبي على استقرار المعلم في الجانب الوظيفي ، لذلك جاءت هذه الدراسة للتعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره .

2.1. أسئلة الدراسة:

1. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره في ابعاد (النمط الإداري في العمل، البيئة المدرسية، الرواتب والمزايا، العلاقات الإنسانية، الاستقرار الوظيفي) من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تعزى لمتغيرات (التخصص - عدد سنوات الخدمة - المرحلة الدراسية - طريقة التعيين - نوع المبنى المدرسي)؟

3.1. أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره.
- الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تعزى للمتغيرات التالية: (التخصص - عدد سنوات الخدمة - المرحلة الدراسية - طريقة التعيين - نوع المبنى المدرسي)

4.1. أهمية الدراسة:

- أهمية جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في تحقيق التميز والإبداع وجودة المخرجات التعليمية
- قد تفيد نتائج هذه الدراسة الجهات ذات العلاقة في وضع الخطط الداعمة لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية.
- من أوائل الدراسات التي تبحث جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره.
- تقديم بعض المقترحات التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية في البيئة التعليمية.

5.1. حدود الدراسة:

أجريت الدراسة الحالية في ضوء المحددات التالية:

- **الحد الموضوعي:** اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في الأبعاد التالية: النمط الإداري في العمل، البيئة المدرسية، الرواتب والمزايا، العلاقات الإنسانية، الاستقرار الوظيفي.
- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على المعلمين العاملين في المدارس الحكومية بمحافظة شروره
- **الحد الزمني:** تم تطبيق أداة الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الأول لعام 1447هـ.
- **الحد المكاني:** تم تطبيق أداة الدراسة الحالية على المدارس الحكومية بنين في محافظة شروره.

6.1. مصطلحات الدراسة:

جودة الحياة الوظيفية: هي مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية. (اشتوي، 2015)

وعرفها (سمحان، 2020) بأنها: مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها إدارة المدرسة بهدف تحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين، وتطويرها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهم وتلبية احتياجاتهم الوظيفية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة أمامهم للمشاركة في اتخاذ القرارات من أجل استمرار نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها.

ويعرفها الباحث إجرانياً: بأنها الإجراءات والممارسات التي تصدر عن وزارة التعليم وتنفذها الإدارة المدرسية في المدارس الحكومية بمحافظة شروره وتهدف إلى تحسين بيئة العمل المدرسية للمعلمين وتشعرهم بالرضا والارتياح فيها.

2. الإطار النظري:

1.2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

هي العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (جاد الرب، 2009، 64). وعُرفت أيضاً بأنها: مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية تحقيقاً لرضاهم الوظيفي، مما يضمن استمرارية نجاح المدرسة. (السيد، 2018) ويرى (البربري، 2016)، أن جودة الحياة الوظيفية تعني "بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس إيجابياً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة.

2.2. نشأة جودة الحياة الوظيفية

تعود جذور دراسة جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تأسيس مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة لالتون مايو عام (1933) والتي لاقت رواجاً كبيراً مع المدرسة السلوكية، ووضعت النظريات الهامة التي تحقق جودة حياة في العمل،

ولقد بدأ الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينات من القرن العشرين كطريقة تهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية، وحتى منتصف السبعينات من القرن العشرين، كان اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تصميم العمل، وتحسين ظروفه (Sheel et al., 2012, 295).

وفي الثمانينيات من القرن العشرين بدأ مفهوم جودة الحياة الوظيفية يشتمل على جوانب أخرى، تؤثر على الرضا الوظيفي والإنتاجية، وهذه الأبعاد تتمثل في: نظام المكافآت، بيئة العمل المادية الاستغراق الوظيفي، حاجات تحقيق الذات (Sheel et al., 2012, 295). ومع بداية التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل وتزايد الاهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي وتحقيق احتياجات العاملين، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية (بن خالد، 2015، 119).

3.2. أهمية جودة الحياة الوظيفية

ذكر (ماضي، 2014) أن جودة الحياة الوظيفية تسهم في الآتي:

- تخفيض الصراعات بين المعلمين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر إنتاجية، وتسوية عديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- مشاركة أكبر عدد من المعلمين بالأفكار البناءة التي تؤدي إلى تحسين بيئة العمل المؤسسي.
- زيادة انتماء المعلمين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
- زيادة الرضا الوظيفي.

- تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة.
- انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة.
- تدني معدل انتقال المعلمين بين المؤسسات.
- استثمار أفضل وأمثل للموارد البشرية في المؤسسة.
- زيادة الإنتاجية وثقة العاملين.
- تحقيق أهداف المؤسسة (Kumar, 191:2013).

4.2. أبعاد جودة الحياة الوظيفية

تتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في الأبعاد التالية:

- **توفير بيئة عمل مواتية:** تعد بيئة العمل المادية والمعنوية الملائمة، والاهتمام بأبعادها من الأمور المهمة التي تؤدي إلى الارتقاء بمعدلات الرضا والأداء الوظيفي وإشباع حاجات المعلمين بكافة أشكالها المادية والمعنوية، والتي تؤدي إلى زيادة الانتماء للمدرسة. (Arun and Al Kuwaiti, 2019, 768)
- **ضمان مسار وظيفي آمن:** يتمثل الاستقرار والأمان الوظيفي في الحالة السائدة في المدرسة التي ينعم فيها المعلم بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتضاؤل احتمال إنهاء خدمته، وشعور المعلم بالطمأنينة والاستقرار الناتجين عن ضمان استمراره في العمل. (محمد، 2019، 41)
- **الرواتب والمكافآت المرضية:** تتمثل أهداف إدارة الأجور والمرتبات في العملية التعليمية فيما يلي: جذب المعلمين المؤهلين الاحتفاظ بالمعلمين الحاليين في المدرسة تحفيز المعلمين على القيام بما يطلب منهم أو الخدمات التي يقومون بها وتحسين أداء المعلمين والمدرسة. (سمحان، 2020، 77)
- **تمكين المعلمين في وظائفهم:** يؤدي التمكين إلى منح العاملين ومنهم المعلمون المزيد من السلطات والصلاحيات بما يمكنهم من حل المشكلات واتخاذ القرارات بالسرعة والدقة المناسبين. (إبراهيم وآخرون، 2012، 77)

3. الدراسات السابقة:

أطلع الباحثان على بعض الدراسات السابقة التي أجريت في مجال الدراسة الحالية، وفي هذه الجزئية تستعرض الدراسات ذات العلاقة بالدراسة الحالية مرتبة من الأحدث إلى الأقدم كالتالي:

دراسة العلي (2024) بعنوان: جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم.

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من (1866) معلم ومعلمة، وبلغت عينة الدراسة (300) معلم ومعلمة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة جودة بيئة العمل ككل جاءت بدرجة (متوسطة)؛ وكشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغير (مرحلة المدرسة)، وجاءت لصالح (المرحلة الأساسية).

دراسة Rathwan (2023) بعنوان: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم وتكونت عينة الدراسة من (384) معلماً ومعلمة. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت استبانة مكونة من

(30) فقرة موزعة على (6) مجالات، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين كان مرتفعاً في جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، وبينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة).

دراسة (Bakir Arabaci 2022) بعنوان: العلاقة بين جودة الحياة العملية لمعلمي المدارس الثانوية ومستويات الرضا الوظيفي.
هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين تصورات معلمي المدارس الثانوية لجودة الحياة العملية ومستوى رضاهم الوظيفي. تألف مجتمع الدراسة من (1548) مدرساً يعملون في المدارس الثانوية في مركز مقاطعة إيلا زيبغ في تركيا، وتألفت العينة من 320 معلماً تم اختيارهم بالطريقة العنقودية. واستخدام الاستبانة لجمع بيانات الدراسة وبينت النتائج؛ إن تصورات المعلمين حول جودة الحياة العملية بشكل عام هي ضعيفة وكذلك الأبعاد الفرعية لجودة حياة العمل؛ عدم وجود فرق ذي دلالة إحصائية تعزى لنوعية الحياة العملية والنوع الاجتماعي وبتغيرات الحالة التعليمية، وهناك فرق ذو دلالة إحصائية بين تصورات المعلمين للعمر والحالة الاجتماعية والأقدمية المهنية والفرص وجودة حياة العمل. تكون تصورات المعلمين عن الرضا الوظيفي في مستوى «الموافقة»، ولا تختلف تصورات المعلمين بالرضا الوظيفي وفقاً لمتغيرات الجنس والحالة التعليمية؛ هناك فرقاً ذات دلالة إحصائية من حيث العمر والحالة الاجتماعية والأقدمية المهنية ومستوى متغيرات الفرصة، وهناك علاقة إيجابية ومتوسطة وخطية بين تصورات المعلمين لجودة الحياة العملية وتصوراتهم عن الرضا الوظيفي.

دراسة الشبكي (2021) بعنوان: جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية.

هدف الدراسة إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وأتمت على الاستبانة التي طبقت على عينة قوامها (390) من معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية. وتوصل البحث إلى العديد من النتائج أهمها: أن جودة حياة العمل تسهم في تحقيق التنمية الشاملة للمؤسسات التعليمية، وتهتم بالتوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين، وزيادة مشاركة المعلمين في صناعة القرارات داخل المنظومة التعليمية، والاهتمام بتحقيق المتطلبات التكنولوجية والمعرفية للمعلمين بالتدريب المستمر، وتحسين الأوضاع المادية والاجتماعية والأدبية للمعلمين. وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات ومنها: العمل على نشر ثقافة جودة حياة العمل داخل المؤسسات التعليمية، وتهيئة المناخ الملائم للأداء المتميز باستحداث درجات وظيفية جديدة إضافية بعيدة عن السلم الوظيفي مثل المعلم المتميز والمعلم المبدع.

دراسة الكاديكي (2021) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي.

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (150) معلم ومعلمة ولجمع بيانات الدراسة استخدمت الاستبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً، بينما كان مستوى الالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظرهم فوق المتوسط، كما دلت النتائج على وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين والمعلمات بها.

دراسة الهور وعساف (2018) بعنوان: جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين.
هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة تقدير عينة من معلمي المدارس الخاصة في محافظات غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وطبقت استبانة تكونت من (34) فقرة موزعة على أربع مجالات على (378) معلماً من المدارس الخاصة في محافظات غزة. وأظهرت النتائج أن درجة تقدير معلمي المدارس الخاصة لمستوى جودة حياة العمل كانت كبيرة،

حيث جاء مجال (التحسين المستمر) في المرتبة الأولى، ومجال (الحوافز والمكافآت) في المرتبة الأخيرة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس و متغير التخصص، بينما وجدت فروق تبعا لمتغير سنوات الخدمة لصالح الفئة (أقل من 5 سنوات). وأوصت الدراسة بضرورة تأصيل معايير جودة حياة العمل في المدارس الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم، خاصة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت.

دراسة البردويل، والمزين. (2018) بعنوان: جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى "جودة الحياة المدرسية" لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظرهم، وكذلك مستوى "الانتماء الوظيفي" لديهم، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم "الاستبانة" كأداة لجمع بيانات الدراسة وتكونت عينة الدراسة من (400) معلما ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: -مستوى "جودة الحياة المدرسية" من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية كان متوسطا، في حين كان مستوى "الانتماء الوظيفي" مرتفعا لديهم، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي والجنس، في حين توجد فروق في متغير "سنوات الخدمة" لصالح قدامى المعلمين، وتوجد فروق في متغير "التخصص" لصالح العلوم الإنسانية. كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي- التخصص- المديرية، في حين توجد فروق في متغير "سنوات الخدم"، لصالح قدامى المعلمين. -لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى "جودة الحياة المدرسية" وبين مستوى "الانتماء الوظيفي". وأوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، من خلال اجتهاد الإدارة المدرسية في تخفيف الضغط النفسي عن المعلمين من خلال تعزيزهم المستمر وإشراكهم في اتخاذ القرارات، وتخفيف أعبائهم الوظيفية قدر المستطاع.

دراسة (Ishak 2018) بعنوان: جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس العامة: دراسة حالة من باكستان وتركيا.

هدفت الدراسة إلى مقارنة جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس العامة في تركيا وباكستان باستخدام مقياس QSWL، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها، هناك أبعاد مشتركة تؤثر على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في كلا الدولتين، والتي من أهمها المرتبات والمكافآت، والتمكين في الوظيفة.

دراسة (Çetinkanat: 2016) بعنوان: العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي دراسة على المعلمين.

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي لدى المعلمين في تركيا، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت مقياس جودة الحياة الوظيفية لماكدونالد على عينة من المعلمين في المدرسة الابتدائية في ولاية بولو التركية، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها إن المعلمين لديهم اتجاهات وتصورات سلبية عن بعض ابعاد جودة الحياة الوظيفية كالمرتب والمكافآت الإضافية، والمشاركة في صنع القرارات المدرسية بينما كانت اتجاهاتهم ايجابية نحو ابعاد جودة الحياة الوظيفية الأخرى. إن هناك علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية والاعتراب الوظيفي.

التعليق على الدراسات السابقة:

تتفق الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة من حيث استهدافها قياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية كما في دراسة العلي (2024) والمشوط (2022)، واستخدمت المنهج الوصفي، وتتفق بذلك مع دراسة الهور وعساف (2018) ودراسة الشبكي (2021) وتمثلت عينة الدراسة الحالية في المعلمين بمختلف مراحلهم الدراسية بالمدارس الحكومية وهي تختلف بذلك عن بعض الدراسات السابقة مثل دراسة المشوط (2022) والكاديكي (2021) والوهيبي (2024) التي طبقت على معلمي المرحلة الثانوية

فقط واستقادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في عدد من الجوانب، من أهمها إعداد أداة الدراسة وتحديد محاورها، وفي مقارنة نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1.3. منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي، لمناسبة هذا المنهج لطبيعة الدراسة، وتحقيق أهدافها.

2.3. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره، والبالغ عددهم (507) وتم اختيار عينة منهم تقدر ب (225) معلم من خلال تطبيق معادلة (Krejcie & Morgan, 1970) خلال الفصل الدراسي الأول للعام (2026) وهي عينة مناسبة،

3.3. أداة الدراسة:

تم تصميم استبانة لتحقيق أهداف الدراسة وذلك باتباع الخطوات التالية:

تحديد الهدف من الاستبانة:

هدفت الاستبانة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره

مصادر بناء الاستبانة:

تم بناء الاستبانة بعد الرجوع إلى الأدبيات النظرية ذات العلاقة بموضوع جودة الحياة الوظيفية، والاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، مثل دراسة الكاديكي (2021)، والبردويل، والمزين. (2018) وغيرها من الدراسات.

الاستبانة في صورتها الأولية:

تكونت الاستبانة في صورتها الأولية من محور واحد وقد عني بقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية، وتضمن (45) عبارة موزعة على خمسة أبعاد وهي (النمط القيادي في العمل، البيئة المدرسية، الرواتب والمزايا، الاستقرار الوظيفي للمعلمين، العلاقات الإنسانية).

4.3. صدق أداة الدراسة:

تم اتباع إجراءات عديدة للتأكد من صدق أداة الدراسة، ومنها:

الصدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، تم عرضها على ثمانية من أعضاء هيئة التدريس في تخصص الإدارة التربوية لإبداء الملاحظات حولها، وتم تعديل الاستبانة بما يتوافق مع الملاحظات، والتوجيهات البناءة، التي اتفق عليها أكثر المحكمين.

الصدق البنائي:

تم استخدام معامل الارتباط بيرسون، وذلك لقياس درجة ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وأظهرت النتائج أن جميع العبارات ترتبط عند مستوى دلالة إحصائية مع البعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط مع المحاور ما بين (0.507* - 0.935**)، مما يشير إلى أن جميع العبارات تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع أبعادها التي تنتمي إليها، وأنها تحقق أهداف القياس المرجوة منها.

جدول (1) صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.			البُعد الثاني: البيئة المدرسية.			البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.			البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.			البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.		
معامل ارتباط العبارة			معامل ارتباط العبارة			معامل ارتباط العبارة			معامل ارتباط العبارة			معامل ارتباط العبارة		
م	البعد	المحور	م	البعد	المحور	م	البعد	المحور	م	البعد	المحور	م	البعد	المحور
1	.845**	.868**	1	.690**	.759**	1	.757**	.780**	1	.813**	.741**	1	.862**	.823**
2	.848**	.836**	2	.601**	.513*	2	.818**	.769**	2	.855**	.862**	2	.722**	.761**
3	.820**	.800**	3	.507*	.510*	3	.931**	.906**	3	.770**	.576**	3	.851**	.813**
4	.737**	.728**	4	.839**	.851**	4	.721**	.748**	4	.821**	.741**	4	.908**	.913**
5	.778**	.703**	5	.848**	.822**	5	.769**	.733**	5	.609**	.692**	5	.874**	.842**
6	.813**	.790**	6	.839**	.851**	6	.915**	.920**	6	.867**	.727**	6	.935**	.895**
7	.782**	.808**	7	.866**	.788**	7	.804**	.727**						
8	.872**	.833**	8	.912**	.940**	8	.773**	.680**						
9	.756**	.756**	9	.748**	.655**	9	.875**	.804**						
10	.827**	.786**				10	.725**	.720**						

** دال احصائياً عند (0.01)، * دال احصائياً عند (0.05).

كذلك تم حساب معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد؛ مع الدرجة الكلية لأداة الدراسة، وأظهرت النتائج أن قيم معاملات الارتباط بين ابعاد أداة الدراسة؛ والدرجة الكلية للأداة؛ تتمتع بدرجة مرتفعة من الصدق مع الدرجة الكلية للأداة، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0.905** - 0.979**) وجميعها دالة عند (0.01)، كما أن معظم قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

جدول (2): الصدق البنائي لأداة الدراسة

م	المحور	معامل الارتباط
1	البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	.978**
2	البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	.966**
3	البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	.963**
4	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.	.905**
5	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.	.979**

5.3. ثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة بطريقة (الفا كرونباخ) للأداة ككل، كما هو مبين بالجدول التالي:

جدول (3) معاملات ألفا كرونباخ للثبات الكلي لأداة الدراسة والأبعاد

م	المحور - البعد	عدد العبارات	معامل الثبات
1	البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	10	0.94
2	البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	9	0.90
3	البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	10	0.94
4	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.	6	0.87
5	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.	6	0.93
	الدرجة الكلية	41	0.98

تراوحت قيم معامل ألفا كرونباخ بين (0.87–0.94)، وهذه القيم مرتفعة وتشير إلى أن جميع الأبعاد والاستبانة ككل تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وتم الحكم على استجابات العينة وفق الجدول التالي:

جدول (4) معيار الحكم على استجابات العينة

المتوسط المرجح	درجة الموافقة
من 3.26 إلى 4.00	كبيرة
من 2.51 إلى 3.25	متوسطة
من 1.76 إلى 2.50	منخفضة
من 1 إلى 1.75	منخفضة جداً

6.3. الأساليب الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ومتغيرات الدراسة، وذلك بهدف التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها، وتحليل استجابات أفراد الدراسة، والكشف عن دلالة الفروق الإحصائية تبعاً لمتغيرات الدراسة. وتمثلت هذه الأساليب فيما يأتي:

- معامل ألفا كرونباخ: استُخدم للتحقق من ثبات أداة الدراسة وأبعادها، والتأكد من اتساق فقرات الاستبانة داخلياً.
- معاملات الارتباط للصدق البنائي: استُخدمت للتحقق من الصدق البنائي لأداة الدراسة، وذلك من خلال قياس درجة ارتباط كل بُعد بالدرجة الكلية للأداة أو بالمجال الذي ينتمي إليه.
- المتوسطات الحسابية: استُخدمت لتحديد درجة موافقة أفراد الدراسة على فقرات وأبعاد الدراسة، ومعرفة مستوى الاستجابة العام.
- الانحرافات المعيارية: استُخدمت للتعرف على مدى تشتت استجابات أفراد الدراسة حول المتوسط الحسابي لكل فقرة أو بُعد.
- الترتيب: استُخدم لتحديد أولوية الفقرات أو الأبعاد وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية، من الأعلى إلى الأدنى.
- اختبار "ت" لعينتين مستقلتين: استُخدم للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير التخصص.
- تحليل التباين الأحادي: استُخدم للكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في استجابات أفراد الدراسة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة.

4. نتائج الدراسة ومناقشتها:

- **النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:** ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره في أبعاد (النمط الإداري في العمل، البيئة المدرسية، الرواتب والمزايا، العلاقات الإنسانية، الاستقرار الوظيفي) من وجهة نظرهم؟ للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره، وجاءت النتائج كما يلي:

البُعد الأول: النمط الإداري في العمل

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لبُعد النمط الإداري في العمل

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	المستوى
1	تتميز الإدارة المدرسية بالمرونة عند التعامل مع المعلمين.	3.45	.880	3	كبيرة
2	تشارك الإدارة المدرسية المعلمين في صنع القرارات المدرسية ذات العلاقة بهم.	3.20	.935	8	متوسطة
3	تتسم قرارات الإدارة المدرسية بالشفافية والوضوح.	3.39	.833	4	كبيرة
4	تفوض الإدارة المدرسية بعض صلاحياتها للمعلمين.	3.17	.964	10	متوسطة
5	توزع الأنصبه التدريسية والمهام بين المعلمين بالعدل والمساواة.	3.36	.953	6	كبيرة
6	توفر الإدارة المدرسية قنوات متعددة وسهلة للتواصل مع المعلمين.	3.48	.808	2	كبيرة
7	تهتم الإدارة المدرسية بإيجاد الحلول الملائمة لشكاوى واقتراحات المعلمين.	3.39	.890	5	كبيرة
8	توفر إدارة المدرسة الدعم اللازم لتطوير المعلمين مهنيًا.	3.20	.987	9	متوسطة
9	تعمل الإدارة المدرسية على تكريم المعلمين المتميزين باستمرار.	3.25	1.015	7	كبيرة
10	يتم تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين بعدالة وموضوعية.	3.58	.734	1	كبيرة
المتوسط الحسابي العام		3.35	.704		كبيرة

يبين الجدول (5) أعلاه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في البُعد الأول: جاءت بدرجة كبيرة وجاءت العبارة "يتم تقييم الأداء الوظيفي للمعلمين بعدالة وموضوعية" في المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، ويُعزى ذلك إلى شفافية معايير التقييم ووضوح آلياتها، وكذلك التزام مديري المدارس بتطبيق اللوائح بكل عدالة.

وجاءت في المرتبة الثانية العبارة "توفر الإدارة المدرسية قنوات متعددة وسهلة للتواصل مع المعلمين" بدرجة كبيرة، ويعزى ذلك إلى تطور وسائل التقنيات والاتصالات في العصر الحالي كما أن وزارة التعليم أنشئت عدد من البرامج التي تتسم بسهولة الاستخدام والفعالية. وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت العبارة "توفر إدارة المدرسة الدعم اللازم لتطوير المعلمين مهنيًا" بدرجة متوسطة، وربما يعود السبب في ذلك إلى أن أولوية الإدارة المدرسية تنصب غالباً على حل المشكلات الروتينية اليومية (كالتواصل والانضباط)، بدلاً من الاستثمار في التطوير المهني.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة "تفوض الإدارة المدرسية بعض صلاحياتها للمعلمين" بدرجة متوسطة، ويعود السبب في ذلك إلى المركزية السائدة في المدارس الحكومية، حيث تظل معظم الصلاحيات الجوهرية محصورة في المستويات العليا أو في يد المدير نفسه، إضافة إلى أن بعض المعلمين قد لا يرغبون في أعباء إضافية دون مقابل مادي أو معنوي واضح.

البُعد الثاني: البيئة المدرسية

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لُبُعد البيئة المدرسية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	المستوى
1	يتميز موقع المبنى المدرسي بالهدوء والبعد عن أماكن الضوضاء والتلوث.	3.21	1.016	1	متوسطة
2	يتميز طلاء المبنى المدرسي والفصول الدراسية بمظهر جمالي مميز ومحفز للتعلم.	2.39	.849	4	ضعيفة
3	تتوفر في المبنى المدرسي مرافق ومساحات خضراء ملائمة لممارسة الأنشطة المدرسية.	2.27	1.180	8	ضعيفة
4	تتوفر بالمدرسة تقنيات الاتصال والوسائط التعليمية اللازمة لإنجاز المعلمين لمهامهم.	2.52	1.162	3	متوسطة
5	يتوافق أعداد الطلبة في الفصل مع معايير الجودة وقُدرة المعلم.	2.32	1.194	6	ضعيفة
6	تتوفر بالمبنى المدرسي مقومات الأمن والسلامة مما يسهم في بيئة عمل آمنة وصحية.	3.00	1.086	2	متوسطة
7	يتوفر بالمبنى المدرسي غرف للمعلمين مؤثثة بالتجهيزات المكتبية المتوافقة مع احتياجاتهم.	2.42	1.147	5	ضعيفة
8	يتوفر بالمبنى المدرسي بعض الأنشطة الممتعة الملائمة للمعلمين أثناء وقت الفراغ.	2.12	1.135	9	ضعيفة
9	تتوفر مواقف مناسبة لسيارات للمعلمين داخل المبنى المدرسي.	2.28	1.248	7	ضعيفة
المتوسط الحسابي العام		2.50	.876		متوسطة

يبين الجدول (6) أعلاه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في البُعد الثاني: جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة "يتميز موقع المبنى المدرسي بالهدوء والبعد عن أماكن الضوضاء والتلوث" بالمرتبة الأولى، ويرجع ذلك إلى أن مواقع المدارس في محافظة شروره قد تكون هادئة نسبياً بسبب طبيعة المنطقة غير المزدحمة. وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة "تتوفر بالمبنى المدرسي مقومات الأمن والسلامة مما يسهم في بيئة عمل آمنة وصحية" وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى تفاوت مستوى تجهيزات السلامة بين المدارس، حيث تفتقر بعض المدارس لوسائل السلامة وخاصة المستأجرة منها. بينما جاءت العبارة "تتوفر في المبنى المدرسي مرافق ومساحات خضراء ملائمة لممارسة الأنشطة المدرسية" بالمرتبة قبل الأخيرة وبدرجة ضعيفة، ويعزى ذلك إلى الطبيعة الجغرافية والمناخية لمحافظة شروره، حيث تسود البيئة الصحراوية معظم مساحتها كذلك قلة المياه تحول دون ذلك. كما أن أولويات التخطيط المدرسي تتركز حول توفير المتطلبات الأساسية قبل التفكير في الجوانب التجميلية.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة "يتوفر بالمبنى المدرسي بعض الأنشطة الممتعة للملازمة للمعلمين أثناء وقت الفراغ" بدرجة ضعيفة. ويعزى ذلك إلى أن الثقافة المدرسية السائدة لا تولي اهتماماً كبيراً بتوفير أنشطة ترفيهية للمعلمين، ويُنظر إلى أوقات الفراغ على أنها فترات قصيرة تُستغل في إنجاز مهام العمل.

البُعد الثالث: الرواتب والمزايا

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لُبُعد الرواتب والمزايا

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	درجة الممارسة
1	يتميز سلم رواتب المعلمين وعلاواتهم بالعدالة والملائمة.	2.86	1.125	1	متوسطة
2	تتسم معايير ترقية المعلمين بالموضوعية والوضوح.	2.76	1.113	2	متوسطة
3	يتناسب الراتب مع ما يبذله المعلم من مهام وواجبات.	2.40	1.122	4	ضعيفة
4	تسهم الرخصة المهنية في تحسين رواتب المعلمين وتميزهم المهني.	2.37	1.123	7	ضعيفة
5	يتوفر تأمين صحي للمعلمين يلبي احتياجاتهم الصحية.	1.52	1.005	10	ضعيفة جداً
6	يحصل المعلم على مقابل مادي عند القيام بعمل إضافي.	1.71	1.031	9	ضعيفة جداً
7	تُفعل اللوائح التي تحفظ حقوق المعلم ومكانته المجتمعية.	2.50	1.142	3	متوسطة
8	توفر وزارة التعليم التعويضات المناسبة عند تعرض المعلم لإصابات عمل.	2.39	1.129	6	ضعيفة
9	تقدم العديد من مؤسسات المجتمع المحلي مميزات وخصومات للمعلمين تقديراً لدورهم الحيوي في المجتمع.	2.19	1.083	8	ضعيفة
10	تتسم نسبة الراتب التقاعدي ومكافأة نهاية الخدمة للمعلم بالعدالة والانصاف.	2.39	1.117	5	ضعيفة
المتوسط الحسابي العام		2.31	.875		ضعيفة

يبين الجدول (7) أعلاه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في البُعد الثالث: جاءت بدرجة ضعيفة، وجاءت العبارة "يتميز سلم رواتب المعلمين وعلاواتهم بالعدالة والملائمة" بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة ويعزى ذلك إلى أن المعلمين يخضعون جميعاً لنفس السلم الوظيفي الموحد دون تمييز؛ لكنهم في الوقت نفسه لا يرونها ملائمة لتكاليف المعيشة المتزايدة وجهد العمل المبذول؛ مما أبقى تقييمها في المستوى المتوسط وليس الكبير. وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة "تتسم معايير ترقية المعلمين بالموضوعية والوضوح" بدرجة متوسطة، ويعود السبب في ذلك إلى أن المعلمين ينظرون إلى معايير الترقيات على أنها واضحة ومحددة مسبقاً؛ مما يمنحها درجة مقبولة، لكنهم في الوقت نفسه يرون صعوبات في موضوعية تطبيقها.

وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت العبارة "يحصل المعلم على مقابل مادي عند القيام بعمل إضافي" بدرجة ضعيفة جداً، ويعزى ذلك إلى قلة الموارد المالية المتاحة للإدارة المدرسية، وكذلك يُنظر إلى معظم المهام خارج النصاب الرسمي على أنها واجبات مهنية أو تطوعية لا تستحق تعويضاً مالياً.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة "يتوفر تأمين صحي للمعلمين يلبي احتياجاتهم الصحية" وبدرجة ضعيفة جدا. ويعزى ذلك إلى الفجوة الكبيرة بين نظام التأمين الصحي الحالي والتكاليف الفعلية للرعاية الصحية، خاصة في محافظة شروره النائية حيث تقل المرافق الطبية المتخصصة وتكون الخدمات إما غير مشمولة أو شبه معدومة؛ مما يضطر المعلمين إلى الإنفاق من حسابهم الخاص أو السفر لتلقي العلاج، إضافة إلى أن التغطية التأمينية المقدمة غالباً ما تكون محدودة، وتتفق هذه النتائج مع توصلت إليه دراسة أيشاك (Ishak, 2018) والتي أشارت نتائجها إلى أنه هناك أبعاد تؤثر على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في تركيا وباكستان ومن أهمها المرتبات والمكافآت.

البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لبُعد العلاقات الإنسانية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	المستوى
1	يسود الاحترام والتقدير بين الإدارة المدرسية والمعلمين.	3.64	.732	1	كبيرة
2	تراعى الإدارة المدرسية الظروف الصحية والاجتماعية للمعلمين.	3.46	.876	5	كبيرة
3	يسود التعاون والعمل بروح الفريق الواحد بين المعلمين.	3.52	.780	2	كبيرة
4	تراعى الإدارة المدرسية الفروق العمرية بين المعلمين.	3.36	.912	6	كبيرة
5	يتسم التعامل بين الإدارة المدرسة والمعلمين بالثقة المتبادلة.	3.48	.819	3	كبيرة
6	يتبادل المعلمون الزيارات الاجتماعية في المناسبات المختلفة.	3.46	.855	4	كبيرة
	المتوسط الحسابي العام	3.49	.689		كبيرة

يبين الجدول (8) أعلاه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في البُعد الرابع: جاءت بدرجة كبيرة، وجاءت العبارة "يسود الاحترام والتقدير بين الإدارة المدرسية والمعلمين" بالمرتبة الأولى، ويعزى ذلك إلى أن القيم المجتمعية الأصيلة في محافظة شروره تجعل الاحترام المتبادل والتقدير أساساً للتفاعل الإنساني داخل المدرسة، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة Cetnkanat (2016) والتي أشارت إلى وجود اتجاهات إيجابية نحو أبعاد جودة الحياة الوظيفية الأخرى، ومع دراسة زناتي (2013) التي أكدت على أهمية دعم جماعة العمل. وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة "يسود التعاون والعمل بروح الفريق الواحد بين المعلمين" وبدرجة كبيرة، ويعزى ذلك إلى طبيعة المهنة التعليمية التي تستدعي التكامل المستمر وتبادل الخبرات والموارد بين المعلمين لمواجهة التحديات اليومية المشتركة؛ كما أن العلاقات الاجتماعية الممتدة خارج أسوار المدرسة في مجتمع شروره المترابط تنعكس إيجاباً على التعاون المهني داخل المدرسة. وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت العبارة "تراعى الإدارة المدرسية الظروف الصحية والاجتماعية للمعلمين" بدرجة كبيرة، وربما يعود السبب في ذلك إلى محدودية الصلاحيات أو الضوابط الرسمية التي تحول دون التجاوب الكامل مع جميع الحالات الصحية والاجتماعية؛ مما يجعل المعلمين يشعرون بأن هذه المراعاة موجودة لكنها ليست بالقوة والشمولية التي يطمحون إليها.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة "تراعى الإدارة المدرسية الفروق العمرية بين المعلمين" وبدرجة كبيرة. ويعزى ذلك إلى أن مبدأ العدالة والمساواة في التعامل الذي تتبناه الإدارة المدرسية غالباً ما يتغلب على مراعاة الفروق الفردية الدقيقة كالسن أو الخبرة، حيث يعامل المعلمين كفريق متجانس لتجنب المحسوبية أو التمييز؛ مما يجعل هذا الجانب – رغم وجوده – أقل حضوراً ووضوحاً طالما أن المناخ العام يسوده التقدير والإنصاف، وهو ما يفسر تصدرها لقائمة الأقل ترتيباً في هذا البعد مع احتفاظها بالتقييم الكبير.

البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لُبُعد الاستقرار الوظيفي

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب العبارة	المستوى
1	أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في عمل آخر.	2.95	1.068	5	متوسطة
2	تسمح مهام عملي بالتوازن بين الحياة الوظيفية والاجتماعية.	2.98	1.044	4	متوسطة
3	يتسم العمل في مهنة التعليم بالأمان والاستقرار الوظيفي.	3.24	.944	3	متوسطة
4	أمارس مهام الوظيفية داخل المدرسة بحرية دون أية ضغوط.	3.29	.945	2	كبيرة
5	أشعر بأهميتي ومكانتي في المدرسة.	3.32	.928	1	كبيرة
6	تتبع وزارة التعليم سياسات وأنظمة تهدف للاحتفاظ بالمعلمين المتميزين.	2.71	1.151	6	متوسطة
المتوسط الحسابي العام		3.08	.834	متوسطة	

يبين الجدول (9) أعلاه أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في البُعد الخامس جاءت بدرجة متوسطة، وجاءت العبارة " أشعر بأهميتي ومكانتي في المدرسة" بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، ويعزى ذلك إلى أن التقدير المعنوي والاعتراف بدور المعلم داخل المدرسة يُشكلان أساساً نفسياً للشعور بالأهمية، حيث يمنحه ذلك ثقة بأنه جزء أصيل في المنظومة التعليمية وليس عنصراً هامشياً؛ مما ينعكس إيجاباً على الإحساس الداخلي بالمكانة.

وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة "أمارس مهام الوظيفية داخل المدرسة بحرية دون أية ضغوط" وبدرجة كبيرة، ويعزى ذلك إلى مناخ الثقة والاستقلالية الذي توفره الإدارة المدرسية، حيث تتيح للمعلمين مساحة من الحرية في أداء مهامهم بعيداً عن التدخل المفرط أو الرقابة المشددة؛ مما يقلل الضغوط النفسية ويُعزز الإبداع. كما أن العلاقات الإنسانية الإيجابية السائدة تحد من التوتر وتخلق بيئة تعليمية داعمة. وفي المرتبة قبل الأخيرة جاءت العبارة "أشعر بالارتياح في عملي ولا أرغب في عمل آخر" وبدرجة متوسطة، ويعزى ذلك إلى قلة بعض المزايا المهنية وكثرة القرارات الإدارية وطول العام الدراسي؛ مما يجعله لا يشعر بالارتياح كامل يدفعه للتمسك بالمهنة بشكل حصري. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليها دراسة الهور وعساف (2018) والتي أظهرت أن مجال (الحوافز والمكافآت) جاء في المرتبة الأخيرة، ومع دراسة Cetnkanat (2016) التي وجدت تصورات سلبية حول المرتب والمكافآت. وفي المرتبة الأخيرة جاءت العبارة " تتبع وزارة التعليم سياسات وأنظمة تهدف للاحتفاظ بالمعلمين المتميزين" وبدرجة متوسطة. ويعزى ذلك إلى ضعف الحوافز المادية والمعنوية الكافية والتي تدفع المعلم المتميز فعلياً للبقاء، إضافة إلى أن تطبيق هذه السياسات غالباً يتأثر بالعوامل الذاتية.

جدول (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأبعاد مستوى جودة الحياة الوظيفية

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	المستوى
1	البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	3.35	.704	2	كبيرة
2	البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	2.50	.876	4	متوسطة
3	البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	2.31	.875	5	ضعيفة

كبيرة	1	.689	3.49	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.	4
متوسطة	3	.834	3.08	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.	5
متوسطة		.641	2.89	المتوسط الحسابي العام	

يبين الجدول (10) أن المتوسط الحسابي العام لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروهر جاء بدرجة متوسطة كما جاء بُعد العلاقات الإنسانية بالمرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثانية بُعد النمط الإداري في العمل وبدرجة كبيرة، وفي المرتبة الثالثة بُعد الاستقرار الوظيفي وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة الرابعة بُعد البيئة المدرسية وبدرجة متوسطة، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة بُعد الرواتب وبدرجة ضعيفة. وربما يعود السبب في أن الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية حصلت على درجة متوسطة إلى كونها حصيلة مركبة لتقييمات مختلفة للأبعاد الفرعية؛ حيث أن الممارسة المهنية للمعلمين في هذا السياق تشكّل حصيلة متوسطة بين عوامل نظامية داعمة نفسياً واجتماعياً، وتحديات إدارية مادية وتنموية؛ مما يعزز حالة من الرضا النسبي المصاحب لبعض من الإحباط.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الكاديكي (2021) والتي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي بمدينة بنغازي من وجهة نظر المعلمين جاء متوسطاً، كما تتفق مع نتائج دراسة البردويل والمزين (2018) والتي توصلت إلى أن مستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية من وجهة نظرهم جاء بدرجة متوسطة.

بينما اختلفت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة راثوان (Rathwan, 2023) والتي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين كان مرتفعاً على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، واختلفت أيضاً النتائج الحالية مع نتائج دراسة الهور وعساف (2018) والتي توصلت إلى أن درجة تقدير معلمي المدارس الخاصة لمستوى جودة حياة العمل جاءت كبيرة.

نتائج السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروهر تعزى لمتغيرات (التخصص - عدد سنوات الخدمة - المرحلة الدراسية - طريقة التعيين - نوع المبنى المدرسي)؟

أولاً: متغير التخصص

تم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة لبيان دلالة الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروهر تبعاً لمتغير التخصص، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (11): اختبار "ت" لبيان دلالة الفروق تبعاً لمتغير التخصص

البعد	التخصص	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	نظري	99	3.31	.668	.709	223	.479
	عملي	126	3.38	.732			
البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	نظري	99	2.40	.862	1.544	223	.124
	عملي	126	2.58	.882			
البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	نظري	99	2.26	.896	.689	223	.492
	عملي	126	2.34	.859			

.240	223	1.178	.710	3.42	99	نظري	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.
			.670	3.53	126	عملي	
.604	223	.520	.803	3.05	99	نظري	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.
			.860	3.11	126	عملي	
.245	223	1.167	.642	2.83	99	نظري	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
			.639	2.93	126	عملي	

يبين الجدول (11) عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير التخصص على الدرجة الكلية وعلى جميع الأبعاد. ويعود السبب في ذلك إلى طبيعة النظام التربوي الموحد، حيث يخضع جميع المعلمون - بغض النظر عن تخصصاتهم - لنفس اللوائح الإدارية والمالية، ونفس البيئة المدرسية الهيكلية والتحديات العامة (ككثافة الطلاب والأعباء الوظيفية). وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه بعض نتائج دراسة الهور وعساف (2018) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق بين متوسط درجات تقدير معلمي المدارس الخاصة في محافظات غزة لجودة حياة العمل تعزى لمتغير التخصص.

وتختلف هذه النتيجة مع ما توصلت إليه بعض نتائج دراسة البردويل والمزين (2018) والتي أشارت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة معلمي المدارس الثانوية لمستوى جودة الحياة المدرسية تعزى لمتغير التخصص ولصالح العلوم الإنسانية.

ثانياً: متغير عدد سنوات الخدمة

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة

البعد	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	أقل من 5 سنوات	140	3.36	.703
	(5-10) سنوات	42	3.42	.690
	أكثر من (10) سنوات	43	3.22	.720
	الإجمالي	225	3.35	.704
البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	أقل من 5 سنوات	140	2.55	.900
	(5-10) سنوات	42	2.52	.881
	أكثر من (10) سنوات	43	2.35	.788
	الإجمالي	225	2.50	.876
البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	أقل من 5 سنوات	140	2.35	.901
	(5-10) سنوات	42	2.44	.842

.779	2.05	43	أكثر من (10) سنوات	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.
.875	2.31	225	الإجمالي	
.682	3.53	140	أقل من 5 سنوات	
.656	3.50	42	(10-5) سنوات	
.731	3.32	43	أكثر من (10) سنوات	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.
.689	3.49	225	الإجمالي	
.825	3.10	140	أقل من 5 سنوات	
.907	3.06	42	(10-5) سنوات	
.809	3.03	43	أكثر من (10) سنوات	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
.834	3.08	225	الإجمالي	
.655	2.92	140	أقل من 5 سنوات	
.607	2.94	42	(10-5) سنوات	
.613	2.73	43	أكثر من (10) سنوات	الإجمالي
.641	2.89	225	الإجمالي	

ولبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (13): تحليل التباين الأحادي لبيان دلالة الفروق تبعا لمتغير عدد سنوات الخدمة

الدلالة الاحصائية	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المصدر	البعد
.389	.948	.470	2	.940	بين المجموعات	البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.
		.496	222	110.040	داخل المجموعات	
			224	110.980	الكلي	
.424	.862	.662	2	1.324	بين المجموعات	البُعد الثاني: البيئة المدرسية.
		.768	222	170.553	داخل المجموعات	
			224	171.877	الكلي	
.077	2.591	1.954	2	3.908	بين المجموعات	البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.
		.754	222	167.418	داخل المجموعات	
			224	171.326	الكلي	
.201	1.614	.761	2	1.522	بين المجموعات	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.
		.472	222	104.706	داخل المجموعات	
			224	106.228	الكلي	

.873	.135	.095	2	.190	بين المجموعات	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.
		.701	222	155.705	داخل المجموعات	
			224	155.895	الكلية	
.188	1.686	.688	2	1.377	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
		.408	222	90.634	داخل المجموعات	
			224	92.011	الكلية	

يبين الجدول (13) عدم وجود فروق دالة احصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شرويه تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة على الدرجة الكلية وعلى جميع الأبعاد.

وربما يعود السبب في ذلك إلى طبيعة التحديات المهنية والتعليمية والإدارية التي تواجه المعلمين في النظام التعليمي الموحد، وهي تحديات يواجهها المعلم الجديد والقديم على حد سواء. كما أن الثقافة المهنية السائدة تؤدي إلى تشكيل اتجاهات مهنية جماعية متشابهة تُحد من وجود الفروق الفردية المرتبطة بعدد سنوات الخدمة. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Rathwan, 2023) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

بينما تختلف النتيجة الحالية مع ما توصلت إليه نتائج دراسة الهور و عساف (2018) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمي المدارس الخاصة في محافظات غزة لمستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح الفئة أقل من (5) سنوات، وتختلف أيضاً مع ما توصلت إليه دراسة البردويل والمزين (2018) والتي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمي المرحلة الثانوية حول مستوى جودة الحياة المدرسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة ولصالح لصالح قدامى المعلمين.

ثالثاً: متغير المرحلة الدراسية

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شرويه تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية

البعد	المرحلة الدراسية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	ابتدائي	86	3.36	.703
	متوسط	61	3.24	.833
	ثانوي	78	3.42	.582
	الإجمالي	225	3.35	.704
البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	ابتدائي	86	2.61	.875
	متوسط	61	2.49	.912
	ثانوي	78	2.39	.843

.876	2.50	225	الإجمالي	البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.
.919	2.40	86	ابتدائي	
.838	2.21	61	متوسط	
.854	2.29	78	ثانوي	
.875	2.31	225	الإجمالي	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.
.647	3.51	86	ابتدائي	
.937	3.37	61	متوسط	
.466	3.55	78	ثانوي	
.689	3.49	225	الإجمالي	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.
.864	3.06	86	ابتدائي	
.916	2.96	61	متوسط	
.719	3.21	78	ثانوي	
.834	3.08	225	الإجمالي	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
.653	2.94	86	ابتدائي	
.744	2.80	61	متوسط	
.532	2.91	78	ثانوي	
.641	2.89	225	الإجمالي	

ولبيان دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات افراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تبعا لمتغير المرحلة الدراسية تم استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (15): تحليل التباين الأحادي لبيان دلالة الفروق تبعا لمتغير المرحلة الدراسية

البعد	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	ف	الدلالة الاحصائية
البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	بين المجموعات	1.172	2	.586	1.184	.308
	داخل المجموعات	109.808	222	.495		
	الكلي	110.980	224			
البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	بين المجموعات	2.025	2	1.013	1.323	.268
	داخل المجموعات	169.852	222	.765		
	الكلي	171.877	224			
البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	بين المجموعات	1.333	2	.666	.870	.420
	داخل المجموعات	169.993	222	.766		
	الكلي	171.326	224			

.263	1.345	.636	2	1.272	بين المجموعات	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.
		.473	222	104.957	داخل المجموعات	
			224	106.228	الكلي	
.200	1.622	1.123	2	2.245	بين المجموعات	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.
		.692	222	153.650	داخل المجموعات	
			224	155.895	الكلي	
.429	.849	.349	2	.698	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
		.411	222	91.312	داخل المجموعات	
			224	92.011	الكلي	

يبين الجدول (15) عدم وجود فروق دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.05) تبعا لمتغير المرحلة الدراسية على الدرجة الكلية وعلى جميع الأبعاد.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أن تحديات جودة الحياة الوظيفية في البيئة التعليمية الموحدة هي تحديات تطل جميع المراحل دون تمييز، حيث يشترك المعلمون - بغض النظر عن المرحلة الدراسية بنفس التحديات الإدارية واللوائح المركزية، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Rathwan, 2023) والتي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير المرحلة الدراسية.

رابعا: متغير طريقة التعيين

تم استخدام اختبار "ت" لبيان دلالة الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحاذاة شروبه تبعا لمتغير طريقة التعيين، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (16): اختبار "ت" لبيان دلالة الفروق تبعا لمتغير طريقة التعيين

البعد	طريقة التعيين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت	درجات الحرية	الدلالة الاحصائية
البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.	مكاني	144	3.35	.720	.193	223	.847
	غير مكاني	81	3.33	.679			
البُعد الثاني: البيئة المدرسية.	مكاني	144	2.54	.913	.736	223	.462
	غير مكاني	81	2.45	.807			
البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.	مكاني	144	2.39	.890	1.925	223	.056
	غير مكاني	81	2.16	.830			
البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.	مكاني	144	3.50	.706	.497	223	.620
	غير مكاني	81	3.45	.660			
البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.	مكاني	144	3.09	.854	.155	223	.877
	غير مكاني	81	3.07	.804			

.310	223	1.018	.663	2.92	144	مكاني	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
			.599	2.83	81	غير مكاني	

يبين الجدول (16) عدم وجود فروق دالة احصائياً تبعاً لمتغير طريقة التعيين على الدرجة الكلية وعلى جميع الأبعاد، وتُعزى هذه النتيجة إلى أن تجربة المعلم في العمل الميداني وسياسات المدرسة الموحدة تُشكل واقعاً مؤسسياً واحداً يزيل الفروق المرتبطة بنوع التوظيف، حيث أن جميع المعلمين - بغض النظر عن طريقة انضمامهم - يخضعون لنفس البيئة التنظيمية والإدارية، ويتعاملون مع نفس التحديات اليومية.

خامساً: متغير المبنى المدرسي

تم استخدام اختبار ت لبيان دلالة الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تبعاً لمتغير المبنى المدرسي، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول (17) اختبار "ت" لبيان دلالة الفروق تبعاً لمتغير المبنى المدرسي

الدلالة الاحصائية	درجات الحرية	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المبنى المدرسي	البعد
.666	223	.432	.727	3.33	151	حكومي	البُعد الأول: النمط الإداري في العمل.
			.658	3.38	74	مستأجر	
.000	223	4.856	.856	2.69	151	حكومي	البُعد الثاني: البيئة المدرسية.
			.789	2.12	74	مستأجر	
.014	223	2.477	.875	2.41	151	حكومي	البُعد الثالث: الرواتب والمزايا.
			.844	2.10	74	مستأجر	
.961	223	.049	.742	3.49	151	حكومي	البُعد الرابع: العلاقات الإنسانية.
			.569	3.48	74	مستأجر	
.293	223	1.054	.867	3.12	151	حكومي	البُعد الخامس: الاستقرار الوظيفي.
			.761	3.00	74	مستأجر	
.021	223	2.318	.673	2.96	151	حكومي	الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية
			.548	2.75	74	مستأجر	

يبين الجدول (17) وجود فروق دالة احصائياً عند مستوى دلالة (0.05) تبعاً لمتغير المبنى المدرسي على الدرجة الكلية وعلى كلا من الأبعاد التالية: بُعد البيئة المدرسية، وبعد الرواتب والمزايا ولصالح المبنى الحكومي، في حين لم تظهر فروق دالة احصائياً على كلا من بُعد النمط الإداري في العمل، وبُعد العلاقات الإنسانية، وبُعد الاستقرار الوظيفي.

وتُعزى هذه النتيجة إلى أن المباني الحكومية عادةً مجهزة بصورة أفضل وأكثر ملاءمة للعملية التعليمية؛ كما قد يرتبط نوع المبنى بموقع جغرافي ووضع إداري أكثر استقراراً يمكن أن ينعكس على بعض المزايا النسبية، بينما بقيت الأبعاد الأكثر ارتباطاً بالسياسات

الموحدة (كالنمط الإداري في العمل، والعلاقات الإنسانية والاستقرار الوظيفي) محايدة لا تتأثر بطبيعة المبنى، لأنها تنبع من النظام نفسه والثقافة المهنية المشتركة السائدة في معظم المدارس بغض النظر عن وضعها البنائي.

5. ملخص نتائج الدراسة:

بعد عرض وتفسير النتائج، يمكن تلخيص أهم نتائج الدراسة في الآتي:

- أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره جاءت بدرجة متوسطة ككل، حيث بُعد العلاقات الإنسانية جاء بدرجة كبيرة وفي المرتبة الأولى، وجاء بُعد النمط الإداري في العمل بدرجة كبيرة، وُبعد الاستقرار الوظيفي بدرجة متوسطة، وُبعد البيئة المدرسية بدرجة متوسطة، وُبعد الرواتب والمزايا بدرجة ضعيفة. في المرتبة الأخيرة
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تعزى لمتغير التخصص، ومتغير عدد سنوات الخدمة ومتغير المرحلة الدراسية، ومتغير نوع التعاقد الوظيفي وعلى جميع الأبعاد.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة شروره تعزى لمتغير المبنى المدرسي في كلا من الأبعاد التالية: بُعد البيئة المدرسية، بُعد الرواتب والمزايا ولصالح المبنى الحكومي، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية على كلا من بُعد النمط الإداري في العمل، وُبعد العلاقات وُبعد الاستقرار الوظيفي.

6. التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يوصي الباحثان بالتالي:

- أن تعمل الإدارة المدرسية على تهيئة بيئة عمل آمنة وصحية للمعلمين.
- إتاحة الفرصة للمعلمين للمساهمة في صنع واتخاذ القرارات المدرسية.
- تفعيل الإدارة المدرسية لممارسات جودة الحياة الوظيفية لتأثيرها الإيجابي في الابداع وزيادة الإنتاجية.
- تجهيز المبنى المدرسي بالتجهيزات الضرورية التي يحتاجها المعلمين لإنجاز مهامهم.
- منح مكافآت مالية سنوية للمعلمين المتميزين وفق معايير محددة تضعها الوزارة.
- إنشاء مباني حكومية نموذجية والاستغناء عن المباني المستأجرة التي لا تتوافق مع البيئة التعليمية
- تحقيق العدالة في التعامل مع المعلمين وعدم التمييز بينهم في الحقوق والواجبات.
- حث المعلمين على المشاركة في المناسبات الاجتماعية للمنسوبيين.
- منح مديري المدارس الصلاحيات التي تسمح لهم بصناعة القرارات التي تتناسب مع إمكانيات مدارسهم.
- الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المملكة العربية السعودية.
- المرونة عند تطبيق القرارات التعليمية بما يتناسب مع ظروف كل مدرسة.

7. قائمة المراجع:

1.1 المراجع العربية:

إبراهيم، نهال محمد السادات، هيئة التحرير، طایل، مجدي محمد محمود، وجاد الرب، سيد محمد. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء في شركات القطاع الخاص والشركات متعددة الجنسيات: دراسة ميدانية مقارنة إدارة الاعمال، ع، 136،

- اشتيوي، محمد عبد حسين. (2015). اتجاهات العاملين نحو جودة حياة العمل في بلدية غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية، مج1، ع153، 57.
- الشبكي، مجدي على العبد. (2021). جودة حياة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدقهلية: دراسة ميدانية مجلة تطوير الأداء الجامعي، مج13، ع1871 - 213.
- ابن الشميلان، عبد الوهاب بن شهاب. (2019). كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية بالقطاع الحكومي السعودي وقياس أثرها على أداء العاملين. المجلة العربية للإدارة، مج39، ع2 - 215.
- البربري، مروان حسن (2016) دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للعاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة.
- البردويل، مروان محمد محمود، والمزين، سليمان حسين موسى. (2018). جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية غزة.
- البياري، سمر سعيد. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- بن خالد، عبد الكريم. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني (بحث منشور). مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. (20)، 117-129.
- جاد الرب، سيد محمد. (2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. دار الفكر العربي للنشر. القاهرة، مصر.
- جاد الرب، سيد محمد. (2009). موضوعات إدارية متقدمة وتطبيقاتها في منظمات الأعمال الدولية. ط 1، الإسماعيلية: دار الكتب المصرية.
- سالم، معراجي. (2017). جودة حياة العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي دراسة ميدانية على عينة من العاملين بمؤسسة سونلغاز الجزائر (شرق). دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم.
- سمحان، منال فتحي. (2020). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. مجلة كلية التربية، مج31، ع121 - 61.
- السيد، سماح السيد محمد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، م 33، عدد (1).
- عساف، محمود عبد المجيد، والهوز، وفاء جميل. (2018). جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. ع. 40، ص. 183.
- العلي، تهاني إبراهيم. (2024). جودة بيئة العمل لدى معلمي المدارس في لواء الأغوار الشمالية من وجهة نظرهم. إربد للبحوث والدراسات الإنسانية، مج26، ع3، 575 - 605.
- الكاديكي، فتحية إحطبية. (2021). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. مجلة كلية التربية العلمية، ع9، 22 - 60.
- ماضي، خليل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر.

- محمد، نسمة عبد الرسول عبد البر. (2019). دور تقابلية المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية، مج 30، ع 1، 120 - 94.
- المراكبي، منير إبراهيم عطية. (2019). جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وعلاقتها بأداء مديري التعليم الثانوي العام بمحافظة البحيرة. مجلة التربية في القرن 21 للدراسات التربوية والنفسية، م 2020، ع (12) ص 1-24.
- المشوط، مريم سعد فهد، سليمان، شريف عبد الله، المحيلبي، عبد العزيز سعود، وهلال، محمد سعيد عبد المطلب. (2022). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، مج 46، ع 3، 201.
- M. A Rathwan. (2023) مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة جرش. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية، مج 35، ع 1، 1 - 17.
- 2.7. المراجع الأجنبية:

- Arun, S and Ahmed, AL Kuwaiti:(2019). *Quality of work life (QWL) of faculty members in Saudi higher education institutions: A comparison between undergraduate medical and engineering program, International Journal of Educational Management, Vol. 33, No. 4,2019, pp, 768-769.*
- Çetinkanat, A. C., & Kösterelioglu, M. A. (2016). *Relationship between Quality of Work Life and Work Alienation: Research on Teachers. Universal Journal of Educational Research, 4(8), 1778-1786.*
- Bakir Arabaci, (2022): The Relationship between High School Teachers' Quality of Work Life and Job Satisfaction Levels I; Devenci, Seyda. *Shanlax International Journal of Education Vol. 10, Isse. 3, (2022): 86-95.*
- Ishak, S. I. D., Abd Razak, N., Hussin, H., Fhiri, N. S., & Ishak, A. S. (2018). *A literature review on quality teacher's working life. In MATEC Web of Conferences (Vol. 150, p. 05094). EDP Sciences.*
- Kumar, s (2013). *A Study on Quality of work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. International Journal of Management. Vol. 4. Issue 1.*
- Sheel, Shalini et al. (2012). *Quality of Work Life Employee Performance and Career Growth Opportunities: A literature Review. International Journal of Multidisciplinary Research 2 (2), 291- 300.*

جميع الحقوق محفوظة © 2026، الباحث/ صالح صبيح الصيعري، الأستاذ الدكتور/ فهد بن عبدالرحمن المالكي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي (CC BY NC)

Doi: <http://doi.org/10.52132/Ajrsp/v8.85.12>