

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

EISSN: 2253-0363
ISSN : 1112-9751

واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات
The reality of quality of life at work for secondary school teachers in light of
some variables
-Field study in the city of Mostaganem-

أم الخيوط إيمان
Oum elkiout Imane
jouri.layen1990@gmail.com
أخصائية نفسانية في عيادة الياسمين (سطيف)

بورزق يوسف
Bourzgue youcef
youssefbourzeg@yahoo.fr
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
University of Abdelhamid Ben Badis Mostaganem
مختبر تحليل المعطيات الكمية والكيفية للسلوكيات النفسية والتربوية
Quantitative and qualitative data analysis laboratory for
psychological and educational behaviors

تاريخ الاستلام : 2018-09-07

تاريخ القبول : 2018-11-22

ملخص :

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع جودة حياة العمل في ضوء بعض المتغيرات، وبعد التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، طبقه الباحثان على عينة قدرها 148 أستاذ وأستاذة بالمرحلة الثانوية بمدينة مستغانم.

وبينت نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي كانت بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة في مستوى جودة حياة العمل تعزى لكل من متغيري الجنس والخبرة المهنية.

كلمات مفتاحية: جودة حياة العمل.

Abstract:

The present study aims to identify the reality of quality of work life in the light of some variables, After verification of the psychometric properties of the scale ,the researchers applied a sample of (148) teachers in secondary school in Mostaganem city.

The results of the study showed that the quality of work life of teachers of secondary school was medium, And that there are no statistically significant differences between them in the level of quality of work life attributed to both sex variables and professional experience.

Keywords: quality of work life.

مقدمة:

تواجه منظمات اليوم بكافة أنواعها العديد من التحديات والضغوطات التي تستوجب إعادة النظر في الأساليب والمنظومات الإدارية التي تتبعها من خلال البحث عن مناهج إدارية حديثة تمكّنها من مواجهة هذه التحديات، وتعتبر جودة حياة العمل من المناهج الإدارية المعاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية، ذلك لأنّ العنصر البشري هو العنصر المنفذ والمسئول عن تحقيق الأهداف المرجوة لأي منظمة، إذ لا بد من توفير بيئة عمل متمتعة بالجودة والتحسين المستمر في كل جوانبها لما لها من تأثير على أداء الفرد ورضاه عن العمل.

يعيش العالم اليوم فترة غير مسبقة من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة سواء كانت اقتصادية منها والسياسية أو التكنولوجية وغيرها، لذلك فإنّ منظمات الأعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك التغيرات فالنجاح لم ولن يكون حليف لأولئك الذين يعيشون الماضي ومتغيراته، وإنما حليف أولئك القادرين على فهم وقراءة سليمة ومتأنية والتطلع للمستقبل والأخذ بالرؤى الإستراتيجية المتكاملة والشاملة.¹

في ظل هذه التحديات استجابت منظمات الأعمال بتفعيل الموارد البشرية التي تعتبر أهم ما تمتلكه من خلال إيجاد بيئة عمل مشجعة تشعر الفرد بالانتماء والأمان، ومن هنا جاء مفهوم جودة حياة العمل QWL الذي يعرفه قاموس أكسفورد لإدارة الموارد البشرية بأنه مصطلح عام لمجموعة من التقنيات والأساليب والعمليات التي تهدف إلى إعطاء قدر أكبر من حرية التصرف للموظفين مثل تلك التي توصف في إطار إعادة تصميم الوظيفة، والمبدأ الرئيسي من وراء جودة حياة العمل هو أن إتاحة مشاركة أكبر في صنع القرار من جانب الموظفين سيؤدي إلى زيادات في الارتياح والتحفيز والالتزام والتي بدورها قد تؤدي إلى تحسن الأداء.²

لجودة حياة العمل في المدارس باعتبارها أهم المنظمات في المجتمع أهمية بالغة نظراً لأنّ حصيلتها سواء بالإيجاب أو السلب لها انعكاساتها الكبيرة على أداء المعلمين والطلبة حيث إنهم يعملون جميعاً ضمن منظومة واحدة، وعلى المعلم العمل على نشر الأجواء المريحة في الصف والمدرسة لضبط النفوس وإشاعة جو من الاطمئنان تأميناً لحسن سير العمل الدراسي فهذا يعمل على شعور المعلمين والطلبة في المدارس بالرضا عن الحياة والتوافق مع المجتمع.³

لذا يعد تحسين جودة حياة العمل في المدرسة من المطالب الأساسية لنجاح المنظومة التعليمية لأن ذلك لا يجعل المعلمين قادرين على إحداث التغيير في حياة تلامذتهم فقط، بل في حياتهم الشخصية

وحياة زملائهم ومجتمعاتهم، إذ يتحولون من ناقلين تقليديين للمعرفة إلى محفزين لها، حيث يرى Hart et al 1999 أن جودة حياة العمل تعبر عن ما يكونه المعلمون من انطباع عام عن أعمالهم دون تركيز عن الجوانب الإيجابية أو السلبية فيها من خلال خبرات يعيشونها في مدارسهم تسهم في تكوين درجة من الرضا عن مهنتهم تنساب إلى مجالات أخرى في حياتهم بل قد تفيض لتكون رضا عن حياتهم بشكل عام.⁴

هذا ما بينته العديد من الدراسات كدراسة غاسميرزاد وزاهيدي وباغيري 2012 Bagheri Ghasemizad, zahed، التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين درجة ممارسة المديرين للقيادة الروحية وجودة الحياة العملية للمعلمين والرضا الوظيفي والإنتاجية، وقد تكونت عينة الدراسة من 420 معلماً ومديراً يعملون في مدارس مدينة كارمان الإيرانية، وتوصلت إلى أن القيادة الروحية ارتبطت بعلاقة دالة إحصائية مع جودة الحياة العملية والرضا الوظيفي والإنتاجية. كما ارتبط الرضا الوظيفي بجودة الحياة العملية والتي ارتبطت بدورها بإنتاجية المعلمين وجميع العلاقات كانت دالة إحصائية عند مستوى 0.01 وأن درجة جودة الحياة العملية للمعلمين في المدارس كانت متوسطة.⁵ بتصرف

أيضاً دراسة عماد زادة وآخرون 2012 Emad zadeh at al التي هدفت إلى تقييم جودة حياة العمل ومكوناتها لدى معلمي المدارس الابتدائية في مدينة أصفهان، وتكونت العينة من 120 معلماً اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وقد تم دراسة جودة حياة العمل ومكوناتها استناداً إلى المتغيرات الديمغرافية، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة حياة العمل للمعلمين أقل من المتوسط عند مستوى دلالة 0.05 وأنهم لا يتمتعون بنوعية حياة العمل الجيدة، وأن المعلمات تتمتعن بجودة حياة أعلى من المعلمين عند مستوى 0.05، كما لا توجد فروق بين آراء المعلمين في جودة حياة العمل ومكوناتها تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وأيضاً توجد فرق بين آراء المعلمين لجودة حياة العمل لمتغير سنوات الخدمة. بتصرف.⁶

كما هدف حسني فؤاد الدحدوح (2015) من دراسته إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، على 465 معلماً ومعلمة و 140 مديراً ومديرة، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أنه توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.⁷ بتصرف. ونظراً لأهمية هذا الموضوع وقلت الدراسات في البيئة العربية عامة والجزائرية خاصة،

2.2 عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خلال كتابة أسماء الثانويات الموجودة في المدينة وعددها 12 ثانوية على أوراق ثم استعمال القرعة لاختيار 4 ثانويات منهم، بعدها تم التوجه إلى الثانويات المختارة لتوزيع المقياس على الأساتذة، ويوضح الجدول التالي توزيع عدد الأساتذة حسب الثانويات المختارة:

الجدول(1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤسسات التربوية.

الثانويات	عدد الأساتذة	النسبة المئوية
ثانوية خميسي محمد	47	31.76%
ثانوية بومدين محمد	34	22.97%
ثانوية إدريسي سنوسي	42	28.38%
ثانوية 5 جويلية	25	16.89%
المجموع	148	100%

3.2 حدود الدراسة: تمثلت حدود هذه الدراسة في:

الحدود البشرية: تمثلت في أساتذة التعليم الثانوي والمقدر

عددهم بـ 148 أستاذ وأستاذة.

الحدود المكانية: تمثلت في بعض ثانويات مدينة مستغانم.

الحدود الزمنية: تم تطبيق الدراسة ابتداء من 2017/10/15

إلى غاية 2017/10/30.

4.2 أداة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على استخدام مقياس جودة حياة العمل للباحث حسني فؤاد الدحدوح (2015) بحيث يتكون من 45 فقرة موزعة على أربعة أبعاد فرعية كما يوضح الجدول ذلك:

الجدول رقم(02): توزيع الفقرات على المقاييس الفرعية لمقياس جودة حياة العمل.

الأبعاد	العدد	أرقام الفقرات
العلاقات الإنسانية	11	11-10-9-8-7-6-5-4-3-2-1

جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على واقع جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى جودة حياة العمل لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم؟

- هل توجد فروق في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى إلى متغير الجنس؟

- هل توجد فروق في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية؟

فرضيات الدراسة:

- نتوقع مستوى منخفض من جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى جودة حياة العمل لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي، ومعرفة إن كانت هناك فروق تعزى إلى الجنس والخبرة المهنية.

2. إجراءات الدراسة الميدانية:

1.2 منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المقارن باعتباره أحد أشكال التحليل والتفسير المنظم للظاهرة موضوع الدراسة، من خلال جمع البيانات وتصنيفها ومقارنتها وتفسيرها.

22-21-20-19-18-17-16-15-14-13-12	11	المشاركة في اتخاذ القرارات
34-33-32-31-30-29-28-27-26-25-24-23	12	الرضا الوظيفي
45-44-43-42-41-40-39-38-37-36-35	11	البيئة المدرسية

1.4.2 صدق المقياس: تم التحقق من صدقه بالطرق التالية:

1.4.2.1 صدق الاتساق الداخلي: من خلال حساب قيم

معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له.

لتقييم عبارات المقياس كانت البدائل وفق ميزان خماسي

التدرج (موافق بشدة، موافق، أحيانا، غير موافق، غير موافق بشدة)

والتي أخذت درجات التصحيح من 5 إلى 1 على التوالي، وقامت الدراسة

الحالية بحساب الخصائص السيكومترية للمقياس السابق تعريفه فكانت

النتيجة كالتالي:

الجدول رقم (3): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة حياة العمل والدرجة الكلية للمقياس.

الأبعاد	العلاقات الإنسانية	المشاركة في اتخاذ القرارات	الرضا الوظيفي	البيئة المدرسية
الدرجة الكلية	.592	.669	.765	.780

2.1.4.2 الصدق التمييزي: تم مقارنة متوسطات درجات أفراد

العينة ممن تمثل درجاتهم 27% من الدرجات العليا، وممن تمثل

درجاتهم 27% من الدرجات الدنيا في المقياس، وهذا للتحقق من قدرته

على التمييز بين المستويات المختلفة من جودة الحياة في العمل لدى أفراد

العينة وكانت النتائج كالتالي:

يتضح من الجدول رقم (3) أن قيم معاملات الارتباط بين

أبعاد المقياس الأربعة والدرجة الكلية كانت ذات دلالة إحصائية عند

مستوى 0.01، حيث كانت معاملات الارتباط مرتفعة إذ تراوحت بين

0.59 كأدنى قيمة لبعده العلاقات الإنسانية و0.78 كأقصى قيمة لبعده

البيئة المدرسية وهذا ما يعطي مؤشرا للتجانس الداخلي للمقياس.

الجدول رقم (4): دلالة الفروق بين متوسطات المجموعتين الطرفيتين لأفراد العينة.

العينة المقياس	المجموعة العليا ن=11		المجموعة الدنيا ن=11		قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	م	ع	م	ع			
جودة حياة العمل	166.54	15.10	135.18	11.64	5.45	20	0.01

2.4.2 ثبات المقياس: تم التحقق من ثباته بالطرق التالية:

1.2.4.2 معامل ألفا كرونباخ: تم حسابه بالنسبة للمقاييس

الفرعية والمقياس ككل فكانت النتائج كالتالي:

يتضح من الجدول رقم (4) أن قيمة (t) المحسوبة دالة

إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01) بين المجموعتين على الدرجة الكلية

للمقياس، مما يعني أن المقياس يتمتع بقدرة كبيرة على التمييز بين

المرتفعين والمنخفضين في جودة حياة العمل، مما يجعله يتصف بمستوى

عال من الصدق لدى عينة الدراسة.

جدول رقم (5): معاملات ثبات مقياس جودة حياة العمل بطريقة ألفا كرونباخ.

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
العلاقات الإنسانية.	11	.703

المشاركة في اتخاذ القرارات.	11	.776
الرضا الوظيفي.	12	.734
البيئة المدرسية.	11	.782
المقياس ككل	45	.86

نص الفرضية الأولى: نتوقع مستوى منخفض في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم. وللتحقق منها قاما الباحثان بحساب الدرجة الكلية لكل فرد من أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة حياة العمل حسب تقدير درجات المقياس، ثم توزيع الأساتذة إلى إحدى المستويات الثلاثة التي ينتمون إليها حسب درجاتهم الكلية المحصل عليها، وبناء عليه تم حساب تكرار الأفراد في كل مستوى من المستويات الثلاثة، ثم حساب النسبة المئوية فتم التحصل على النتائج التالية:

جدول رقم (7): يمثل توزيع العينة على مستويات جودة حياة العمل بالنسب المئوية.

الدرجة	التكرار	النسبة المئوية
منخفض	02	01.35%
متوسط	119	80.41%
مرتفع	27	18.24%
المجموع	148	100%

من خلال الجدول السابق نجد أن نسبة 01.35% من الأساتذة يشعرون بجودة حياة عمل منخفضة، و 18.24% منهم يشعرون بجودة حياة عمل مرتفعة، في حين نجد أن غالبيتهم يشعرون بمستوى متوسط من جودة حياة العمل بنسبة 80.41%.

تبين مما سبق أن أساتذة التعليم الثانوي يشعرون بجودة حياة عمل متوسطة وبالتالي عدم تحقق الفرضية الأولى، وهذا ما يتفق مع دراسة حامدي ومحمدي (2012) Hamdi , Mohamadi التي سعت إلى التعرف على وجود اختلاف في درجة تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية يعزى إلى نوع المدرسة، فتوصلت إلى أن درجة جودة الحياة العملية للمعلمين في المدارس العادية والمدارس المهنية كانت متوسطة.⁸

كذا دراسة بلغيزاديه وجورداني (2012) Beleghezadeh, Gordani التي هدفت إلى التعرف على العلاقة بين دافعية العمل وجودة

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين أبعاد مقياس جودة الحياة في العمل تراوحت بين (0.70-0.86) وهي معاملات ثبات مرتفعة، كما بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (0.86) وهي قيمة مرتفعة مما يعني أن المقياس تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

2.2.4.2 التجزئة النصفية: تم تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين، النصف الأول يضم البنود الفردية، والنصف الثاني يضم البنود الزوجية، ثم حساب معامل الارتباط فكانت النتائج كالتالي:

الجدول (6): يوضح معامل ثبات مقياس جودة حياة العمل بالتجزئة النصفية

معامل الارتباط	معامل الثبات بعد التصحيح بمعادلة جوتمان
.653	.790

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات مرتفع ويمكن الوثوق به، ومن خلال ما سبق يتبين أن المقياس يتمتع بدلالات صدق وثبات مرتفعة مما يمكن من استخدامه في الدراسة الأساسية بكل اطمئنان.

5.2 الأساليب الإحصائية:

يمكن حصر أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية في معامل ارتباط بيرسون، معامل جوتمان، اختبار ستودنت (t) لدلالة الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين، معامل ثبات ألفا كرونباخ، اختبار تحليل التباين الأحادي وذلك باستخدام برنامج spss v20.

3. عرض ومناقشة وتفسير فرضيات الدراسة:

1.3 عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

معنوية 0.00 ويمكن تفسير ذلك بكون مهنة التعليم في الجزائر من المهن الراقية لمجموعة من الاعتبارات منها تقدير الجميع للتعليم فالمعلم يعبر عن نفسه من خلال التدريس كما انه يؤدي رسالة سامية خلفا للأنبياء والصالحين امثالاً لقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله وملائكته وأهل السماوات والأرض حتى النملة في جحرها وحتى الحوت في البحر ليصلون على معلم الناس الخير" والأمر الثاني الذي يفسر احتلال هذا البعد للمركز الثاني هو طبيعة الظروف الاقتصادية والاجتماعية في المجتمع الجزائري مع استفحال ظاهرة البطالة يجد الأستاذ نفسه أكثر أمناً واستقراراً وأكثر تلبية لحاجاته في حين ترجع القيمة المتوسطة لهذا البعد على العموم إلى أن الأستاذ الجزائري يرى أن راتبه لا يكفي لعيش حياة كريمة وهو لا يناسب الجهد المبذول كما لا توجد حوافز مادية ومعنوية كافية.

احتل بعد المشاركة في اتخاذ القرارات المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي 2.95 واختبارت لعينة واحدة -0.58 عند مستوى معنوية 0.56 و هي قيمة اقل من المتوسط وهذا راجع لكون القرارات المتعلقة بالتعليم تأتي موجهة من طرف وزارة التربية والتعليم ويتم فرضها على المعلم بطريقة تقليدية دون مشاورته والأخذ برأيه سواء في وضع الخطط التطويرية أو حل المشكلات أو تنظيم الدورات التدريبية بما فيه المكان والزمان والمحتوى.

بينما احتل بعد البيئة المدرسية المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره 2.66 واختبارت لعينة واحدة -5.59 عند مستوى معنوية 0.00 و هي قيمة اقل من المتوسط وهذا راجع إلى سوء تجهيز بعض المدارس بالمستلزمات المادية (مكتب، كراسي، طاولات، خزانات، تدفئة...) نقص النظافة وعدم توافر المياه سواء صالحة للشرب أو في دورات المياه، عدم وجود قاعات مجهزة بجهاز الحاسوب أو مخابر للعلوم، وكثرة عدد التلاميذ يعرقل سير العملية التعليمية ويتطلب جهد أكبر ويصعب على المعلم الاهتمام بالفروق الفردية عنده وبالتالي يعجز عن تلبية احتياجات التلاميذ.

2.3 عرض ومناقشة وتفسير الفرضية الثانية :

نص الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم في مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس، وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة التالية:

الحياة العملية للمعلمين، على عينة مكونة من 190 معلماً في مدينة طهران وتوصلت إلى أن المعلمين يتمتعون بدرجة جودة حياة عملية متوسطة، وتوصل حسني فؤاد الدحدوح (2015) في دراسته المعنونة بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم أن جودة الحياة الوظيفية عندهم كانت متوسطة.⁹

في حين اختلفت نتائج الفرضية الأولى مع دراسة عماد زادة وآخرون (2012) Emad zadeh at al المعنونة بتقييم جودة حياة العمل في المدرسة الابتدائية بمدينة أصفهان- إيران والتي وجدت أن جودة حياة العمل للمعلمين أقل من المتوسط عند مستوى دلالة 0.05 وأنهم لا يتمتعون بنوعية حياة عمل جيدة.¹⁰

و لتفسير نتائج هذه الفرضية لجئنا إلى الجدول التالي:

جدول رقم (8): يمثل اختبارات لعينة واحدة.

الأبعاد	المتوسط الحسابي	قيمة T	Sig	الترتيب
العلاقات الإنسانية	3.83	5.59	0.00	1
اتخاذ القرارات	2.95	-0.58	0.56	3
الرضا الوظيفي	3.23	4.66	0.00	2
البيئة المدرسية	2.66	-5.59	0.00	4
الدرجة الكلية	3.16	4.10	0.00	

يبين الجدول السابق أن بعد العلاقات الإنسانية حصل على المرتبة الأولى في جودة حياة العمل بمتوسط حسابي 3.83 واختبارت لعينة واحدة 5.59 عند مستوى معنوية 0.00 وهذا راجع إلى طبيعة المجتمع الجزائري الذي يتمتع بالمحبة والتعاون لأن هذا ما يفرضه الدين الإسلامي والأعراف والتقاليد، ويسعى المعلمون لربط علاقات حسنة سواء مع المدير أو الزملاء أو أولياء الأمور وذلك لمعرفةهم بأن إنجاز العملية التربوية يتوقف على التعاون والتشاور بينهم كزملاء وعلى الاحترام سواء بينهم وبين المدير أو بينهم وبين ولي الأمر.

في حين تحصل بعد الرضا الوظيفي على الدرجة الثانية بمتوسط حسابي قدره 3.23 واختبارت لعينة واحدة 4.66 عند مستوى

الجدول رقم (9): الفروق بين الجنسين في درجاتهم على مقياس جودة حياة العمل.

المتغير	الجنس	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
جودة حياة العمل	إناث	92	143.27	23.21	.32	146	.74	غير دالة 0.05
	ذكور	56	142.00	23.03				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية للجنسين في جودة حياة العمل والتي بلغت عند الإناث (143.27) وعند الذكور (142.00) يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين الجنسين في جودة حياة العمل، وما يؤكد ذلك قيمة اختبار الفروق (T_{test}) والتي بلغت (0.32) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$). وبالتالي يمكن قبول الفرضية الصفرية.

هذا ما توافق مع دراسة باهارادي وآخرون (2010) Bharathi et al التي هدفت إلى التعرف على مستوى جودة الحياة العملية للمعلمين وعلاقتها بجودة الحياة بشكل عام من وجهة نظرهم، وقد خلصت إلى أن جودة الحياة العملية للمعلمين كانت على علاقة قوية بجودة الحياة بشكل عام، ولكنها كانت منخفضة ولم تتوصل إلى وجود فروق في تقييم المعلمين لجودة الحياة العملية تعزى إلى متغير الجنس¹¹

واختلفت مع ما توصل إليه الدحود في دراسته التي وجدت أن هناك فروق دالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين متوسطات درجات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات، وكذلك دراسة عماد زادة وآخرون الذي وجد أن المعلمات تتمتعن بجودة حياة أعلى من المعلمين عند مستوى 0.05.

الجدول رقم (10): الفروق بين أفراد العينة على مقياس جودة حياة العمل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة	القرار
داخل المجموعات	2501.17	3	833.725	1.58	.196	غير دالة عند 0.05
بين المجموعات	75789.33	144	526.315			
الكل	78290.50	147				

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار تحليل التباين (F) والتي بلغت في مقياس جودة حياة العمل (1.58)، نلاحظ أنها

عن ما تقدمه المنظمة من خدمات، وتعبر عن إشراكهم في اتخاذ القرارات التي كان يتخذها قادتهم تقليدياً، وتعبر عن إمكانية تلبية البيئة المادية والمعنوية لحاجاتهم، وتعبر عن ممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إسعادهم، لذا قامت العديد من الدراسات ببحثها في المؤسسات الحكومية والخاصة وعمدت هذه الدراسة البسيطة إلى بحثها على أساتذة التعليم الثانوي فكانت النتائج الدراسة كالتالي:

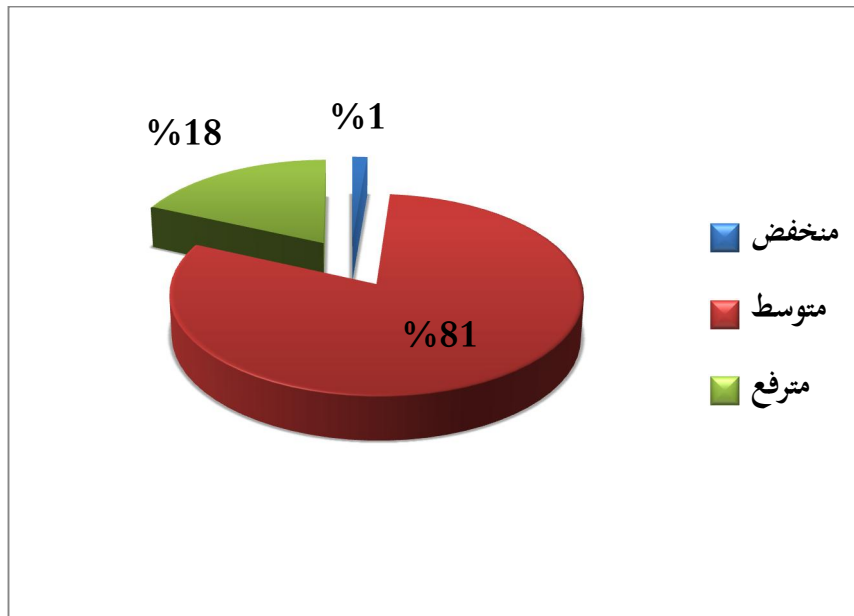
- مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم متوسطة.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم متغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم متغير الخبرة المهنية.

5. الأشكال والرسومات البيانية:

شكل رقم (01): مستويات جودة حياة العمل عند أساتذة التعليم الثانوي.



4. خاتمة:

غيردالة عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0,05$). وبالتالي يمكن القول بأنه لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة تعزى لسنوات الخبرة المهنية وبالتالي يمكن قبول الفرضية الصفرية.

هذا ما توافق مع دراسة الدحدوح (2015) وعماد زادة وآخرون (2012) واختلف مع دراسة خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014) ودراسة باهاراذي وآخرون (2010) ويرجع تفسير ذلك إلى أن القوانين التنظيمية التي تحكم المدرسة لا تنظر إلى تاريخ تعيين الأستاذ حيث لا تؤثر سنوات الخبرة في التفاعل الاجتماعي بين الأساتذة والأمر كذلك بالنسبة للرضا الوظيفي والبيئة المدرسية واتخاذ القرارات.

بعد ظهور مصطلح جودة حياة العمل عام 1972 في مؤتمر علاقات العمل الدولي في الوم أ، وبعد تقديمه من شركة جينرال موتورز لإصلاح العمل بمصانعها أصبح اليوم ضرورة ملحة لأن الموارد البشرية أصبحت أعلى موارد المنظمات، وتعبر جودة حياة العمل عن رضا العاملين

6. قائمة المراجع:

²حسن بوكلي حسن، جودة حياة العمل ، ماجستير إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2010، ص 4.

¹خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2014، ص 2.

³ فؤاد حسني الدحدوح، جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم أصول التربية، 2015، ص2.

⁴ هدى أحمد خلايلة، أنموذج قيادي مقترح لتحسين جودة الحياة العملية للمعلمين في الأردن، أطروحة دكتوراه غير منشورة في الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، الأردن، 2013، ص 2.

⁵ المرجع نفسه، ص 65.

⁶ فؤاد حسني الدحدوح، مرجع سابق، ص 56.

⁷ المرجع نفسه، نفس الصفحة.

⁸ Farideh Hamidi, Bahram Mohamadi, Teachers Quality of Work Life in Secondary Schools, International Journal of Vocational and Technical Education Vol 4 no 1, 2012, P1-5.

⁹ Sasan Beleghezadeh, Yehya Gordani Motivation and Quality of work life among Secondary School EFL teacher, Australian Journal of Teacher Education, vol37 no 7, 2012, P30-40.

¹⁰ فؤاد حسني الدحدوح، مرجع سابق، ص 75.

¹¹ Subburethina Bharathi et al (2010): Quality of Work Life, Preception of College Teachers, Munich Personal Repec Archive.