

تأثير التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة على الرضا في العمل لدى المعلمين وأساتذة التعليم المتوسط وثنوي - دراسة حالة بلدية غريس ولاية معسكر -

The effect of reconciling professional and private life on the satisfaction of teachers and teachers

سماش أمينة^{1*}، مصطفى عومرية²

¹ جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر

² جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، الجزائر

تاريخ الاستلام: 2018/10/10؛ تاريخ المراجعة: 2018/10/12؛ تاريخ القبول: 2019/01/12

ملخص: هدفت الدراسة إلى إثبات تأثير التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة على الرضا في العمل، إذ تم الاعتماد على استبيان نموذجي تم استخدامه في دراسات سابقة يركز على ثلاث مكونات للحياة المهنية و الخاصة تتمثل في السلوكيات، تنظيم الوقت و قلق الفرد و ذلك لتحديد تأثير هذه الأبعاد على الرضا في العمل. حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا يوجد تأثير للتوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة بمكوناته الثلاثة (السلوكيات، تنظيم الوقت، قلق الفرد) على الرضا في العمل و يفسر ذلك بوجود عوامل أخرى مهمة أشارت إليها العديد من الدراسات، تؤثر أكثر ظروف المادية و المعنوية الملائمة و المكانة الاجتماعية اللاحقة... الخ

الكلمات المفتاح: التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة، السلوكيات، تنظيم الوقت، قلق الفرد، الرضا في العمل.

تصنيف JEL : M12

Abstract: Our study aimed to demonstrate the effect of reconciling professional and private life on job satisfaction. We relied on a sample questionnaire used in previous studies focusing on three components of professional and private life, representing in behaviors, time management, and individual anxiety to determine the impact of these dimensions Satisfaction at work. We have concluded that there is no effect on the satisfaction of work with the three components (behaviors, time management, individual anxiety) on work satisfaction, and we have explained this by the presence of other important factors indicated by many studies, Affect more, such as appropriate physical and moral conditions, Decent social status ... etc.

Keywords: reconciliation between professional and private life, behaviors, time management, individual anxiety, job satisfaction

Jel Classification Codes : M12

1- تمهيد:

إن التغيير السريع والمتواصل الذي يشهده قطاع التربية والتعليم من حيث المناهج الدراسية و أساليب التدريس و ساعات العمل أثر بشكل مباشر على الحياة اليومية للأساتذة في مختلف المستويات، حيث تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث طريقة الأداء، والمسؤوليات، والنتائج المترتبة على السلوك العملي، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط، فالأعمال التي يقدمها أصحابها في شكل خدمات اجتماعية كالتعليم والتمريض تعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط والقلق أكثر من غيرها (الفاغوري، 1990، ص9)

و يرى (فونتانا، 1994، ص 76) "أن هناك أعمال يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط مقارنة مع باقي الأعمال، من بينها مهنة التدريس، و عليه أصبح ينظر إلى مهنة التعليم على أنها من المهن التي تزخر بالعديد من الأعباء و المطالب و المسؤوليات و بشكل مستمر، بالإضافة إلى إدراك المعلمين لوضعهم المهني من حيث نقص المكانة الاجتماعية، و نقص التقدير المادي و المعنوي..."

" فقد أجمعت العديد من الدراسات على أن المؤسسة التعليمية لن تستطيع أن تقوم بدورها اتجاه المجتمع إذا كان المدرسون يعيشون أجواء عدم الاستقرار النفسي، وعدم الإشباع لحاجاتهم المادية والمعنوية، وغير قادرين على إحداث التوازن في الصراعات التي يتعرضون لها، لأن نجاح الأهداف التربوية يتوقف على مدى توافق المدرسين مع محيطهم المدرسي ومع متطلبات عملهم". (منصوري مصطفى، 2013، ص 284)

فهذه الأوضاع التي يعيشها أغلبية المعلمين تجعلهم غير راضين على مهنتهم، مما ينعكس سلبا على صحتهم النفسية و الجسدية و على التوفيق بين حياتهم المهنية و الخاصة. من هذا المنطلق طرحنا تساؤلنا الجوهرى التالي:

هل يؤثر التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة على الرضا في العمل لدى المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي؟

2- الإطار النظري:

2-1- تعريف التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة:

ظهر مفهوم التوفيق في عام 1989 في مقال عن السياسات العائلية التي تعترف بالمساهمة المزدوجة للمرأة في العمل والحياة العائلية وأثارت هذه المقالة تساؤل عن كيفية ضمان قدر أكبر من المشاركة في المسؤوليات العائلية بين الرجال و النساء و التوفيق بين الحياة المهنية و العائلية. (Jönsson et Perrier, 2007).

كما برز في العصر الحالي اهتمام واضح بقضية تحقيق التوفيق أو الموازنة بين الحياة المهنية والخاصة لدى الموظفين العاملين في مختلف القطاعات (Gureney، 2009، ص02). إذ تعتبر الموازنة أهم عناصر و عوامل جودة الحياة الوظيفية (البليسي، 2012، ص08). حيث يرى Melanie أن التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة يشير إلى الأسلوب الذي يجمع ما بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الخاصة مثل العناية بالأطفال والعلاقات الاجتماعية والرياضة وغيرها Melanie (، 2102 ، ص9)، ويشير خالد أبو سلطان (2016، ص16) في هذا الصدد " أن الموازنة بين الحياة العملية والخاصة هي عبارة عن الإجراءات والسياسات التي يتبعها الموظف بهدف الإيفاء بكامل مسؤوليات العمل ومسؤوليات الحياة الشخصية والتقليل من التداخل بينهما ما أمكن بما يضمن تحقيق مصلحة الموظف ومصالحه صاحب العمل".

وتعرف الموازنة بين الحياة العملية والخاصة أيضا على أنها "الوصف الأمثل للموازنة بين المسؤوليات في العمل والمسؤوليات خارج العمل، ويعتبر الوصول إلى هذه الموازنة أفضل ما يمكن إطلاقه على الفصل بين الحياة العملية والخاصة". (Williams&Fiona ، 2006 ، ص14).

تساهم الموازنة بين الحياة العملية والخاصة في زيادة قدرة الموظفين على استغلال كفاءاتهم وقدراتهم وتطويرها بالتدريب والتعليم، بالإضافة إلى كونه يزيد من مستوى الرضا الوظيفي لديهم وزيادة شعورهم بالأمان الوظيفي داخل أروقة المنظمة، وكذلك تقليل الغياب المتكررة عن العمل لأسباب متعلقة بالحياة الشخصية (Boers, 2102, ص01) و حسب رأي Naudé فإن عدم القدرة على الموازنة بين الحياة العملية والخاصة يؤدي إلى تقليل جودة الحياة العملية والخاصة لدى الموظفين مما يؤثر سلبا على كلا الحياتين (Naudé, 2101, ص29). وتعد العلاقة السلبية بين الحياة العملية والخاصة لدى الموظفين ذات أثر ضار على الصحة النفسية والجسدية لدى الموظف وبالتالي تحد من الالتزام بدوام العمل وتعمل على تخفيض الإنتاجية للموظف، بينما تؤدي الموازنة الفعالة بين الحياة العملية والخاصة إلى زيادة كفاءة الأداء العائلي وتحسين التوافق والعلاقة الزوجية وتحقيق الرضا داخل الأسرة والموظفون الذي يجيدون تحديد العلاقة بين العمل والحياة الخاصة لديهم نجاح ملحوظ في وظائفهم (Shah, 2014, ص10, 09). وبشكل عام فإن للتوازن بين الحياة والعمل أثر إيجابي على المنظمة والموظفين، فهو يؤدي إلى الالتزام في المنظمة، ويقلل من معدلات دوران الموظفين وضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين، والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال زيادة الإنتاجية. (Kaiser & Ringelister, 2011, ص 123-125)

2-2- المكونات الثلاث للتوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة: الوقت، القلق والسلوكيات

حسب (Hammer, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985) فإن التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة يأخذ ثلاث أشكال مختلفة: الوقت، القلق والسلوكيات: الوقت الذي نقضه في نشاط ما عادة لا يسمح بتخصيصه لنشاط آخر. وبالتالي سيكون هناك انخفاض - أو على العكس زيادة - في الوقت المستغرق في أداء دور معين (الوقت المستغرق يزيد) مقابل الدور الآخر، بسبب الاندماج في دور معين مقارنة بالدور الآخر (الوقت المستغرق ينخفض) (Adams et al., 1996 ; Duxbury & Higgins, 1991) وإذا تم تنفيذ كلا النشاطين سوف يظهران على التوالي وليس في وقت واحد مما يزيد في وقت النشاط. و يلاحظ العديد من الباحثين نوعين من الضغوط التي تمارس على الفرد: كثافة الدور و يقصد به تزايد عبء العمل مع مرور الوقت، و تداخل الوقت المقصود به أداء نشاطان في نفس الوقت. الشكل الثاني، للتوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة هو القلق الناتج عن الصراع بين الأدوار (Greenhaus & Beutell, 1985): " فالصراع القائم على التوتر يظهر عندما تؤثر المساهمة في أداء دور معين على أداء الفرد في دور آخر"، إن عدم توافق الأدوار سيكون ملموسا لدرجة أن الضغط الناجم عن التداخل بين هذه الأدوار يضعف قدرة الفرد على تسييره بجدوء. فحسب (Brief, Schuler & Van Sell, 1981) فإن الأعراض التي تشير إلى وجود القلق هي الإجهاد، التهيج و التوتر. أما الشكل الثالث للتوفيق فيتمثل في السلوكيات: إذا كان التغيير في السلوك من مجال لآخر خاطئا (العمل أو العائلة) فإن السلوك في أحد المجالين يكون غير مناسب وسوف يكون التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة القائم على السلوك فعالا. وبالتالي فإن العلاقة بين المجالين سيكون لها اتجاهين مع العمليات التفاعلية ومجالات التأثير المختلفة. (Garner, 2015, ص 49, 50). عامل القلق مكون رئيسي في التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة ويعطي فكرة واضحة إلى حد ما عن مستوى الضغط الناجم عن عدم التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. فهو يركز على قلب التواصل " الزمني" بين المجالين. فإذا كان أحد المجالين يأخذ وقت طويل فإنه يتضاءل في الآخر.

وفيما يتعلق بعنصر السلوك فهو المنهج الفردي الذي يحدد مستوى التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة. فالعناصر الثلاثة القلق، الوقت والسلوك تدد حسب الخصائص الفردية فالبيئة لا تؤثر مباشرة عليه. (Garner, 2015، ص51).

2-3- تعريف الرضا في العمل: (Garner, 2015، ص 72)

يعرف (Locke 1976) الرضا في العمل بأنه: " حالة عاطفية إيجابية ناجمة عن تقييم الشخص لعمله أو خبرته العملية" ويؤكد (Cranny 1992) وآخرون ذلك بقولهم أنه: "شعور العمل الذي ينتج عن مقارنة الموظفين لمعطيات الانتاج الفعلي مع ما يريدون، يتوقعون أو يشعرون أنهم يستحقونه."

أما (Spector 1997) فيرى أن " الرضا في العمل يشير إلى الشعور العام للفرد حول عمله"

و حسب (Selon Mueller & Kim 2008) ، هناك نوعين من الرضا في العمل على اساس مستوى مشاعر العمال حول عملهم، النوع الأول الأكثر دراسة و هو الرضا العام في العمل الذي يشير إلى مشاعر العمال حول عملهم بشكل عام مثل: " أحب عملي بشكل عام". و النوع الثاني من الرضا في العمل يشير إلى أوجه العمل المختلفة، و الجوانب الخاصة بالعمل كالأجر، المزايا الاجتماعية، نوعية العلاقات بين الزملاء مثل قول العامل: " أحب عملي بشكل عام رغم صعوبة تنظيمه "

حسب (Rafferty et al, 2006)، فإن الرضا يأتي أساسا من البيئة المهنية: " حيث يقاس بالنجاح الذاتي في المسار المهني، فالرضا في العمل حدد كمفهوم مستمد من عناصر داخلية وخارجية للمسار المهني كالأجر، التقدم وتطور الفرص."

3-4- العلاقة بين التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الخاصة والرضا في العمل:

هناك العديد من الأبحاث الأكاديمية التي أثبتت وجود علاقة قوية إيجابية بين التوفيق بين الحياة المهنية و الحياة الخاصة و عوامل التوتر الأخرى كعدم الرضا في العمل و انخفاض الاندماج التنظيمي و الرغبة في ترك العمل (Burke, 1988; Greenglass & Burke, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996)

حيث أثبتت دراسة (Allen et al 2000) ، أن هناك تأثير قوي و سلبي للتوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة على الرفاهية في العمل، ووجود ارتباط إيجابي وقوي بين التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة و القلق النفسي و الصحة الجسدية و التوتر في العائلة.

إن الدراسات فتحت محورين من الأبحاث، الأول هو الرغبة في مغادرة المؤسسة و دوران العمل، و الثاني حول الرضا في العمل و علاقته بمفاهيم أخرى. و بشكل عام التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة له تأثير سلبي على السلوك في العمل، و من بين السلوكيات الملاحظة القلق المهني (Bacharach et al., 1991)، انخفاض الاندماج التنظيمي (Frone et al, 1992 ; Barling et al, 1994 ;)، الرضا في العمل (Greenhaus et al, 2001)، (Kossek & Ozecki, 1998 ; Hammer et al, 2011)، و كثرة الغياب و التأخر (Paris, 1989)، و زيادة دوران العمل (Mc Craken, 2000).

إن الصراع بين الأدوار يسبب الضيق لدى الموظفين مم يدفعهم للانسحاب من أحد الدورين من خلال التنازل أو التخلي على الأنشطة غير المهمة في مقابل تعزيز دوره في الآخر. فالفرد يسعى باستمرار إلى إشباع الحاجات الشخصية و حاجات العمل في ظل أقل مستوى

من الصراع بينهما، كما تسعى المؤسسات أيضا إلى تحقيق الرضا في العمل لدى الموظفين بتخفيف عبئ العمل و دعم السياسات و الإجراءات التي تساعد الموظفين على التوفيق بين الدورين.

إذ هناك أربع أنواع من الممارسات اقترحت من طرف العديد من النقابات و الهيئات المتخصصة لتسهيل التوفيق بين الحياة العائلية و الحياة المهنية: (Le Bihan, Martin, 2008، ص07)

- تطوير خدمات رعاية الأطفال بالنسبة للوالدين العاملين.
- إعداد المؤسسات للسياسات تنظيم العمل التي تراعي و تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات العائلية.
- مشاركة الرجال في رعاية الأطفال.
- إعطاء عطل للوالدين من أجل قضاءها مع الأطفال.

3- الدراسة الميدانية:

3-1- فرضيات الدراسة:

للإجابة عن إشكالتنا اقترحنا الفرضية الرئيسية التالية:

لا يوجد تأثير للتوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة على الرضا في العمل لدى المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي على مستوى بلدية غريس - ولاية معسكر

الفرضيات الفرعية:

- لا يوجد تأثير للوقت على الرضا في العمل
- لا يوجد تأثير للسلوكيات على الرضا في العمل
- لا يوجد تأثير للقلق على الرضا في العمل

3-2- نموذج الدراسة:

متغير تابع

متغير مستقل



متغير التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة
البعد الأول: الوقت
البعد الثاني: السلوكيات
البعد الثالث: القلق

3-3- العينة و البيانات:

تكون مجتمع الدراسة من المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي بولاية معسكر أما عينة الدراسة فتتكون من مجموع المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي ببلدية غريس، إذ تم توزيع 80 استبيان واسترجع منها 77، بعد استبعاد 11 استبيان وجدت غير صالحة للإستخدام.

3-4- دقة و ثبات أداة القياس:

قمنا بإعداد الاستبيان بعد الإطلاع على الدراسات السابقة المرتبطة بالموضوع و قد تم اختيار النموذج المقترح في رسالة دكتوراه لـ " **Pierre Garner, 2015** بعنوان: « **Les effets de l'équilibre travail/ famille sur la satisfaction de travail et l'intention de départ des cadres : une investigation du rôle modérateur du sentiment d'efficacité personnelles** » الذي قمنا بتعديلهو تحكيمه من قبل بعض أساتذة مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات بجامعة معسكر، من أجل استخدامه في جمع البيانات والمعلومات اللازمة للدراسة، ومن ثم تفرغته وتحليله باستخدام البرنامج الإحصائي Spss.V20.

للتعرف على مدى ارتباط الأسئلة و اتساق إجابتها و لضمان تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها، فقد تم اختبار مدى الاعتمادية باستخدام " معامل ألفا كرونباخ (cronpach's alpha) ، وقد بلغت درجة اعتمادية هذا الاستبيان حسب هذا المعيار 70 وهي نسبة جيدة لاعتماد نتائج هذه الدراسة ، والجدول التالي يوضح معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة :

جدول 01: قيمة معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	الفقرات	ألفا كرونباخ%
التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة (المتغير المستقل)	41	70.7
الرضا في العمل (المتغير التابع)	20	73.4

المصدر: من إعداد الباحثين حسب مخرجات spss20

3-5- الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

يوضح الجدول الموالي النسب المئوية لأفراد العينة وفقا للخصائص الشخصية والوظيفية (الجنس، السن، الحالة العائلية، عدد الأولاد، مكان العمل، المستوى التعليمي الذي يعمل به، سنوات الخبرة) و ذلك كما يلي:

جدول 02 : توزيع أفراد العينة وفقا للخصائص الشخصية و الوظيفية للعينة

المتغير	الفئة	النسبة المئوية (%)	المتغير	الفئة	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	31.2	مكان العمل	في نفس مكان الإقامة	54.5
	أنثى	68.8		خارج مكان الإقامة	45.5
المجموع		100	المجموع		100
	30-20 سنة	44.2	الخبرة	أقل من 5 سنوات	53.2

السن	المهنية في التعليم			
33.8	من 5-10 سنوات		44.2	40-31 سنة
2.6	من 11-15 سنة		10.4	50-41 سنة
10.4	من 16 سنة فأكثر		1.3	أكثر من 50 سنة
100		المجموع	100	المجموع
24.7	ابتدائي	المستوى التعليمي الذي تعمل به	40.3	أعزب
			54.5	متزوج
42.9	متوسط		1.3	مطلق
			2.6	أرمل
32.5	ثانوي	تعمل به	100	المجموع
			51.9	لا يوجد
			27.3	أقل من 5 سنوات
			19.5	من 5-17 سنة
			1.3	من 17 سنة فأكثر
100		المجموع	100	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين حسب مخرجات spss20

يتضح من الجدول 04 أن 31.2% من أفراد عينة الدراسة هم من الذكور، وما نسبته 68.8% هم من الإناث، ويرجع هذا التفاوت بين الذكور والإناث إلى طبيعة العمل و توجه الإناث إلى قطاع التعليم بشكل كبير، كما أن 44.2% من أفراد عينة الدراسة هم ممن تتراوح أعمارهم بين 20 إلى 30 سنة و نسبة أخرى مساوية لها أي تبلغ 44.2 تتراوح أعمارهم بين 31 إلى 40 حيث يتضح على أن معظم الأفراد هم من الشباب نظرا لخروج نسبة كبيرة من الأساتذة إلى التقاعد و تعويضهم بأساتذة جدد، و نضيف أن ما نسبته 54.5 هم متزوجين.

إضافة إلى أن نسبة 54.5% من أفراد العينة يعملون في نفس مكان الإقامة و ما نسبته 45.5 يعملون خارج مكان الإقامة و هذا يدل على سعي مديرية التربية لتسوية وضعياتهم و تقريبهم لعمالهم. كما نشير إلى أن نسبة 42.9 من أفراد العينة يعملون في المستوى المتوسط و نسبة 32.5 منهم في المستوى الثانوي و ما نسبته 24.7 يعملون بالمستوى الابتدائي، أما فيما يخص عدد سنوات الخبرة المهنية يتضح من الجدول أن ما نسبته 53.2% من أفراد عينة الدراسة هم ممن لديهم خبرة عملية أقل من 5 سنوات فقد تم تعيينهم حديثا وهم الفئة الأغلبية في الدراسة، كما نلاحظ أن نسبة 33.8 تتراوح سنوات خبرتهم بين 5 و 10 سنوات، وأخيرا نسبة 10.4 لديهم خبرة أكثر من 16 سنة.

3-6- نتائج اختبار الفرضيات:

اختبار الانحدار البسيط

❖ الفرضية الرئيسية:

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة على الرضا في العمل

جدول 03: نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الرئيسية

مستوى Sig المعنوية	F المحسوبة	R ² معامل التحديد	مستوى Sig المعنوية	T المحسوبة	معامل β الإنحدار	
0.067	3.463	0.04	0.067	-1.861	-0.210	تأثير التوفيق بين الحياة المهنية والخاصة على الرضا في العمل

يوضح الجدول 03 أن معامل الانحدار بين التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة و الرضا في العمل كان سالب و مساوي لـ: - 0.210 عند مستوى المعنوية 0.067 و هي قيمة أكبر من 0.05، ما يعني قبول الفرضية العدمية التي تقول أن التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة ليس له تأثير على تحقيق الرضا في العمل، كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد بلغت 4% ما يعني أن التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة يفسر 4% من الممارسات التي تحقق الرضا في العمل كإمكانية المبادرة باتخاذ القرارات و ممارسة الإشراف و تجربة طرق مختلفة لأداء العمل، كما تبين قيمة F المحسوبة أن نموذج الدراسة معنوي إحصائيا أي أنه مناسب لبيانات الدراسة.

❖ الفرضيات الفرعية:

- الفرضية الفرعية الأولى:

H0: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير إدارة الوقت على الرضا في العمل

جدول 04: نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

Sig مستوى المعنوية	F المحسوبة	R ² معامل التحديد	Sig مستوى المعنوية	T المحسوبة	معامل β الإنحدار	
0.007	7.785	0.094	0.007	-2.790	-0.307	تأثير إدارة الوقت على الرضا في العمل

يوضح الجدول 04 أن معامل الانحدار بين إدارة الوقت و الرضا في العمل كان سالب و مساوي لـ: -0.307 عند مستوى المعنوية 0.007، و هو تأثير معنوي إحصائيا يشير إلى رفض الفرضية الصفرية، أي أن إدارة الوقت لها تأثير على تحقيق الرضا في العمل، و نفس ذلك بأن تنظيم و إدارة الوقت لدى المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي يساعدهم على تحقيق الرضا في العمل. كما يبين الجدول أن قيمة معامل التحديد بلغت 9.4% ما يعني أن الممارسات التي يقوم بها المعلمين و الأساتذة لتنظيم الوقت مثل إعطاء كل الوقت للمسؤوليات المهنية على حساب المسؤوليات العائلية و تداخل وقت أداء الواجبات المهنية مع الواجبات العائلية تفسر 9.4% من التغيرات التي تحدث لتحقيق الرضا في العمل.

- الفرضية الفرعية الثانية:

H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير السلوكيات على الرضا في العمل

جدول 05: نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

Sig	F	R ²	Sig	T	β	
مستوى المعنوية	المحسوبة	معامل التحديد	مستوى المعنوية	المحسوبة	معامل الإنحدار	
0.496	0.468	0.06	0.496	0.684-	0.079-	تأثير السلوكيات على الرضا في العمل

يوضح الجدول 05 أن معامل الانحدار بين متغير السلوكيات والرضا في العمل كان سالب ومساوي ل: -0.079 عند مستوى المعنوية 0.496، و هو تأثير معنوي إحصائيا يعني قبول الفرضية الصفرية، أي أنه لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير السلوكيات على تحقيق الرضا في العمل، ما يعني أن السلوكيات التي يقوم بها المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي لا تحقق لديهم الرضا في العمل.

- الفرضية الفرعية الثالثة:

H0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لمتغير القلق على الرضا في العمل

جدول 06: نتائج اختبار الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

Sig	F	R ²	Sig	T	β	
مستوى المعنوية	المحسوبة	معامل التحديد	مستوى المعنوية	المحسوبة	معامل الإنحدار	
0.280	1.183	0.016	0.280	1.088-	0.125-	تأثير القلق على الرضا في العمل

يوضح الجدول 06 أن معامل الانحدار بين بعد القلق و الرضا في العمل كان سالبا و مساوي ل: -0.125 عند مستوى المعنوية 0.280 يعني قبول الفرضية العدمية، أي أن الشعور بالقلق لا يؤثر على تحقيق الرضا في العمل.

4- خاتمة:

إن أهمية التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة في تحقيق الرضا في العمل ، دفعتنا لدراسة تأثير متغير التوفيق بين الحياة المهنية و الخاصة لدى المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي على رضاهم في العمل، فكانت أهم نتائج الدراسة التي توصلنا إليها أنه لا يوجد تأثير للتوفيق بين الحياتين على تحقيق الرضا في العمل بصفة عامة، كما أن الأبعاد الثلاثة للتوفيق و التي ركزنا عليها و المتمثلة في تنظيم الوقت، السلوكيات و القلق لا تؤثر على تحقيق الرضا في العمل و نفس ذلك بتأثير عوامل أخرى تحقق هذا الرضا تم طرحها في دراسات سابقة تتمثل في ظروف العمل المادية و المعنوية، الراتب و المنح و التعويضات، الثقة في القيادة، الجو المهني بين الزملاء و غيرها. كما يمكن اقتراح بعض الأفكار لتحقيق رضا المعلمين و أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي مثل: إعطاء المكانة الاجتماعية اللائقة لهم و منحهم التحفيز المادي و المعنوي اللازم و توفير ظروف عمل ملائمة من خلال التوجه نحو توفير مكان عمل صديق للأسرة يدعم و يساعد هذه الفئة على التوفيق بين حياتها المهنية و الخاصة كإنشاء دور حضانة لاستقبال أطفال المعلمين و الأساتذة. إضافة إلى إشراكهم في إعداد المناهج الدراسية و دعمهم و مساعدتهم على أداء نشاطهم من خلال توفير المذكرات و الكتب النموذجية للتدريس التي تقلل من التحضير اليومي المتعب و المستهلك للوقت كما نشير إلى ضرورة التقليل من التعاملات الورقية و الإدارية المرهقة التي تفرض

على المعلمين و الأساتذة و تعيق أداء دورهم الأساسي الذي يتجلى في التربية و التعليم و تحقيق هدفهم الحوري المتمثل في تخريج جيل متفوق أخلاقيا و علميا.
- الإحالات والمراجع :

المراجع العربية:

- البليسي، أسامة 2102 جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- خالد جمال أبو سلطان، 2015، " سياسات وإجراءات العمل المؤثرة في تحقيق التوازن بين الحياة العملية و الخاصة من وجهة نظر العاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة
- الفاغوري فايزة عبد الكريم، 1990، الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان
- فوتنانا دافيد، 1994، الضغوط النفسية تغلب عليها وابدأ الحياة، ترجمة حمدي علي الفرماوي ورضا أبو سريع، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة
- منصور مصطفي، 2013، " مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق و الرضا المهني"، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد العاشر، مارس، جامعة وهران، ص 283-297

المراجع الأجنبية:

- Blanche Le Bihan, Claude Martin, 2008, p 07, «Les enjeux de la conciliation vie familiale – vie professionnelle en Europe », Presses de l'EHESP, pp.5-34, 2008, <https://hal.archives-ouvertes.fr>
- BroersMarjolein, 2012, « Work-life balance: important for business », JAG 09/3347, Office of Fair and Safe Work Queensland, Queensland, Australia.
- Gureney Sarah, 2009, « Gender, work-life balance and healthamongstwomen and men in administrative, manual and technical jobs in a single organisation : a qualitative Study » , PHD, University of Glasgow – Scotland
- Jönsson A. et Perrier G, 2007,« Les politiques de conciliation de l'Union Européenne : dépassement ou déplacement de la dichotomie genrée public-privée ? », Journée d'études de la Formation doctorale appliquée de Science-Po Paris Genre et action publique, 8 juin 2007.
- KaiserStephan, & RingelstetterMax Josef, 2011, Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice, Germany, Springer.
- Laura Williams & Fiona Visser, 2006, « Work-life balance: Rhetoric versus reality? », commissioned by UNISON , the public service Union International Study.
- Melanie ,Annandale (2012): « An empirical investigation into the impact of work-life balance practices on employees and employers », Master Research ,University of Stellenbosch, Sout
- Naudé,Rosa ,2010,« Quality of work life of front office employees in selected accommodation », Master research , North West University.
- Pierre Grener, 2015, « Les effets de l'équilibre travail/ famille sur la satisfaction au travail et l'intention de départ des cadres », thèse de doctorat, université de Lorraine.
- Shah,S.S.,2014,« The Role of Work-FamilyEnrichment in Work Life Balance & CareerSuccess: A Comparison of German&Indian Managers ».