

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

واقع جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة مرحلة الطور الثاني بمدينة الأغواط

– دراسة ميدانية –

the quality of the professional career of a sample of second-phase teachers

نقموش محمد الطاهر

المركز الجامعي أفلو، الأغواط (الجزائر)، m.nakmouche@cu-aflou.edu.dz

تاريخ النشر: 2022/03/01

تاريخ القبول: 2022/01/21

تاريخ ارسال المقال: 2021/12/11

* المؤلف المرسل

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة مرحلة الطور الثاني، كما تسعى الدراسة إلى معرفة الفروق بين الأساتذة في مستوى جودة الحياة المهنية حسب المتغيرات الديموغرافية للدراسة (الحالة الاجتماعية، الأقدمية المهنية).
واتبع الباحث المنهج الوصفي، وجاءت النتائج التي توصلت إليها الدراسة على النحو التالي:

- يتمتع أساتذة الطور الثاني بمدينة الأغواط بمستوى مرتفع في جودة الحياة الوظيفية .
 - لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الطور الثاني تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية
 - لا توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة الطور الثاني تعزى إلى متغير الأقدمية المهنية
- الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية _ أساتذة مرحلة الطور الثاني.

Abstract :

The current study aims to determine the quality of the professional career of a sample of second-phase teachers. This study also seeks to identify the differences among teachers in the level of professional career quality according to the demographic variables (social status, professional seniority) of the study. This researcher implemented the descriptive approach and used a scale to measure the quality of the professional career, The results of the study were as follows:

- 1- Second-phase teachers in the city of Laghouat enjoy a high-quality professional career.
- 2- There are no differences in the quality of the professional career with second-phase teachers due to the variable of the social status.
- 3- There are no differences in the quality of the professional career with second-phase teachers due to the variable of professional seniority.

Keywords: the quality of the professional career, second-phase teachers, social status

مقدمة

تعتبر فئة الأساتذة مورد مهم من الموارد البشرية في المؤسسة التعليمية باعتبارها أهم العناصر الداعمة والفعالة لنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها والمحرك الرئيسي لكل مواردها التي تقضي إلى تحقيق أفضل النتائج، حيث أن الدور الهام للمورد البشري فرض على مؤسسات التعليم أن تسعى جاهدة للاستثمار في هذا المورد، من خلال الاهتمام بتهيئة البيئة الملائمة له، والوفاء بمتطلباته ورغباته والسعي لدعم جهوده لكي يؤدي الأعمال الموكلة إليه بكفاءة وضمن هذا تتبلور جودة الحياة المهنية والتي تؤدي إلى ضرورة توفير بيئة عمل سليمة مشجعة تشعر الفرد بالانتماء والاستقرار.

وتتضمن جودة الحياة الوظيفية على عدة عناصر مكونة لها فنجد الأمن والصحة المهنية كعنصر هام ومؤثر على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة وعلى أدائهم بصفة عامة، ويتحقق ذلك بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة أثناء الأداء المهني. ويعتبر عنصر الاشراف والمشاركة في الإدارة إتاحة فرصة للأساتذة في اتخاذ القرارات وتعميق انتمائهم للمؤسسة التعليمية، وتحقيق مستوى عال من القناعة بمفهوم القيادة التشاركية وصناعة القرار على أساس تعاوني، كما تعتبر الترقية والتقدم الوظيفي من أهم القرارات التي تتخذ لما تحدته من تأثير على مراكز الأساتذة ومعنوياتهم، حيث تعتبر من الحوافز المادية والمعنوية وتهدف إلى توفير الظروف التي من شأنها تحفيزهم لمزيد من العمل.

(البربري، 2016، ص29).

ويعد الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوفر فيها أشكال مشاركة الأساتذة في عملية الإدارة، واتخاذ القرارات جميعها من جهة والاهتمام بالحياة الأسرية من جهة، يعمل على تحقيق التوازن بين بيئة عمل الأستاذ ومتطلباته الأسرية، إضافة لذلك فإن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال و الممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء الأساتذة لديها واسعادهم وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية والذي بدوره يساعد الأساتذة على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقيق أفضل النتائج.

1- مشكلة الدراسة:

تعتبر المهنة التي يقوم بها أستاذ التعليم لمرحلة الطور الثاني مهنة هامة، فييده يتوقف نجاح أو فشل العملية التربوية، خاصة إذا كان يعمل في مرحلة من أهم المراحل التعليمية وهي مرحلة المتوسطة التي تعد حلقة هامة في سلم التعليم، كونها تصل بين مرحلة التعليم الابتدائي والثانوي، فمرحلة التعليم المتوسط من بين المراحل الأكثر أهمية ويتجلى ذلك من خلال الوقوف على ميول التلاميذ واستعداداتهم وقدراتهم، لذلك يمكن للمدرس أن يكون عاملاً من عوامل حب التلاميذ للعلم والمعرفة، ويمكن تحديد ذلك بالآثار التي يتركها فيهم فهو مسؤول عن توجيه العملية التربوية على أسس فنية وعلمية سليمة.

حيث أن الأداء الجيد للأستاذ بمهنته يكون حسب السياسات والمزايا التي توفرها المؤسسة لضمان وتحسين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين مما يؤثر على أدائهم والتزامهم وولائهم بشكل إيجابي ويزيد من جودة الأهداف التي يتم تحقيقها وهذا ما يطلق عليه بجودة الحياة الوظيفية.(نصار، 2013، ص12).

حيث أكد "Gummins" أن مفهوم جودة الحياة في العمل يشير إلى الصحة النفسية والسعادة وتقدير الذات والرضا عن الحياة، وأن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب، والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط بل يتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الايجابية. (بن خالد، 2015، ص03).

وتمكن أهمية جودة الحياة المهنية بالنسبة لأستاذ التعليم المتوسط في تحقيق التوازن بين الحياة المهنية ومتطلبات الحياة الشخصية والأسرية من خلال توافر لبعض عناصر جودة الحياة المهنية لديه، حيث أن لأستاذ التعليم المتوسط أدوار ومسؤوليات كبيرة وله علاقات مختلفة مع زملائه في التدريس ومع الإدارة والتلاميذ، وهذا ما يجعله بحاجة إلى المواصفات المهنية والشخصية والاجتماعية ليؤدي دوره بشكل فعال والنجاح في مهنته.

وفي هذا السياق تأتي الدراسة الحالية لتصب في هذا الإطار محاولة الاجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني بمدينة الأغواط؟.
- 2- هل توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟.
- 3- هل توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية؟.

2- فروض الدراسة

تمت صياغة فروض الدراسة على النحو التالي:

- يتمتع أساتذة مرحلة الطور الثاني بمدينة الأغواط بمستوى عال في جودة الحياة الوظيفية .
- لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟.
- لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية

3- أهداف الدراسة

صيغت أهداف الدراسة في ضوء طبيعة مشكلتها وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني بمدينة الأغواط.
- 2- الكشف عن طبيعة الفروق في كل من الحالة الاجتماعية والأقدمية المهنية في جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني بمدينة الأغواط.

4- أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة الحالية في التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية باعتباره مفهوم حديث حيث يتدرج ضمن المفاهيم الايجابية في علم النفس (علم النفس الايجابي).

- كما تنبع أهمية هذا البحث في مجال تطبيقه الذي يتمثل في مدارس التعليم، والتي تواجه العديد من التحديات والصعوبات والضغوط الوظيفية التي تؤثر على الأساتذة المتواجدين بها، وتنعكس بشكل مباشر على أدائهم الوظيفي وتحد من رغبتهم في التجديد والإبداع المهني.

- التوصل إلى حزمة من الآليات المقترحة، التي قد تسهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم العام بالجزائر.

- الإضافة التي يقدمها هذا العمل للمكتبية عامة وللمهتمين بموضوع جودة الحياة الوظيفية خاصة.

5 - الخلفية النظرية والدراسات السابقة:

جودة الحياة الوظيفية:

ركز بعض الباحثين على أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى إدراكات وتصورات العاملين بالمؤسسة لمستوى البيئة المادية والمعنوية التي يعملون فيها، حيث تشتمل هذه البيئة على مجموعة من العوامل، والتي تشير إلى المزايا والفوائد وأنظمة التحفيز والمكافآت والأمن الوظيفي والمشاركة في صنع القرارات والرضا والوظيفي.

(خضر وأمين، 2015، ص337).

ويرى (Chib) أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى العلاقة بين الفرد ووظيفته في مكان العمل، والتي تركز على خلق بيئة عمل بشرية يعمل فيها الموظفون بشكل تعاوني ويحققون بها نتائج جماعية. " ويركز هذا التعريف على الجانب الاجتماعي وأهمية التوازن بين الحياة الاجتماعية والمهنية في تحفيز العاملين على العمل الجماعي وتحقيق النتائج المرجوة".

(Chib, 2012, p36)

كما ينظر إلى أن جودة الحياة الوظيفية تمثل عملية تسعى المؤسسة نحو تحقيقها من خلال تمكين أعضائها على جميع المستويات، مما يدفعهم للمشاركة بفعالية ونشاط في تشكيل البيئة التنظيمية والأساليب والنتائج، ويسلط هذا التعريف على أهمية التخطيط في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للعاملين من خلال تمكينهم.

(Srivastava and Kanpur, 2014, p54).

وتعرف بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً، والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وللعاملين فيها والمتعاملين معها.

(جاد الرب، 2008، ص9).

كما تعرف على أنها عبارة عن الصفات أو الجوانب الإيجابية المرتبطة ببيئة العمل كما براها أو يدركها العاملون.

(سالم مؤيد، 2008، ص350).

أهداف جودة الحياة الوظيفية

- زيادة ثقة العاملين
- المشاركة في حل المشكلات
- زيادة الرضا الوظيفي والمهني
- زيادة الفاعلية المهنية

- تحديد أهداف المؤسسة التربوية
- تنمية قدرات المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء
- تساهم في توفير قوة عما أكثر مرونة
- توفير ظروف عمل حسنة ومطورة
- جودة الحياة المهنية لها أثر إيجابي على أداء العاملين
- إحداث التوازن والانسجام بين الحياة المهنية للعاملين وبين حياتهم الشخصية والعائلية مما يؤدي إلى زيادة الولاء المهني
- الشعور بالأمان الوظيفي
- إمكانية الترقية والتقدم

وتسعى جودة الحياة الوظيفية نحو تلبية تطلعات العاملين اتجاه الوظيفة والأجر والنمو المهني والتوازن بين الحياة المهنية والخاصة والأمن والعلاقات مع الزملاء في مكان العمل، كما أنها تتضمن عوامل تؤثر على الرضا الوظيفي في مكان العمل مثل البهجة والرفاهية الشخصية، بالإضافة إلى أن جودة الحياة الوظيفية تساعدهم على تهيئة بيئة عمل داعمة ومشجعة تعزز رضا العاملين بها، وتضمن رواتب أفضل وأمن وظيفي وفرص تنمية أفضل، وهو ما يزيد من إنتاجية المؤسسات ويساعد على تحسينها بشكل مستمر. (Akram,2017,p245)

كما أن لجودة الحياة الوظيفية أبعاد تتمثل في كفاية الراتب وعدالته، وظروف عمل صحية مناسبة، وفرص النمو الوظيفي، والتكامل الاجتماعي، والمرونة بين العمل والحياة، التمسك بمبدئية العمل التنظيمي. (صالح والعنزي، 2009، ص50).

تحديات تطبيق جودة الحياة المهنية:

إن إدارة الحياة الوظيفية وماتطلبه من جهود لتوفير البيئة المناسبة للوظيفة، ليست مسألة بسيطة الحل بل هي مسألة ذات أبعاد خطيرة تؤثر سلبا على المؤسسة والموارد البشرية والمجتمع في حال ما تم علاجها بشكل جذري فهي تأخذ أبعادا متعددة نذكر منها:

1- البعد الاقتصادي: حيث ينعكس أثر هذا البعد على جهتين هما المؤسسة التي تتأثر بعدم كفاءة بيئة العمل في جانين هما التكلفة والنفقات المالية المفقودة، وكذلك الاقتصاد الوطني المتمثل في انخفاض الناتج الوطني، فما تدفعه الوحدات الاقتصادية على اختلاف أنواعها من تكاليف ولا يقابله أداء معقول لهذه التكاليف يؤثر سلبا على الاقتصاد الوطني لأي بلد.

2- البعد الإنساني: والمتمثل بالجانب الاجتماعي في فقدان الحياة الأسرية نتيجة الفقد في تلبية حاجاتها الأساسية، وحالة التفكك والضياع التي قد تنشأ بسبب البحث عن مصادر بديلة لتأمين هذه الاحتياجات وكذلك الجانب المعنوي للموظفين، فهم يشعرون بخوف دائم لأنهم يمارسون أعمالهم في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد حياتهم ومستقبلهم، وبالتالي فإن مستوى الرضا الوظيفي لديهم

منخفض. هذا الجو من الهمل بدون أي شك يجعل الجانب المعنوي لدى الموارد البشرية في أدنى مستوياته، وسيسود جو من العدوانية بدلا من جو الانتماء في المؤسسة وأيضا لا يمكن إغفال الجانب العقلي للإنسان، فتزايد ضغط العمل على الموارد البشرية واقتناعها بأنها تعمل في بيئة مليئة بالمخاطر، لا شك في أن هذه الظروف السلبية ستحدث أثرا نفسيا غير سليم فيها، يتمثل في أمور كثيرة كالتوتر والقلق، والاكتئاب وهذه جميعها لها ارتباط بمستوى التفكير والإدراك لدى الإنسان، حيث تجعله مشوشا غير قادر على التركيز والتفكير بشكل صحيح. (عمر العقيلي، 2005، ص574).

6- الإجراءات التطبيقية للدراسة:

منهج الدراسة:

ونظرا لطبيعة هذه الدراسة فإن المنهج الملائم لها هو المنهج الوصفي حيث يساعد هذا المنهج في الحصول على بيانات ومعلومات واقعية وشاملة من أرض الواقع للمشكلة .

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على مؤسسات التعليم المتوسط بمدينة الأغواط
- الحدود الزمانية : تم إجراء الدراسة ميدانيا بصفة رسمية من 2018/04/16 إلى غاية 2018/04/30
- الحدود المكانية : تم إجراء الدراسة الميدانية ب3 مؤسسات التعليم المتوسط
- الحدود الأدائية : تم استخدام:

مقياس جودة الحياة المهنية من إعداد المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية (NIOSH) عام 2010م.

مجتمع وعينة الدراسة :

مجتمع الدراسة : يتكون مجتمع الدراسة من جميع أساتذة التعليم الطور الثاني.

خلال فترة إجراء الدراسة وخلال الفصل الدراسي (2017/2018) .

عينة الدراسة ومواصفاتها : أجريت هذه الدراسة على أساتذة التعليم المتوسط بالأغواط ، والبالغ عددهم (32) أستاذا ، وتم اختيار العينة بالطريقة العشوائية بسيطة.

وتمت دراسة هذه العينة من ناحية الخصائص التالية : (الحالة الاجتماعية ، الأقدمية المهنية) .

أداة الدراسة:

مقياس جودة الحياة الوظيفية: من إعداد المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية (NIOSH) عام 2010م، لقياس وتقييم جودة الحياة المهنية، مستخدما (30) سؤالا يتناول مجموعة من الأبعاد موزعة على كافة الجوانب السلوكية والتنظيمية والوظيفية :

أولا: المشاركة في اتخاذ القرار، ويتكون من (6) فقرات.

ثانيا: الاستقرار والأمان الوظيفي، ويتكون من (6) فقرات.

ثالثا: الأمان والصحة المهنية، ويتكون من (6) فقرات .

رابعاً: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، ويتكون من (6) فقرات .
خامساً: الأجور والمكافأة المالية، ويتكون من (6) فقرات.

7- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

صدق مقياس جودة الحياة الوظيفية: تم تقدير صدق المقياس بالطريقة التالية:

صدق المقارنة الطرفية : (الصدق التمييزي) تم حساب الفروق بين متوسطات المجموعة العليا (5) أفراد ، والمجموعة الدنيا (5) أفراد بنسبة (27 %) على عينة استطلاعية قوامها (20) فرداً ، باستخدام اختبار t لدلالة الفروق بين المتوسطات .

الجدول رقم (01) :

يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس جودة الحياة المهنية :

مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة p	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	المجموعتان الطرفيتان
0.05	8	0.00	12,81	144,4	5	المجموعة العليا
			8,792	76,60	5,595	105,60

من خلال الجدول رقم (01) يتبين أن قيمة (p) دالة إحصائياً عند درجة حرية (8) وعند مستوى دلالة (0,05) لقيمة " p " (0.00) لاختبار (ت) أصغر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية مما يوحي على أن المقياس يتمتع بصدق عالي .

ثبات الدراسة الحالية :

- طريقة التناسق الداخلي "معامل ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach): تعتبر هذه الطريقة مناسبة لهذه الأداة لأنها تستخدم عندما تكون احتمالات الإجابة على البنود ليست صفراً، أي احتمالات الإجابة ثلاثية فأكثر و هذا ما ينطبق على هذه الدراسة، وكشفت النتائج على ما يلي:

جدول رقم: 02

يوضح معامل ثبات استبيان جودة الحياة الوظيفية بمعادلة ألفا كرونباخ

معامل الثبات	الدلالة الإحصائية
0.87	دال إحصائياً

يتبين أن الاستبيان يتمتع بثبات عالٍ مما يعني تجانس الأبعاد والفقرات، ويمكن الوثوق به.

8- الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة:

تمت معالجة البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" نسخة رقم "20" و للإجابة على أهداف الدراسة والتحقق من فرضياتها، استخدم الباحث في تحليل النتائج الإحصاء الوصفي والتحليلي، والمتمثل في الأساليب الإحصائية التالية:

1. معامل ارتباط بيرسون "PEARSON": للتحقق من صدق الاتساق الداخلي.
2. معادلة ألفا كرونباخ: لحساب معامل الثبات لعينة الدراسة الاستطلاعية.
3. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة،
4. اختبار t لعينة واحدة: لاختبار الفرضية الأولى.
5. اختبار t لعينتين مستقلتين: لاختبار صدق الدراسة والفرضية الثانية.
6. اختبار تحليل التباين الأحادي: لاختبار الفرضية الثالثة.

9- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

نص الفرضية " يتمتع أساتذة تعليم الطور الثاني من مستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية ". للتحقق من هذه الفرضية قمنا بتحديد المتوسط الفرضي وبناء على ذلك فقد تم استخدام القيمة (60) كمتوسط فرضي نقارن به متوسط العينة الكلية على مقياس جودة الحياة الوظيفية وقد استخدم لهذا الغرض اختبار "ت" لعينة واحدة والجدول التالي يوضح النتائج

جدول رقم (03) نتائج اختبار (ت) للمقارنة بين متوسط جودة الحياة الوظيفية عند العينة الكلية والمتوسط

الفرضي

المتغير المقاس	متوسط العينة	المتوسط الفرضي	الفرق	درجة الحرية	قيمة . p	مستوى الدلالة
جودة الحياة الوظيفية	90.94	60	30.94	31	0.00	0.05

يبين الجدول رقم (03) أن هناك فرق بين المتوسط الفرضي ومتوسط العينة حيث أن مستوى المعنوية قيمة p دالة احصائيا ولصالح المتوسط الفرضي، بفارق (30.94) عن متوسط العينة الكلية، وفي ضوء نتائج الجدول يمكن أن نقرر أن الفرضية تحققت.

ونرى في تفسير هذه النتيجة أنه كلما كان أساتذة مرحلة الطور الثاني يتمتعون بمستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية كلما كانت لهم القدرة على التفاعل مع التلاميذ ومشاركتهم وتخفيفهم والوعي بالمشكلات وحلها، فالأساتذة الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة ومميزة يكونوا أصحاب أداء عالي وتكون لديهم القدرة على مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها واستراتيجياتها، وفي المقابل نجد أن

المنظمة التي تحاول أن توفر برامج جودة الحياة الوظيفية فعالة للأساتذة هي تمتلك الأدوات القادرة على تحقيق حاجيات ومتطلبات الأساتذة، لأن جودة الحياة الوظيفية السائدة في المنظمات أحد مصادر أداء العاملين، ومؤشرا للمناخ الذي تتميز به المنظمة عن غيرها من المنظمات، وكذلك تلعب كل من الميول والقدرات والاستعدادات التي يتسم بها الأساتذة في درجة رفع مستوى جودة الحياة المهنية وكذا في درجة رضاه عن العمل من عدمه، فالأستاذ الذي يتميز بالميل نحو المهنة ويحترم هذه المهنة أكيد يكون له شعور بالرضا والاستقرار مما ينعكس على مساره المهني بالإيجاب.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "البيلسي" 2012 التي توصلت في نتائجها إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى العاملين مرتفع.

وتتعارض نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات التالية:

دراسة "الدحوح" 2015م التي توصلت في نتائجها إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى المعلمين يقع ضمن الوسط.

دراسة "نهاد عبد الرحمان" 2016م التي توصلت في نتائجها إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى المعلمين يقع ضمن الوسط.

عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية :

نص الفرضية " لا توجد فروق بين أساتذة التعلم الطور الثاني بمدينة الأغواط في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية "

وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث بحساب اختبار "ت" بين درجات الأساتذة في جودة الحياة الوظيفية ، وفيما يلي عرض النتائج التي أسفر عنها المعالجة الاحصائية والجدول رقم (...). يوضح نتائج هذه الفرض .

جدول رقم:04

يبين قيم "ت" لدلالة الفروق بين بين متوسطي درجات العزاب والمتزوجين في متغير جودة الحياة الوظيفية.

مستوى الدلالة الاحصائية	قيمة " P "	درجة الحرية	قيمة "ت"	عينة المتزوجين			عينة العزاب		
				ع	م	ن	ع	م	ن
غير دال عند 0.05	0.08	30	1.799	12,487	86,62	13	10,333	93,89	19

يتبين من الجدول انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للحالة الاجتماعية في جودة الحياة الوظيفية حيث أن مستوى المعنوية لقيمة " p " (0.08) لا اختبار (ت) أكبر من مستوى الدلالة الاحصائية (0.05) المقبولة في العلوم النفسية والاجتماعية وهي قيمة غير دالة احصائيا، مما يشير الى عدم وجود فروق ، ومن خلال هذه النتائج يتبين لنا ان فرضية البحث تحققت.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن جميع أساتذة الطور الثاني وباختلاف حالتهم الاجتماعية يتمتعون بمستوى واحد من جودة الحياة المهنية، فالأستاذ غير المتزوج يهتم في بداية حياته ببناء نفسه ومستقبله ويثبت جدارته في عمله ، فهو حريص على الاستمرار في العمل بالمؤسسة، كما أن الأستاذ المتزوج يسعى للمحافظة على عمله حتى يتمكن من تلبية احتياجات عائلته وتوفير متطلباتهم والمحافظة عليهم، فسواء كان الأستاذ متزوج أو غير المتزوج فهو ملزم بأداء دوره المهني بشكل سليم فهو عامل مسؤول عن تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل فيها.

وتعارض نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "شخي مريم" 2014 التي توصلت في نتائجها إلى وجود فروق لدى الأساتذة تعزى الى متغير الحالة الاجتماعية.

عرض و مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

- نص الفرضية : لا توجد فروق بين أساتذة التعلم الطور الثاني بمدينة الأغواط في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الأقدمية في العمل.

جدول رقم (05)

يوضح نتائج تحليل التباين لدلالة الفروق بين المتوسطات الأقدمية في العمل في مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعلم الطور الثاني بمدينة الأغواط.

الدالة الإحصائية	قيمة p	تحليل التباين F	متوسطات المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.05	0.46	0.79	108,709	2	217,418	بين المجموعات
			137,395	29	3984,457	داخل المجموعات
				31	4201,875	المجموع

بلغ مجموع المربعات بين المجموعات (217,418) عند درجة حرية (02) وبمتوسط مربعات (108,709) وبلغ مجموع مربعات داخل المجموعات (3984,457) عند درجة حرية (29) وبمتوسط مربعات (137,395) ، و بلغ تحليل التباين (F) (0.79) عند مستوى معنوية (0.46) بدلالة إحصائية (0.05) ، ومنه فهي غير دالة إحصائيا ولا توجد فروق في الأقدمية في العمل بين فئة الأقل من 5 سنوات وفئة ما بين 5 و 10 سنوات وفئة أكثر من 10 سنوات في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الطور الثاني بمدينة الأغواط ، ومنها يتم قبول فرضية البحث لتحققها .

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى علاقة الأساتذة فيما بينهم التي تتميز بالطيبة والاحترام المتبادل بينهم ، والذي يتجسد في تفهم وجهات نظرهم وتشجيع سياسة الأخذ والعطاء والعمل بروح الفريق وتوفير المناخ الملائم لإيجاد الحلول الممكنة، فقد تكون المهام والمسؤوليات واحدة ويقوم بها الأساتذة على اختلاف سنوات خدمتهم، ويخضعون لنظام مركزي واحد، و الذي يتصف بالمرونة في التسيير و يضمن لجميع الأساتذة على قدرٍ سواء حقوق متساوية في الترقيات و التبرعات مما يجعل الأساتذة الجدد يتكيفون بسرعة مع بيئة العمل و التي خلقت تجانس بين الأساتذة فيما بينهم.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة "نهاد عبد الرحمان" 2016م التي توصلت في نتائجها إلى عدم وجود فروق لدى المعلمين تعزى الى متغير الاقدمية في العمل.

الخاتمة

هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة من أساتذة التعليم الطور الثاني بمدينة الأغواط، و معرفة الفروق في الأقدمية المهنية، الحالة الاجتماعية، فبالرجوع إلى ما تم تناوله من خلفية نظرية ودراسات سابقة و انطلاقا من أهداف البحث و الإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية، و من خلال عرض و مناقشة النتائج العامة للدراسة، بينت النتائج من خلال المعالجة الإحصائية للفرضيات أنه:

- 1- أشارت نتائج الجدول رقم (03) أن عينة الدراسة تتمتع بمستوى مرتفع من جودة الحياة الوظيفية ويتبين من النتائج تحقق الفرضية الأولى.
 - 2- وكشفت نتائج الجدول رقم (04) أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، ومنه تحققت الفرضية الثانية.
 - 3- وكشفت نتائج الجدول رقم (05) أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة مرحلة الطور الثاني تعزى لمتغير الأقدمية المهنية ، ومنه تحققت الفرضية الثالثة.
- و تجدر الإشارة إلى أن نتائج الدراسة تبقى في إطار الحدود المكانية و الزمانية و البشرية و أدوات جمع البيانات التي استخدمت في الدراسة.
- وعليه نقترح:

- إجراء البرامج والدورات وورشات العمل لتطوير جودة الحياة الوظيفية.
- الاهتمام بدراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمتغيرات أخرى كالسمات الانفعالية والفعالية التنظيمية.
- اجراء دراسات مماثلة للدراسة الحالية للتعرف على الفروق بين الجنسين، والسن.
- ضرورة الاهتمام بالبعد الاقتصادي للأساتذة وجميع العاملين بالمدرسة وإعادة النظر بالأمور المرتبطة بالأجور والمكافآت والتأمينات والتعويضات، مكافأة نهاية الخدمة، عدالة نظام الترقيات ونظام الحوافز.

قائمة المراجع

- البربري، مروان حسن.(2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني. رساله ماجستير غير منشورة. جامعه الأقصى. غزة.
- البليسي أسامة، زياد يوسف.(2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة في إدارة الأعمال. الجامعة الإسلامية. غزة.
- بن خالد عبد الكريم، مبارك بو حفص.(2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. العدد 20. 124-133.
- جاد الرب سيد محمد.(2008). جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية. دار النهضة العربية. مصر.
- خضر، شهاب محمد وأمين، محمود محمد.(2015). اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي. دراسة تطبيقية للآراء الكوادر الوظيفية في عينة من كلية جامعة الدهلوك. المجلة العربية لإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية. مصر. المجلد 35: 330-345.
- السالم مؤيد السعيد.(2009). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. مدخل استراتيجي تكاملي. دار إثراء للنشر. عمان.
- صالح أحمد علي، العنزي سعد علي.(2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. دار اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع. عمان.
- عمر وصفي العقيلي.(2005). إدارة الموارد البشرية المعاصرة. بعد استراتيجي. الطبعة الأولى. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان.
- نصار، إيمان.(2013). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية. غزة.

Akram, Muhammad et all (Dec 2017) "Quality of SchoolWork Life of Public SchoolTeachers: Cases fromTurkey and Pakistan", Journal of Education and EducationalDevelopment. 4(2), pp.245, 249.

Chib ,Shiney (December 2012) "Quality OF Work Life And Organizational Performance ParametersAtWorkplace" , SEGiReview 5(2),pp.36-38.

Srivastava, Shefali&Kanpur, Rooma (Mar. 2014) "A Study On Quality Of Work Life: Key Elements&It's Implications", IOSR Journal of Business and Management, (16)3,pp.54-57 .

الملاحق:

الملحق رقم 01: نتائج الخصائص السكومترية لأدوات جمع البيانات (spss)

معامل الصدق: المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe

	الثلاث	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
جودة الحياة الوظيفية	الثلاث الأعلى	5	105,60	5,595	2,502
	الثلاث الأدنى	5	76,60	8,792	3,932

Test d'échantillons indépendants

	l'égalité des variances	Test-t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	confiance 95% de la	
									Inférieure	Supérieure
جودة الحياة الوظيفية	Hypothèse de variances égales	,816	,393	6,223	8	,000	29,000	4,660	18,253	39,747
	Hypothèse de variances inégales			6,223	6,783	,000	29,000	4,660	17,908	40,092

معامل الثبات: ألفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,870	30

Statistiques de total des éléments				
	de	de	n	Cronbach
السؤال 1	86,00	140,737	,270	,869
السؤال 2	86,30	136,011	,506	,864
السؤال 3	86,35	134,450	,541	,863
السؤال 4	86,35	131,713	,721	,860
السؤال 5	86,50	129,316	,561	,861
السؤال 6	86,70	140,537	,127	,872
السؤال 7	86,75	139,671	,163	,871
السؤال 8	86,55	133,839	,456	,864
السؤال 9	86,25	134,934	,455	,865
السؤال 10	86,30	133,589	,683	,861
السؤال 11	86,55	134,471	,463	,864
السؤال 12	86,65	140,450	,100	,873
السؤال 13	86,85	129,503	,574	,861
السؤال 14	86,70	127,695	,728	,857
السؤال 15	86,55	134,155	,534	,863
السؤال 16	86,60	133,832	,573	,862
السؤال 17	86,75	135,145	,318	,868
السؤال 18	86,75	130,724	,593	,861
السؤال 19	86,70	129,695	,585	,861
السؤال 20	86,80	143,221	-,024	,876
السؤال 21	86,65	143,713	-,045	,876
السؤال 22	87,10	133,568	,288	,871
السؤال 23	86,70	128,642	,680	,858
السؤال 24	87,00	133,474	,417	,865
السؤال 25	86,90	129,989	,612	,860
السؤال 26	87,55	129,208	,542	,862
السؤال 27	87,25	129,145	,557	,861
السؤال 28	87,95	138,366	,214	,870
السؤال 29	88,20	148,589	-,271	,882
السؤال 30	87,95	133,524	,457	,864

الملحق رقم 02: خاص بنتائج الفرضيات (spss)

1- فرضية المستويات الخاصة بجودة الحياة المهنية:

Statistiques sur échantillon unique

	N	Moyenne	Ecart- type	Erreur standard moyenne

جودة الحياة المهنية	32	90,94	11,642	2,058
---------------------	----	-------	--------	-------

Test sur échantillon unique

	Valeur du test = 60					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
جودة الحياة المهنية	15,032	31	,000	30,938	26,74	35,14

2- الفروق في جودة الحياة المهنية حسب متغير الحالة الاجتماعية:

Statistiques de groupe

الحالة الاجتماعية	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
أعزب جودة الحياة المهنية	19	93,89	10,333	2,370
متزوج	13	86,62	12,487	3,463

Test d'échantillons indépendants

		l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	confiance 95% de la	
									Inférieure	Supérieure
جودة الحياة المهنية	Hypothèse de variances égales	,166	,686	1,799	30	,082	7,279	4,047	-,986	15,545
	Hypothèse de variances inégales			1,734	22,575	,096	7,279	4,197	-1,412	15,970

3- الفروق في جودة الحياة المهنية حسب متغير الأقدمية في العمل:

ANOVA à 1 facteur

جودة الحياة المهنية

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Significa tion
Inter- groupes	217,418	2	108,709	,791	,463
Intra- groupes	3984,457	29	137,395		
Total	4201,875	31			