



جودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية - دراسة ميدانية -  
Quality of work life under some demographic variables  
- a Field Study -

بن صديق زهرة<sup>1\*</sup> بشلاغم يحي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته بجامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان (الجزائر).  
البريد الإلكتروني: bzohra300@gmail.com

<sup>2</sup> مخبر البحوث في القياس النفسي وتطبيقاته بجامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان (الجزائر).  
البريدي الإلكتروني: bech\_yah@yahoo.fr

تاريخ النشر	تاريخ القبول	تاريخ الإيداع
2021-12-01	2021-07-12	2021-06-05

**الملخص:**

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الفروق في جودة حياة العمل تبعاً لبعض المتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس والأقدمية في التعليم، وتكونت عينة الدراسة من 300 فرد من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية النعامة. لتحقيق أهداف الدراسة تم إتباع المنهج الوصفي وبناء مقياس جودة حياة العمل المكون من 52 فقرة.

أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل وأبعادها تعزى إلى الجنس، لكن هناك فروق بين الذكور والإناث في بعد الموازنة بين الحياة والعمل لصالح الذكور، وجدت الدراسة فروقا دالة إحصائية في الدرجة الكلية وثلاثة أبعاد لجودة حياة العمل (كفاية الراتب وعدالته، المناخ الاجتماعي، العلاقة مع الإدارة) تعزى إلى الأقدمية في التعليم.

**الكلمات المفتاحية:** جودة حياة العمل؛ أساتذة التعليم الابتدائي؛ الجنس؛ الأقدمية في التعليم.

**Abstract:**

This study aimed to reveal the differences in quality of work life according to some demographic variables represented by gender and teacher experience. The sample of study consisted of 300 teachers of primary education in the state of Naama. To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was followed and the quality of work life scale, consisting 52 items, was built.

\* المؤلف المرسل

The results showed that there are no statistically significant differences in quality of work life and its dimensions due to the gender, but there are differences between males and females in balancing life and work dimension in favor of males, the study found that are statistically significant differences in total degree and three dimensions of work life quality (adequate and fair salary, social climate, relation with administration) due to teacher experience.

**Keywords:** quality of work life; teachers of primary education; gender; teacher experience.

## مقدمة:

لقد كان أول ظهور لمصطلح جودة حياة العمل Quality Of Work Life في مجلات الأبحاث والنشر في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينات من القرن العشرين حيث تم تقديم مصطلح جودة حياة العمل سنة 1972 من قبل لويس ديفيس Louis Davis وعقد المؤتمر الدولي الأول لجودة الحياة العملية في تورنتو Toronto وفي سنة 1980 عقد المؤتمر الدولي الثاني، في منتصف التسعينيات من القرن العشرين وحتى الآن برزت جودة حياة العمل حيث أصبح العاملون يسعون لرفع مستواهم التعليمي وتطلعاتهم المهنية في بيئة تعاني من انخفاض نمو الاقتصاد ونقص فرص للتقدم والتطور مما أدى إلى زيادة الاهتمام بجودة حياة العمل. (Reddy & Reddy, 2010, p828)

تم إجراء عدد من المحاولات لتحديد الأبعاد المختلفة لجودة حياة العمل، فقد حدد والتون (1973) Walton ثمانية أبعاد لقياس جودة حياة العمل هي: - تعويض كاف وعادل - وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها - تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان - المناخ الاجتماعي لبيئة العمل - حماية حقوق العاملين - التوازن بين حياة العمل والواجبات الأخرى لغير العمل - المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة. (ريجيو، 1999، صفحة 312)

وقام سرجي وآخرون (2001) Sirgy et al في دراستهم التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بتحديد سبعة أبعاد رئيسية لجودة حياة العمل هي: حاجات الصحة والأمان، الحاجات الاقتصادية والعائلية، الحاجات الاجتماعية، حاجات تقدير الذات، حاجات تحقيق الذات، الحاجات المعرفية، الحاجات الجمالية، كما قام المغربي (2004) في دراسته

التي أجريت في مصر بقياس أربعة أبعاد لجودة حياة العمل هي: ظروف العمل المعنوية - خصائص الوظيفة - جماعة العمل- الإشراف والمشاركة واستخدم زاهر (2016) في دراسته التي أجراها في دمشق أربعة لجودة حياة العمل هي: ظروف بيئة العمل - الأجور والمكافآت - جماعة العمل - خصائص الوظيفة.

تعددت الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل لدى المدرسين وبعد الإطلاع على بعض منها وجد اختلاف بينها في نتائج تأثير المتغيرات الديمغرافية على جودة حياة العمل، فقد أثبتت دراسات اختلاف جودة حياة العمل باختلاف الجنس كدراسة عماد زاده وآخرون (2012) Emadzadah et al ودراسة السيد (2018) بينما بينت دراسات أخرى كدراسة بورزق (2018) ودراسة الهور (2018) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جودة حياة العمل، وأثبتت دراسة محمد ومحمد (2018) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الخبرة بينما توصلت دراسة مانجو (2014) Manju إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الخبرة المهنية، ولأهمية ودور الأستاذ في نجاح المنظومة التعليمية جاءت هذه الدراسة لمعرفة تأثير بعض العوامل الديمغرافية على جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي والكشف عن الفروق في مستوى جودة حياة العمل باختلاف الجنس والأقدمية في التعليم، وذلك باستخدام المنهج الوصفي من خلال طرح التساؤلات التالية:

- 1) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الجنس؟
- 2) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الجنس؟
- 3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الأقدمية في التعليم؟

4 هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الأقدمية في التعليم؟

للإجابة عن تساؤلات الدراسة نقترح الفرضيات التالية:

1) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الجنس.

2) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الجنس.

3) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الأقدمية في التعليم.

4) توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى إلى الأقدمية في التعليم.

1. مصطلحات الدراسة:

1.1 جودة حياة العمل:

يعرفها كاسيو (2010) Cascio بأنها: "تصورات الموظفين بشأن بيئة العمل هل هي آمنة، وهل تحقق الرضا لديهم، وهل تحقق التوازن بين حياتهم الشخصية والوظيفية، وهل تحقق لهم فرص للتعلم والنمو والتطور والاعتراف وتقدير الذات". (ساخي، 2016، صفحة 88)

تتمثل جودة حياة العمل في الأبعاد التالية: العلاقة مع الإدارة، كفاية الراتب وعدالته، الموازنة بين الحياة والعمل، المناخ الاجتماعي، وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها، صحية ظروف العمل، الأمان الوظيفي، العدالة والنمو الوظيفي، العلاقة مع أولياء التلاميذ. وتعرف إجرائياً بالدرجة الكلية التي يتحصل عليها الأستاذ من خلال إجابته على فقرات مقياس جودة حياة العمل.

2.1 الأقدمية في التعليم: عدد سنوات العمل في مهنة أستاذ التعليم الابتدائي.

2. الطريقة والأدوات:

1.2 أداة الدراسة:

تم بناء استبيان جودة حياة العمل انطلاقا من أبعاد والتون (Walton 1973) والملاحظة الميدانية وجمع فقراته وصياغتها اعتمادا على مجموعة من المقاييس التي تناولتها الدراسات التالية: دراسة العنزي والفضل (2007)، دراسة بلهوارى (2010)، دراسة فواتيح (2016)، دراسة الشنطي (2016)، دراسة ساخي (2016)، دراسة البربري (2016)، بعد التحليل العاملي الاستكشافي للاستبيان أصبح يتضمن تسعة 9 أبعاد وعدد فقراته 52 مفردة، يتم تقدير الدرجات على مقياس متدرج خماسي.

2.2 الخصائص السيكومترية لمقياس جودة حياة العمل:

تم التأكد من الخصائص السيكومترية بتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ عددها 226 فردا من أساتذة التعليم الابتدائي بالمؤسسات التربوية التابعة لولاية النعامة.

1.2.2 صدق المقياس:

أ- التحليل العاملي:

بقصد التأكد من الصدق تم إجراء التحليل العاملي بطريقة المحاور الأساسية principal axis factoring واستخدم محك الجذر الكامن أكثر من واحد صحيح للعوامل التي تم استخراجها، وأعقب ذلك تدوير متعامد بطريقة فارمكس varimax والجدول التالي يوضح نتائج التحليل العاملي:

الجدول رقم (01): نتائج التحليل العاملي لفقرات استبيان جودة حياة العمل بعد عملية التدوير

الفقرات	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	الشيوع
dir49	,822										0.698
dir50	,787										0.670
dir43	,727										0.628
dir46	,720			,313							0.669
jus53	,685										0.613
dir51	,676										0.641
dir47	,665										0.520
dir44	,646										0.594
dir48	,548		,331								0.517
Sec25	,485					,411					0.583
Sec24	,478			,466							0.663
Cp15	,395				,382						0.429
dir45	,309										0.323
R2	,869										0.805
R3	,839										0.718
R4	,828										0.764
R5	,819										0.746
R1	,804										0.694
R6	,506							,380			0.453
eq37	,733										0.667
eq34	,724										0.574
eq38	,703										0.586
eq35	,696										0.598
eq36	,478										0.388
C11	,374										0.456
soc28				,715							0.655
soc29	,430			,713							0.779
soc30	,395			,688							0.762
Soc27				,611							0.545
Cp16	,427			,453							0.548
Cp13				,726							0.610
Cp14				,705							0.643
Cp12				,658							0.538
Cp18				,555		,365					0.556
Cp17				,519		,384					0.507
C8				,745							0.642
C9			,305	,635							0.626
C7				,552							0.608
C10	,441			,536							0.499
org42	,338			,468							0.508
org41				,436							0.449
Sec23				,725							0.634
Sec22				,703							0.574
Sec21				,418				,324			0.455
jus55				,593							0.508
Cp19				,575							0.556
Cp20				,523	,404	,308					0.618

0.556			,393				,320			,301	jus52
0.511	,322	-,313	,385								jus54
0.500		,627									org40
0.636		,624						,359			org39
0.634	,754										par32
0.552	,478			-,32							par33
0.395	,452										par31
58,517	1,785	1,864	2,215	2,223	2,746	2,871	3,430	3,439	4,313	6,714	الجذر الكامن
	3,305	3,453	4,102	4,116	5,085	5,317	6,352	6,368	7,986	12,43	التباين المفسر

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي 15 spss

يتضح من الجدول رقم (01) أن التحليل العاملي أسفر عن 10 عوامل، تم استبعاد العامل التاسع لتشبع فقرتين عليه فقط، وقبول تسعة 9 عوامل لتشبع ثلاث فقرات عليها فأكثر، تم الاحتفاظ بالفقرات التي بلغت قيمتها التشعبية 0.30 أو أكثر، تشبعت الفقرة 25 في المرتبة الأولى على العامل الأول بقيمة 0.458، وفي المرتبة الثانية على العامل السابع بقيمة 0.411، ولتناسبها مع العامل السابع اعتبرت منتمية له.

#### ب- صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس جودة حياة العمل وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) النسخة رقم (15) بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للمقياس، ويتم توضيح ذلك في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يبين قيم ارتباط أبعاد جودة حياة العمل بالدرجة الكلية للاستبيان

الرقم	الأبعاد	معامل الارتباط
1	العلاقة مع الإدارة	**0.832
2	كفاية الراتب وعدالته	**0.521
3	الموازنة بين الحياة والعمل	**0.637
4	المناخ الاجتماعي	**0.664
5	وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها	**0.478
6	صحية ظروف العمل	**0.690
7	الأمان الوظيفي	**0.637
8	العدالة والنمو الوظيفي	**0.683
9	العلاقة مع أولياء التلاميذ	**0.424

\*\* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي 15 spss

يبين الجدول رقم (02) أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يشير إلى صدق المقياس.

**2.2.2 ثبات المقياس:** تم حساب ثبات استبيان جودة حياة العمل بطريقتين هما:

أ- طريقة التجزئة النصفية: بلغت قيمة معامل الثبات (0.713)، وبعد التصحيح بمعادلة سبيرمان براون أصبحت النتيجة (0.832) وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة ثبات عالية.

ب- طريقة معامل ألفا كرونباخ: بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.924) وهي قيمة مرتفعة تشير إلى تمتع المقياس بدرجة ثبات عالية جدا.

### 3.2 الحدود الزمانية والمكانية للدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية ابتداء من 28 أبريل 2019 إلى 16 جوان 2019 بالمؤسسات الابتدائية التابعة لولاية النعامة.

### 4.2 خصائص عينة الدراسة الأساسية:

طبق استبيان جودة حياة العمل على 300 أستاذ: 58 ذكر و242 أنثى، منهم 118 تقل أدميتهم في التعليم عن 5 سنوات، و 104 تتراوح أدميتهم بين 5 و9 سنوات و78 أدميتهم تساوي أو أكثر من 10 سنوات، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية، والجدول التالي يبين خصائص هذه العينة:

الجدول رقم (03): خصائص عينة الدراسة الأساسية

المتغيرات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	19.3%
	أنثى	80.7%
المجموع	300	100%
الأدمية في التعليم	أقل من 5 سنوات	39.3%
	من 5 إلى 9 سنوات	34.7%
	10 سنوات أو أكثر	26%
المجموع	300	100%

المصدر: من إعداد الباحثين



### 3. عرض النتائج:

#### 1.3 عرض نتائج الفرضية الأولى:

تنص هذه الفرضية على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى للجنس (ذكور-إناث).

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار(ت) للفرق بين متوسطي جودة حياة العمل لدى المجموعتين (الذكور والإناث)، والجدول التالي يوضح النتيجة:

الجدول رقم (04): نتائج اختبار(ت) للفرق بين (الذكور والإناث) في جودة حياة العمل

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
جودة حياة العمل	ذكور	58	176,8793	25,605	298	0.372	0.710
	إناث	242	175,4587	26,200			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 15

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة ت = 0.372 عند مستوى الدلالة (0.710) وبالتالي نرفض فرضية البحث ونقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا توجد فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى للجنس (ذكور-إناث).

#### 2.3 عرض نتائج الفرضية الثانية:

تنص هذه الفرضية على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى للجنس (ذكور-إناث).

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار(ت) للفرق بين متوسطي أبعاد جودة حياة العمل لدى المجموعتين (الذكور والإناث)، والجدول التالي يوضح النتيجة:

الجدول رقم (05): نتائج اختبار(ت) للفروق بين (الذكور والإناث) في أبعاد جودة حياة العمل

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة(ت)	مستوى الدلالة
العلاقة مع الإدارة	ذكور	58	45,844	9,312	298	1.161	0.247
	إناث	242	44,376	8,490			
كفاية الراتب وعدالته	ذكور	58	11,224	5,140	298	1.673	0.095
	إناث	242	12,541	5,442			
الموازنة بين الحياة والعمل	ذكور	58	16,931	5,036	298	2.249	0.025
	إناث	242	15,326	4,843			
المناخ الاجتماعي	ذكور	58	19,551	3,866	298	0.705	0.482
	إناث	242	19,942	3,771			
وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها	ذكور	58	20,293	2,595	298	1.067	0.287
	إناث	242	20,690	2,532			
صحية ظروف العمل	ذكور	58	20,465	4,087	298	0.824	0.411
	إناث	242	19,913	4,695			
الأمان الوظيفي	ذكور	58	14,637	3,138	298	0.720	0.472
	إناث	242	14,962	3,074			
العدالة والنمو الوظيفي	ذكور	58	18,051	3,415	298	0.409	0.683
	إناث	242	18,264	3,587			
العلاقة مع أولياء التلاميذ	ذكور	58	9,879	2,185	298	1.172	0.242
	إناث	242	9,442	2,630			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 15

في ضوء النتائج الموضحة في الجدول أعلاه تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى للجنس (ذكور-إناث). عدا بعد الموازنة بين الحياة والعمل فقد أوضحت النتائج أنه يوجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الذكور .

### 3.3 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

تنص هذه الفرضية على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل تعزى لمتغير الأقدمية في التعليم.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول التالي يوضح النتيجة:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لجودة حياة العمل حسب متغير الأقدمية في التعليم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5470.007	2	2735.004	4.114	0.017
داخل المجموعات	197428.66	297	664.743		
المجموع الكلي	202898.67	299			

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 15

يتضح من الجدول رقم (06) وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل تبعاً لمتغير الأقدمية في التعليم، إذ بلغت قيمة ت 4.114 عند مستوى الدلالة 0.017 في ضوء النتيجة السابقة تم رفض الفرضية الصفرية وقبول فرضية البحث القائلة بأنه: توجد فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية في التعليم.

### 4.3 عرض نتائج الفرضية الرابعة:

تنص هذه الفرضية على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل تعزى لمتغير الأقدمية في التعليم.

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي والجدول التالي يوضح النتيجة:

الجدول رقم (07): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لأبعاد جودة حياة العمل وفق متغير

الأقدمية في التعليم

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أبعاد جودة حياة العمل
0,003	5,841	424,218	2	848,435	بين المجموعات	العلاقة مع الإدارة
		72,629	297	21570,885	داخل المجموعات	
			299	22419,320	المجموع الكلي	
0,017	4,104	117,313	2	234,625	بين المجموعات	كفاية الراتب وعدالته
		28,588	297	8490,721	داخل المجموعات	
			299	8725,347	المجموع الكلي	
0,958	0,043	1,034	2	2,067	بين المجموعات	الموازنة بين الحياة والعمل
		24,301	297	7217,329	داخل المجموعات	
			299	7219,397	المجموع الكلي	
0,032	3,498	49,324	2	98,647	بين المجموعات	المناخ الاجتماعي
		14,101	297	4188,019	داخل المجموعات	
			299	4286,667	المجموع الكلي	
0,132	2,038	13,113	2	26,226	بين المجموعات	وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها
		6,434	297	1910,921	داخل المجموعات	
			299	1937,147	المجموع الكلي	
0,198	1,627	34,027	2	68,054	بين المجموعات	صحية ظروف العمل
		20,915	297	6211,826	داخل المجموعات	
			299	6279,880	المجموع الكلي	
0,749	0,290	2,772	2	5,544	بين المجموعات	الأمان الوظيفي
		9,560	297	2839,456	داخل المجموعات	
			299	2845,000	المجموع الكلي	
0,316	1,157	14,564	2	29,129	بين المجموعات	العدالة والنمو الوظيفي
		12,589	297	3738,908	داخل المجموعات	
			299	3768,037	المجموع الكلي	
0,846	0,168	1,101	2	2,201	بين المجموعات	العلاقة مع أولياء التلاميذ
		6,554	297	1946,586	داخل المجموعات	
			299	1948,787	المجموع الكلي	

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الإحصائي spss 15

في ضوء النتائج الموضحة في الجدول رقم (07)، تم رفض فرضية البحث وقبول الفرضية الصفرية القائلة بأنه: لا توجد فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل

(الموازنة بين الحياة والعمل، وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها، صحية ظروف العمل، الأمان الوظيفي، العدالة والنمو الوظيفي، العلاقة مع أولياء التلاميذ) عدا الأبعاد التالية: العلاقة مع الإدارة، كفاية الراتب وعدالته، المناخ الاجتماعي فقد أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في هذه الأبعاد تعزى لمتغير الأقدمية في التعليم.

#### 4. مناقشة النتائج:

أظهرت نتائج الفرضية الأولى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في جودة حياة العمل حيث بلغت قيمة ت المحسوبة (0.372) عند مستوى الدلالة (0.710) وهي غير دالة إحصائية، وتفسر هذه النتيجة أن متغير الجنس لا يؤثر في متغير جودة حياة العمل، فكلا المجموعتين ( الذكور والإناث) لهما نفس الاستجابة اتجاه جودة حياة العمل حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير جودة حياة العمل للذكور (3.34) وللإناث (3.31) وهما قيمتان تشيران إلى أن هناك موافقة متوسطة من قبل المجموعتين (الذكور والإناث) على هذا المتغير. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن كلا من الجنسين يعملان تحت نفس الظروف البيئية والاجتماعية ويخضعان لقوانين وقواعد مشتركة، تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة بورزق (2018) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم، وتتفق أيضا مع نتيجة دراسة الهور (2018) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل تعزى إلى متغير الجنس لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظات غزة.

تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة عماد زاده وآخرون (2012) Emadzadah et al التي توصلت إلى أن المعلمات يتمتعن بجودة حياة أعلى من المعلمين وتختلف مع دراسة مانجو (2014) Manju التي بينت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي تعزى لمتغير الجنس وهذه الفروق لصالح

الإناث، كما تختلف النتيجة المتوصل إليها مع نتيجة دراسة السيد (2018) التي أوضحت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وذلك لصالح الذكور، وتختلف أيضا مع نتيجة دراسة محمد ومجد (2018) التي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث في جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق.

اتضح من خلال نتائج الفرضية الثانية عدم وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد جودة حياة العمل (العلاقة مع الإدارة، كفاية الراتب وعدالته، المناخ الاجتماعي، وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها، صحة ظروف العمل، الأمان الوظيفي، العدالة والنمو الوظيفي، العلاقة مع أولياء التلاميذ) فهذه الأبعاد تمثل الجوانب التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية للعمل والتي يشترك فيها كلا الجنسين، عدا بعد الموازنة بين الحياة والعمل فقد أوضحت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في هذا البعد بين الذكور والإناث إذ بلغت المحسوبة 2.249 عند مستوى الدلالة 0.025 وهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05، وكانت هذه الفروق لصالح الذكور حيث إن قيمة المتوسط الحسابي للذكور على بعد الموازنة بين الحياة والعمل يساوي (2.82) وهي قيمة متوسطة أي أن الذكور يوافقون على هذا البعد بدرجة متوسطة بينما بلغت قيمة المتوسط الحسابي للإناث على هذا البعد (2.55) وهي قيمة منخفضة أي أن الإناث يوافقون على بعد الموازنة بين الحياة والعمل بدرجة منخفضة، وتفسر هذه النتيجة في ضوء طبيعة مهنة التعليم وظروفها، فمهنة التعليم مرهقة، وهناك عوامل جعلتها كذلك وتتمثل هذه العوامل في: - اكتظاظ حجرة الدرس بالمتعلمين المتباينين في خصائصهم الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وهذا الاكتظاظ يعيق الأداء التربوي ويصعب إيصال المعلومات ويستهلك جزءا كبيرا من طاقة الأستاذ الجسمية والنفسية بحيث يقل عطاؤه في العملية التعليمية ويصرف أغلب جهده في أعمال روتينية

كتصحيح الكراريس، وهذا يعني أن بعض المتعلمين ذوي المستوى المتوسط أو المنخفض دراسيا لن يقدم لهم العناية التي يحتاجونها؛ - كثرة الأنشطة التعليمية التي يقدمها أستاذ التعليم الابتدائي المتمثلة في مواد أدبية وأخرى رياضية وعلمية، ومواد الإيقاظ (التربية الفنية والتشكيلية، التربية البدنية)؛ إسناد مستويات مختلفة لأستاذ اللغة الفرنسية؛ - تقديم أستاذ التعليم الابتدائي لبعض الأنشطة التعليمية التي ليست من تخصصه، وقيامه بمهام بيداغوجية داخل القسم ومهام غير بيداغوجية (حراسة المتعلمين في الساحة وفي المطعم)، إضافة إلى المهام المرهقة التي يقوم بها في ساعات عمله الرسمية، فإنه مجبر على تحضير وإعداد مذكراته البيداغوجية اليومية للدروس التي سيقدمها خاصة مع التغيرات التي حدثت والتي تحدث في المناهج والبرامج، وهذا التحضير يكون خارج عمله، ولذلك لا يجد الأستاذ وقت فراغ كاف للاستمتاع خارج عمله، والإناث يتحملن مسؤولية أكبر من تلك التي يتحملها الذكور فهن يقمن بالمهام السالفة الذكر وتقع على عاتقهن أيضا الأعمال الروتينية المنزلية، فتعدد أدوارهن بين موظفة وزوجة وأم وربة بيت يبرر درجة موافقتهن المنخفضة لبعد الموازنة بين الحياة والعمل.

أظهرت نتائج الفرضية الثالثة وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل تبعا لمتغير الأقدمية في التعليم، حيث بلغت قيمة ف المحسوبة (4.114) عند مستوى الدلالة (0.017) وهي دالة عند مستوى الدلالة (0.05) لصالح المجموعة التي تتراوح أقدميتها بين 5 و 10 سنوات، وتفسر هذه النتيجة أن متغير الأقدمية في التعليم يؤثر في متغير جودة حياة العمل، تتفق نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة عماد زاده وآخرون (2012) Emadzadah et al التي توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى معلمي المدرسة الابتدائية بمدينة أصفهان بإيران وتتفق أيضا مع نتيجة دراسة السيد (2018) التي بينت وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير سنوات الخبرة لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي، كما تتفق مع نتيجة دراسة محمد ومحمد (2018)

التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق تبعا لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الأكبر من 5 سنوات.

تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة مانجو (2014) Manju التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أقل من 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي، وتختلف أيضا مع دراسة بورزق (2018) التي أثبتت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التعليم الثانوي بمدينة مستغانم في مستوى جودة حياة العمل تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.

وافقت المجموعات الثلاثة (المجموعة التي نقل أقدميتها عن 5 سنوات والمجموعة التي تنحصر أقدميتها بين 5 و9 سنوات والمجموعة التي أقدميتها 10 أو أكثر) على بعد العلاقة مع الإدارة بدرجة مرتفعة حيث بلغت متوسطات هذه المجموعات على هذا البعد 3.55، 3.85، 3.80 على التوالي غير أن النتائج أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد العلاقة مع الإدارة تبعا لمتغير الأقدمية في التعليم، إذ بلغت قيمة ف المحسوبة 5.841 عند مستوى الدلالة 0.008 وهو أقل من مستوى الدلالة 0.01، وكانت الفروق بين المجموعة التي أقدميتها أقل من 5 سنوات والمجموعة التي تنحصر أقدميتها بين 5 و9 سنوات لصالح المجموعة بين 5 و9 سنوات، ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء حاجات التقدير والاحترام فزيادة سنوات الأقدمية في التعليم يصبح الأستاذ أكثر تحكما وتكيفاً مع وظيفته مما يؤدي إلى شعوره بتقدير المشرف أو المدير وفي هذا الصدد يرى المالكي وآخرون (2012) Almalki et al أن في الثقافة العربية يتم منح الموظفين ذوي الخبرة اعترافاً أكبر من قبل المديرين وبالتالي يميلون إلى أن يكونوا أكثر رضا. إن الأقدمية الأقل من 5 سنوات لا تمكن الأستاذ من اكتساب المهارات الكافية للتحكم الوظيفي ففي هذه الفترة يحتاج الأستاذ إلى المساندة غير أن الإدارة المدرسية تهتم بالجوانب الإدارية أكثر من اهتمامها بالجوانب الوظيفية.



كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد كفاية الراتب وعدالته تبعاً لمتغير الأقدمية في التعليم، إذ بلغت قيمة  $F$  المحسوبة (4.107) عند مستوى الدلالة (0.017) وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، وكانت الفروق بين المجموعة التي أقدميتها أقل من 5 سنوات والمجموعة التي أقدميتها أكبر من 10 سنوات لصالح المجموعة التي أقدميتها أكبر من 10 سنوات. بالرغم من أن المجموعتين لا توافق على بعد كفاية الراتب وعدالته غير أنه وجد فرق دال بينهما فزيادة الأقدمية في التعليم يستفيد الأستاذ من الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة وبالتالي الزيادة في الراتب.

أيضاً أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد المناخ الاجتماعي تبعاً لمتغير الأقدمية في التعليم، إذ بلغت قيمة  $F$  المحسوبة (3.498) عند مستوى الدلالة (0.032) وهو أقل من مستوى الدلالة 0.05، وكانت الفروق بين المجموعة التي أقدميتها أقل من 5 سنوات والمجموعة التي تنحصر أقدميتها بين 5 و9 سنوات لصالح المجموعة بين 5 و9 سنوات، يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء الحاجات الاجتماعية التي يشبعها الأستاذ في بيئة العمل فبازدياد سنوات الأقدمية في التعليم يتمكن الأستاذ من التكيف الاجتماعي ويشعر بالانتماء إلى الفريق التربوي الذي يعمل معه، وتفسر نتيجة تدني درجة بعد المناخ الاجتماعي للمجموعة التي أقدميتها أقل من 5 سنوات مقارنة بالمجموعة التي أقدميتها تنحصر بين 5 و9 سنوات في حقيقة مفادها أن المجموعة الأولى لا تجد المساندة الكافية من قبل الزملاء للاستفسار عن الأمور العملية التي لا تدركها.

## 5. خاتمة:

جاءت الدراسة الحالية للتحقق من الفرضيات القائلة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي بولاية النعامة وفقاً للمتغيرين الجنس والأقدمية في التعليم، تم استخدام اختبار (ت) واختبار تحليل التباين الأحادي لحساب الفروق، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة حياة العمل وأبعادها

لدى أساتذة التعليم الابتدائي لولاية النعامة تعزى لمتغير الجنس، ما عدا بعد الموازنة بين العمل والحياة فقد وجدت فروق بين الذكور والإناث لصالح الذكور، وفسرت هذه النتيجة بأن مهنة التعليم أكثر استنزافا للوقت، فلا يجد الأستاذ الوقت الكافي للاستمتاع بالحياة خاصة المرأة مع تعدد أدوارها، بينما وجدت فروق دالة إحصائيا في جودة حياة العمل وثلاثة أبعاد هي: العلاقة مع الإدارة، المناخ الاجتماعي، كفاية الراتب وعدالته، تعزى إلى الأقدمية في التعليم، وفسرت هذه الفروق في ضوء حاجات التقدير والاحترام، الحاجات الاجتماعية، الاستفادة من الترقية، اعتمادا على النتائج المتوصل إليها يمكن اقتراح ما يلي:

- إجراء دراسة حول جودة حياة العمل في ضوء متغيرات أخرى؛
- إجراء دراسة مشابهة تطبق على أساتذة التعليم الابتدائي بولايات أخرى من الجزائر؛
- إجراء دراسة مشابهة تطبق على أساتذة التعليم الابتدائي بولاية النعامة باستخدام مقياس آخر لقياس جودة حياة العمل.

## 6. قائمة المراجع

- البربري، مروان حسن. (2016). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني [رسالة ماجستير، جامعة الأقصى]. غزة. <http://hdl.handle.net/20.500.12358/20290>
- بلهوارى، فاطمة. (2010). ضغوطات العمل وعلاقتها باستراتيجيات التكيف والقيم لدى المدرسين [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة وهران. الجزائر.
- بورزق، يوسف. (2018). واقع جودة الحياة في العمل في ضوء بعض المتغيرات. مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، 10(4)، 683-692. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/68410&ved=2ahUKEWjS6uzu2trwAh2MBHQ7iDOU>
- ريجيو، رونالد. (1999). المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي (فارس حلمي، ترجمة؛ ط1). دار الشروق للنشر والتوزيع.
- زاهر، تيسير. (2016). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية على مركز خدمة المواطن محافظة دمشق. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، 38(1)، 103-118. <http://journal.tishreen.edu.sy/index.php/econlaw/article/download/3075/2899>
- ساخي، بوبكر. (2016). تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي [رسالة ماجستير، جامعة وهران2]. الجزائر.

<https://ds.univ-oranz.dz:8443/jspui/handle/123456789/1145>

السيد، سماح. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية، 1(33)، 238-279.

[https://muja.journals.ekb.eg/article\\_110084\\_3342c9a0eff575f78df7300483815324.pdf](https://muja.journals.ekb.eg/article_110084_3342c9a0eff575f78df7300483815324.pdf)

الشنطي، نهاد. (2016). واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل [رسالة ماجستير، جامعة الأقصى]. غزة. <https://hdl.handle.net/20.500.12358/17426>

الغزني، سعد، والفضل، سما سعد خير الله. (2007). فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 13(45)، 68-85.

<http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&ald=3244>

فواتيخ، محمد الأمين أحمد. (2017). إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بجودة حياة العمل دراسة ميدانية بمؤسستي هيبروك وسيور بوهران [رسالة دكتوراه غير منشورة]. جامعة وهران 2. الجزائر.

محمد، علي ومحمد، محمود. (2018). ظروف بيئة العمل وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق. مجلة جامعة حماة، 1(3)، 93-115.

<https://hama-univ.edu.sv/ois/ndex.php/hui/>

المغربي، عبد الحميد. (2004). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية، 26(2)، 253-318.

<http://search.mandumah.com.www.sndll.arn.dz/Record/151054>

الهور، وفاء. (2018). جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية جامعة بابل، 40، 183-201.

<https://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/1273>

Almalki,M.J., FitzGerald,G., & Clark,M. (2012). Quality of work life among primary health care nurses in the Jazan region, Saudi Arabia: across-sectional study. *Human Resources for Health*, 10(30), 1-13.

<http://www.human-resources-health.com/content/pdf/1478-4491-10-30.pdf>

Emadzadeh,M.(2012).Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city. *Interdisciplinary Journal of contemporary research in business*,3(9), 438-448.

[https://www.researchgate.net/publication/257716769\\_An\\_Empirical\\_Research\\_on\\_Relationship](https://www.researchgate.net/publication/257716769_An_Empirical_Research_on_Relationship)

Lokanadha Reddy, M. & Mohan Reddy, P.(2011). Quality of work life of employees: emergling dimension. *Asian journal of management research*, 1(2),827-839.

<http://www.ipublishing.co.in/ajmrvol1no1/EIJMRS1063.pdf>

Manju,N.D. (2014). Quality of work life : Perception of School Teachers. *International Journal of Education Psychological Research*, 3(2), 77-80.

[https://ijep.org/doc/V3\\_ls2\\_June14/lj16.pdf&ved=2ahUKEwjg7zk5drwhXTAWMB](https://ijep.org/doc/V3_ls2_June14/lj16.pdf&ved=2ahUKEwjg7zk5drwhXTAWMB)

Sirgy,M.j.,Efraty,D., Siegel,P.,& Lee,D.J.(2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social indicators research*, 55(3), 241-302.

<https://link.springer.com/article/10.1023/A:1010986923468>