



قسم أصول التربية

درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة

دمياط

بحث مسئل من رسالة ماجستير

مقدم من

أ.د. أحمد عبد الفتاح الزكي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية

كلية التربية- جامعة دمياط

سميه وحيد محمد فكري خشبه

باحثة ماجستير بقسم أصول التربية

كلية التربية- جامعة دمياط

٢٠٢٣ / ١٤٤٤

المستخلص:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية، والوقوف على أهم أبعادها وأهميتها وأهدافها، والكشف عن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، واقتراح بعض التوصيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط. قد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتفسيرها مع الاستعانة بالاستبانة كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (٤٠٠) معلم بمدارس التعليم الأساسي بالإدارات التعليمية العشر بمحافظة دمياط، وتوصل البحث إلى أن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي جاء متوسطاً، وتوصلت النتائج إلى وجود بعض القصور في توافر جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين ومنها: قلة الرواتب والحوافز وعدم ملاءمتها لما يقدم من مجهود بالإضافة لعدم كفايتها للعيش حياة كريمة، عدم توافر بيئة مدرسية صحية مناسبة، الكثافة العالية للفصول مع الأثاث المتهاالك، ساعات العمل مرهقة بدنياً، قلة مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، انعدام دور النقابة في الحفاظ على حقوق المعلمين وتقديم المعاش المناسب والخدمات المستحقة والمرضية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية- مدارس التعليم الأساسي- محافظة دمياط

Abstract:

The current research aimed to identify the concept of the quality of work life, and to identify its importance, objectives and most important dimensions, and to reveal the availability of the quality of work life for basic education teachers in Damietta Governorate, and to propose some recommendations to improve the quality of work life for basic education teachers in Damietta Governorate. The current research relied on the descriptive method in collecting and interpreting information, A questionnaire was used as a research tool that was applied to a stratified random sample of (400) teachers in basic education schools in the ten educational departments in Damietta Governorate. The results concluded that the availability of the quality of work life for teachers was medium, and there are some deficiencies in the availability of the quality of working life among teachers, including: Lack of salaries and incentives and their inadequacy to the effort provided in addition to their inadequacy to live a decent life, Lack of a suitable healthy school environment, High density of classrooms with dilapidated furniture, Working hours are Physically exhausting, The lack of participation of teachers in making decisions related to their work, The lack of the syndicate's role in preserving the rights of teachers and providing the appropriate pension and due and satisfactory services to teachers.

Keywords: Quality of Work Life, Basic Education School, Damietta Governorate

مقدمة البحث:

إن التاريخ والواقع يثبتان حقيقة أن نهضة الأمم وتقدمها تقوم على التعليم أولاً، ولما كان المعلم القدوة هو عماد العملية التعليمية التي عليها يقوم بناء الفرد الصالح، وأن المعلم هو المنوط به تحقيق أهداف الدولة المصرية في التعليم وخاصة أهداف الخطة الاستراتيجية لمصر ٢٠٣٠ والتي تضمنت برامج خاصة تهدف إلى تدعيم قدرات المعلمين إلى جانب توفير حافز مادي للمعلم كدافع لتحسين مستوى الأداء (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢، ص ٥٨-٥٩).

ولأن ما يحتاجه العالم الآن من أزمات اقتصادية وثقافات وعادات مغايرة لعادات الشعب المصري تخلق اضطراب في البيئة الثقافية والمعرفية والاجتماعية فأصبح من الضروري أن يتوفر للمعلم بيئة مدرسية ذات جودة عالية تقلل من ضغوطات الحياة وتساعد على العيش حياة وظيفية متوازنة بين متطلباته الاجتماعية ومتطلباته الوظيفية وهو ما يعني تحسين جودة الحياة الوظيفية. وقد ذكر الهذاب والمخلافي (٢٠٢٠، ص ٢٣٨) "أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في تحسين جميع ظروف البيئة التنظيمية والوظيفية التي تشبع حاجات العاملين، على أمل تحقيق رضاهم، ورفع مستوى أدائهم، ومن ثم تحقيق أهداف المؤسسة".

وفي مايو ٢٠١٨ تم إطلاق البرنامج التمهيدي (المعلمون أولاً) وهو مشروع أعده المجلس التخصصي للتعليم والبحث العلمي التابع لرئاسة الجمهورية بالتعاون مع وزارة التعليم، ومن أهدافه إنشاء جيل جديد من المعلمين خبراء في موادهم الدراسية وعملية التعليم نفسها وأيضاً تحسين جودة التعليم والرفع من مكانة المعلمين في المجتمع (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢).

ولذا فإن الحاجة لدراسة واقع جودة الحياة الوظيفية ومحاولة الوقوف على أوجه القصور وعلاجها والعمل على وضع برامج تطبيقية لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين أصبح من الضرورات التي لا بد من دراستها والاهتمام بها

وتطبيقها وخاصة في مرحلة التعليم الأساسي حيث أوضح زيدان (٢٠١٣، ص٤١٥) أن التعليم الأساسي قاعدة للتعليم وأساس لبناء الوحدة الوطنية والقومية وتنمية القدرات والميول الذاتية، ويتطلب وضع الأهداف ورسم الخطط والسياسات من أجل تحسين التعليم الأساسي وتطويره في ضوء الواقع، والسعي نحو الطموح، للنهوض بالتعليم الأساسي بالشكل المنشود.

مشكلة الدراسة:

يتعرض المعلمون في الوقت الحالي لكثير من الضغوط الحياتية التي يصعب مواجهتها والتغلب عليها وبالتالي تؤدي إلى هم نفسي وتوتر يؤثر على المعلم في أدائه لوظيفته، وعدم توفر بيئة وظيفية مريحة تتمثل في جودة حياة وظيفية يضاعف من هذا التوتر فتكون النتيجة قصوراً وضعفاً في قيامه بدوره في العملية التعليمية فيظهر القصور والضعف في سير المنظومة التعليمية وجودتها

وقد أوصت دراسة نصر (٢٠٢٠، ص٧٩) بضرورة إعداد برامج لتحسين الحياة الوظيفية للقيادات المدرسية تتضمن جميع أبعاد جودة حياة العمل. وأكدت دراسة السيد (٢٠١٨، ص٢٧٤) على ضرورة الاهتمام برفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم العام، وأوصت دراسة سمحان (٢٠٢٠، ص١١٣) بضرورة تواجد استراتيجيات واضحة طويلة الأجل لتوفير جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بصفة عامة ومعلمي المرحلة الابتدائية بصفة خاصة.

وعلى هذا النحو قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية على عدد (٢٠) معلماً ومعلمة بمدارس التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، وقد اتضح للباحثين وجود قصور في جودة الحياة الوظيفية، حيث إن الجميع غير راضٍ عن المرتبات التي يتقاضونها في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة وزيادة الأعباء عليهم، بالإضافة إلى ضعف التأمين المستقبلي في حالة الحوادث أو التقاعد، وقد اتضح من معظم أفراد

العينة الاستطلاعية أن الترقية تتم بنظام روتيني عند بلوغ سن محددة وليس على أساس الكفاءة، وذكر البعض عدم حصولهم على دورات تدريبية لتنمية مهاراتهم ومعالجة القصور لديهم، وخشي البعض منهم من إمكانية الاستغناء عنه مع عدم الشعور بالأمان الوظيفي وعدم مشاركتهم في اتخاذ القرارات وعدم الأخذ بآرائهم فيما يتعلق بالعملية التعليمية، في حين أن أغلبهم لا يشعر بتقدير واحترام المجتمع تجاههم كمعلمين.

ولذا فإن ما تؤكد الدراسات الأدبية والدراسة الاستطلاعية أن المجتمع الوظيفي عامة يعاني من قصور في جودته وأن هذا القصور نتائجه أكثر ضررا في منظومة التعليم وخاصة بالنسبة للمعلمين في التعليم الأساسي. ومن ثم فتوافر جودة الحياة الوظيفية للمعلمين مهمة بالنسبة للمعلمين وللعملية التعليمية وتحتاج إلى إعادة نظر ومراجعة، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ١- ما مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها؟
- ٢- ما أهمية وأهداف جودة الحياة الوظيفية وضرورة تطبيق برامجها؟
- ٣- ما واقع توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط؟
- ٤- ما التوصيات المقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها وأهدافها، وكذلك الوقوف على أهم أبعادها، والكشف عن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، ومن ثم اقتراح بعض التوصيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط.

أهمية البحث:

- ١- توجيه نظر المسؤولين إلى القصور في تطبيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي.
- ٢- يرجى أن يساعد متخذي القرار لتحسين ظروف العمل للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي وذلك من خلال معرفة متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية في هذه الدراسة.
- ٣- يؤمل أن تساعد معلمي التعليم الأساسي والعاملين بمدارس التعليم الأساسي ومنتسبيها على تحسين جودة الحياة الوظيفية الخاصة بهم.

حدود البحث:

- ١- الحد الموضوعي: اقتصر البحث على دراسة واقع جودة الحياة الوظيفية ومتطلبات تحسينها في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة دمياط.
- ٢- الحد البشري: اقتصر البحث على معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة دمياط.
- ٣- الحد المكاني: اقتصر البحث على مدارس التعليم الأساسي بالإدارات التعليمية المختلفة في محافظة دمياط.
- ٤- الحد الزمني: طبقت الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

مصطلح البحث:

جودة الحياة الوظيفية: يُقصد بجودة الحياة الوظيفية إجرائياً بأنها: توفير مجموعة من السياسات والعمليات والإجراءات المخططة والدائمة والمتكاملة التي تُوجد بيئة عمل مدرسية إيجابية مستقرة منظمة يتمتع فيها المعلم بعلاقات مع الجميع

(زملاء- إدارة- طلاب) تتسم بالمودة والاحترام والتقدير والتعاون، هذه البيئة يشعر فيها المعلم بالأمن النفسي والسعادة والرضا الوظيفي مما يساعده على أداء مهامه الوظيفية وفق أعلى معايير الجودة، وتسهم هذه الحالة من الرضا في زيادة قدرته على التفاعل الإيجابي مع المجتمع فيكون عضوا صالحا نافعا لنفسه ولمجتمعه وتقيسها أداة الدراسة المطبقة على معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط.

دراسات سابقة:

يتناول هذا الجزء من الدراسة عرضا لبعض الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بالدراسة الحالية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث.

أولا: دراسات عربية:

دراسة سمحان (٢٠٢٠) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطن التنظيمية لديهم"

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطن التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. واستخدمت الاستبانة كأداة للبحث وجمع المعلومات وطبقت على عينة مكونة من (٣٤٧) من معلمي المرحلة الابتدائية بإدارة شبين الكوم التعليمية بمحافظة المنوفية، وكانت نتائج الدراسة كالتالي: يوجد علاقة طردية موجبة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد سلوك المواطن التنظيمية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال معامل الارتباط بيرسون أي كلما زادت أبعاد الجودة في الحياة الوظيفية زادت أبعاد سلوك المواطن التنظيمية.

دراسة خليل (٢٠٢١) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الأساسي- دراسة تحليلية بمحافظة الإسكندرية"

هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها تطورها التاريخي والأبعاد والمعوقات الخاصة بجودة الحياة الوظيفية لمديري مدارس التعليم العام بمصر والكشف عن المعوقات التي تحول دون توافر هذه الجودة في مدارس التعليم الابتدائي الحكومي وأيضاً اقترح آليات لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى مديري مدارس التعليم الابتدائي الحكومي بمحافظة الإسكندرية . وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. واعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة للدراسة وطبقته على (٤٨٧) مديراً ومديرة، وجاءت أهم نتائج الدراسة في عدم موافقة مديري مدارس التعليم الأساسي الحكومي على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية. وعليه فإن توافر أبعاد الجودة كان منخفضاً لديهم. وأيضاً تم الموافقة على أن نظام الترقى يعتمد على الأقدمية دون متغيرات أخرى وكذلك ضعف الإمكانيات المادية اللازمة للقيام بالمهام كأجهزة الحاسوب.

دراسة المشوط (٢٠٢٢) بعنوان: "جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول"

هدف البحث إلى تعرف واقع تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت والتوصل إلى مجموعة من المقترحات الإجرائية التي تسهم في تحسين الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية بدولة الكويت، واستعانت الباحثة بالمنهج الوصفي، وقد توصل البحث إلى أن هناك معوقات تواجه تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدرسة الثانوية منها ضعف توفير البيئة التنظيمية بالمدارس الثانوية وعدم مراعاة تصميمات المباني بمدارس التعليم الثانوي للمواصفات الفنية، وقلة توافر وسائل الأمان بمباني المدارس المختلفة بالتعليم الثانوي بدولة الكويت.

دراسة آل جمعان (٢٠٢٢) بعنوان: "مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بالرياض، والكشف عن المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية لديهم، والتوصل لمقترحات تساعد في تحسينها. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي. واعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة للدراسة وطبقته على (١٠١) من منسوبي ومنسوبات عمادة الموارد البشرية، وجاءت أهم نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية بالجامعة بالمرتبة المتوسطة وأن منسوبي الجامعة موافقون بدرجة متوسطة على مقترحات التحسين لجودة الحياة الوظيفية.

ثانياً: دراسات أجنبية:

راجع الباحثان عدداً من الدراسات الأجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة منها:

دراسة أكرم، إيجان، أوزو، شاه (Ilgan, Ozu, Akram, Shah, 2017)

بعنوان:

"Quality of school work life of public school teachers :Cases from Turkey and Pakistan"

"جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم العام : نماذج من تركيا وباكستان" الهدف من هذه الدراسة هو مقارنة جودة الحياة الوظيفية المدرسية لمعلمي المدارس الحكومية في دولتي تركيا وباكستان، وقد تم استخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية المدرسية الذي طوره إيجان وعطا وزبيدة وأوزو (٢٠١٤) ويحتوي على ٣٠ عنصراً كأداة بحث. وتكونت العينة من (٩٩٥) معلماً تركياً من (٨) مدن، و(٧١٦) معلماً باكستانياً من (٥) مدن في البنجاب، وكان من نتائج الدراسة أن المعلمين الباكستانيين والأترك اختلّفوا بشكل كبير في تصوراتهم وتوقعاتهم ومع ذلك

فقد وجد أن التحليلات الإجمالية مماثلة في جودة الحياة الوظيفية المدرسية للمجموعات الفرعية المختلفة ولكن ثمة اختلاف يشكل أفضل لجودة الحياة الوظيفية بالنسبة للمعلمات الباكستانيات عن نظائرهن الأتراك.

دراسة كانوي (Canoy,2020) بعنوان:

"Quality of work life of teachers in public secondary schools "

"جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس الثانوي العام في مقاطعة اغوسان ديل سور في الفلبين. وتفرعت جودة الحياة الوظيفية إلى الثقافة المالية، المديونية، الوظيفة الثانوية، الواجبات غير التعليمية، الصحة، والمسؤوليات الأسرية. واستخدم الباحث المنهج الكمي والكيفي. واستعان بالاستبانة كأداة للبحث وطبقت على عينه مكونة من (٢٢٠) من معلمي مدارس الثانوي العام. واستخدم الباحث الطريقة الكيفية لاكتساب رؤى والتعمق في المشكلة بالاعتماد على الخبرات الحياتية الفعلية للمدرسين، وكان من نتائج الدراسة أن مدرس المدارس الثانوية العامة لديهم جودة حياة وظيفية منخفضة من حيث المديونية، الوظيفة الثانوية، الواجبات غير التعليمية، الصحة، والمسؤوليات الأسرية. ويوصي البحث وزارة التعليم بتوفير برامج للتدخل في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة سيتم توضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة من حيث الهدف والمنهج والأداة المستخدمة في جمع المعلومات وهي كالتالي:

تشابه البحث الحالي من حيث الهدف الذي هو التعرف على درجة توافر جودة الحياة الوظيفية مع دراسة خليل (٢٠٢١)، آل جمعان (٢٠٢٢)، والمشوط (٢٠٢٢)،

وسمحن (٢٠٢٠)، وكنوى (Canoy,2020). في حين اختلف البحث الحالي مع دراسة أكرم، إجان، اوزو، شاه (Ilgan, Ozu, Akram, Shah,2017) في أنها دراسة للمقارنة بين الحياة الوظيفية للمعلمين في دولتين. وقد اتفق البحث الحالي في الاعتماد على المنهج الوصفي مع دراسة آل جمعان (٢٠٢٢)، والمشوط (٢٠٢٢)، و خليل (٢٠٢١)، وسمحن (٢٠٢٠). في حين اختلف مع دراسة كنوى (canoy,2020) في اعتمادها على المنهج الكمي والكيفي. واتفق البحث الحالي في استخدام الاستبانة كأداة مع دراسة آل جمعان (٢٠٢٢)، و خليل (٢٠٢١)، وسمحن (٢٠٢٠)، وكنوى (canoy,2020)، وأكرم، إجان، اوزو، شاه (Ilgan, Ozu,) (Akram, Shah,2017). في حين اختلف مع دراسة المشوط (٢٠٢٢) في استخدام الوثائق والقوانين والدراسات التي تناولت هذا الجانب.

ماهية جودة الحياة الوظيفية:

نظراً لأهمية جودة الحياة الوظيفية ودورها الإيجابي في المجتمعات الحديثة اهتم الباحثون بدراساتها والوقوف عند مفهومها وأهميتها وأبعادها، رغبة وأملا في تطبيقها وتحسينها في كل مجالات الحياة العملية وسعيًا لرفاهية وتقديم المجتمعات والشعوب، وعليه فسيعرض البحث لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهدافها وأهميتها وأبعادها.

أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها" (جاد الرب، ٢٠٠٨، ص٩). كما تعني جودة الحياة الوظيفية بأنها "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة

والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة" (ماضي، ٢٠١٤، ص ٦٣).

وعرفها مارتل ودبوي (Martel& Dupuis, 2006) كما ورد في الهداب والمخلافي (٢٠٢٠، ص ٢٣٧) بشكل أكثر اتساعاً بأنها "حالة التوافق التي يشعر بها الفرد ما بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة، وفي هذه الحالة تضيق الفجوة الفاصلة ما بين الفرد وتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي ينعكس إيجابياً بشكل عام على حياة الفرد، الأداء التنظيمي، وبالتالي زيادة رفاهية المجتمع".

بعد العرض السابق لبعض مفاهيم جودة الحياة الوظيفية يمكن ملاحظة

التالي:

- (١) أن جودة الحياة الوظيفية كمفهوم ثقافي لم يتفق عليه الباحثون تعريفاً لكن اتفقوا على أهميته وصلاحية تطبيق برامجها في كل مجالات الحياة الوظيفية.
- (٢) أن نجاح تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية يتطلب إدراكاً وفهماً وتعاوناً من الإدارة وجميع العاملين في كل المستويات.
- (٣) أن تعميم ثقافة جودة الحياة الوظيفية وفهمها أصبح ضرورياً ويصب في صالح المجتمع كله.

ثانياً: أهداف جودة الحياة الوظيفية:

إن هدف تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين يتلخص في تحقيق أهداف المعلم والمدرسة وزيادة شعور المعلم بالثقة في الإدارة المدرسية لما توفره من ظروف عمل آمنة ومستقرة والمحافظة على كرامه المعلم واضفاء الجانب الإنساني بالمدرسة بالإضافة إلى توفير الأمان الوظيفي والمزايا المالية وتوفير حرية تعبير المعلم عن آرائه، وبالنسبة للمدرسة فإن برامج جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى

تراجع معدل الغياب وزيادة الرضا الوظيفي مما ينعكس ذلك ايجابيا على أداء المدرسة (السيد، ٢٠١٨، ص ٢٤٥).

وأكد كلا من هلال (٢٠١٦) وبهلالي ولبصير (٢٠١٩) ان أهداف جودة الحياة الوظيفية لابد من أن تكون نابعة من الأهداف الرئيسية للمؤسسة، وقد حددا أهداف لتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية خاصة بالعاملين وأخرى خاصة بالمؤسسة منها ما يلي:

أ. أهداف خاصة بالعاملين:

تقلد وظائف تتناسب مع المؤهلات العلمية والعملية وتنمية ومواكبة الخبرات والقدرات للعاملين، الاستفادة من فرص الترقية والتدرج الوظيفي بما يحقق الذات، الحصول على عوائد مادية مناسبة، إشباع الحاجات الإنسانية والأساسية والأمنية والاجتماعية وتقدير الذات، إحداث التوازن بين الحياه الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والعائلية.

ب. أهداف خاصة بالمؤسسة:

زيادة ثقة العاملين، المشاركة في حل المشاكل، زيادة الرضا الوظيفي، زيادة الفاعلية التنظيمية، تقليل معدل دوران العمل، زيادة الإنتاجية والأرباح، تحقيق أهداف المؤسسة، تنمية قدرات المؤسسة على توظيف أشخاص أكفاء وتعظيم قدرتها التنافسية، توفير ظروف عمل محسنة ومطورة.

ثالثاً: أهمية جودة الحياة الوظيفية:

إن الاهتمام بتحسين جودة الحياة الوظيفية اكتسب أهميته من حاجه البيئات الوظيفية إليه وقد تأكدت أهميه تطبيق برامج من النجاحات التي حققتها المؤسسات التي تبنت برامج جودة الحياة الوظيفية، وقد ذكر ماضي (٢٠١٤، ص ٦٧) أن من أهميتها ما يلي:

تخفيض الصراعات بين الإدارة والعاملين من خلال مناخ عمل أكثر إنتاجية، مشاركة أكبر عدد من أعضاء قوة العمل بالأفكار البناءة التي تؤدي إلى تحسينات لعملية الإنتاج وظروف العمل، زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المؤسسة وأهدافهم للمساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع، زيادة درجة الرضا الوظيفي، تحسين ودعم العلاقات الإنسانية في المؤسسة، انخفاض معدلات الغياب في المؤسسة، زيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية للمؤسسة، استثمار أفضل وامثل للموارد البشرية في المؤسسة.

وكما يوضح أكار (Akar,2018) أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تكمن في: زيادة الأداء الوظيفي، زيادة الرضا الوظيفي لديهم ومبادراتهم المهنية، التقليل من التغيب ونية ترك العمل، تقليل مستوى الإرهاق، انشاء منظمة فعالة وذات كفاءة، حماية رفاهية الموظفين واعادة تصميم العمل لتحقيق أهداف المؤسسة.

وبذلك تعد جودة الحياة الوظيفية عاملا بالغ الأهمية في تحقيق رضا الموظفين في كل مؤسسة، ويبدو جليا أن المؤسسات التعليمية لا يمكنها الحصول على أداء فعال من المعلمين دون تحسين جودة الحياة الوظيفية من جانب الإدارة والمجتمع من خلال تحديد وتوفير احتياجات المعلم في بيئة العمل المدرسي.

رابعاً: أبعاد جودة الحياة الوظيفية:

كما تباين الباحثون في تحديد مفهوم جودة الحياة الوظيفية فقد اختلفوا في تحديد أبعادها حيث تشابهت آراء بعض الباحثين في تحديدهم لبعض الأبعاد في حين اختلفوا في أبعاد أخرى ، ويرجع ذلك لاختلاف طبيعة كل باحث وفهمه وطبيعة ومجال بحثه وتفضيله لبعض الأبعاد على بعض، وقد أوضح زاهر وأبو دوله وزين العابدين (٢٠١٢، ص٢٠٤) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعني "مجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية، المستمدة من الوظيفة أو من المنظمة أو من علاقة العمل".

وحصر البربري والشنطي (٢٠١٦، ص ٢٠-٢٨) الأبعاد في: الأمن والصحة المهنية، الأجور والرواتب، العلاقات الاجتماعية، الإشراف ومشاركة العاملين في الإدارة، الأمان والاستقرار الوظيفي، الترقية والتقدم الوظيفي. وذكرت دراسة (عبدالبر ٢٠١٩ ص ٣٨) هذه الأبعاد ووصفتها بالشمولية كما يلي: نظام الأجور والمكافآت، ظروف العمل المدرسي، فرص النمو الوظيفي، الأمان والاستقرار الوظيفي، الموازنة بين العمل والحياة الشخصية.

بينما ذكر المنذري (٢٠١٦، ص ١٤٣) الأبعاد كآلاتي: ظروف العمل المادية، سلامة بيئة العمل، التصميم الوظيفي، الأمان الوظيفي، فرص الترقية والتقدم، جداول العمل، عوامل مالية الأجور والمكافآت والتعويضات، مشاركة العاملين في الإدارة، رفاهية العاملين، تقييم التظلمات، التوازن بين الحياة والعمل. وبعد الاطلاع على آراء بعض الباحثين في تصنيف أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ فقد اعتمد الباحثان الأبعاد التالية للبحث: الأجور والمكافآت، الرضا الوظيفي، تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي، بيئة العمل الآمنة، التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة، المشاركة والعدالة التنظيمية، النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين .

الإجراءات المنهجية للبحث:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة البحث، لوصف مدى توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي، وتقديم بعض الاقتراحات والتوصيات لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع الدراسة في (١٤٦٦٥) معلماً بمحافظة دمياط ما بين المرحلتين الابتدائية والاعدادية للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وذلك طبقاً للبيانات الصادرة من

مديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط، في كل من الإدارات التعليمية التالية: دمياط، دمياط الجديدة، فارسكور، كفر سعد، عزبة البرج، كفر البطيخ، الزرقا، الروضة، السرو، ميت أبو غالب (مديرية التربية والتعليم بمحافظة دمياط، ٢٠٢٢).

وفقاً لمعادلة كرجسي ومورغان (Krejcie & Morgan, 1970) تبين أن عينة الدراسة هي (٣٧٥) معلماً على الأقل، وقام الباحثان بتوزيع (٤٢٠) استبانة "أداة الدراسة الحالية" على عينة اختيرت بطريقة عشوائية طبقية تكونت من معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط؛ وذلك تحسباً للهدر وعدم استكمال بعض الاستبيانات، واسترد منها الباحثان (٤٠٠) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي.

أداة البحث:

الاستبانة:

قام الباحثان بإعداد استبانة في ضوء أدبيات الدراسة، وما أسفرت عنه نتائج بعض الدراسات السابقة ذات الصلة، وتكونت الاستبانة من قسمين، تضمن القسم الأول: البيانات العامة لأفراد عينة الدراسة، وتضمن القسم الثاني: محور الاستبانة، وتمثل هدفها في: الكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط.

واستخدم الباحثان مقياس ليكرت Likert الخماسي لمعرفة درجة الموافقة: (موافق بشدة-موافق-موافق إلى حد ما-غير موافق-غير موافق بشدة)، ويشتمل على ثمانية أبعاد:

١. الأجور والمكافآت.
٢. الرضا الوظيفي.
٣. تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي.
٤. بيئة العمل الآمنة.
٥. التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية.

٦. التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة.
٧. المشاركة والعدالة التنظيمية.
٨. النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق العاملين.

نتائج البحث الميدانية وتفسيرها:

لتفسير نتائج استجابات أفراد الدراسة على الاستبانة ومناقشتها قام الباحثان بتحليل وتفسير ومناقشة النتائج تبعاً لأسئلة الدراسة كما يلي:

نص السؤال الميداني على:

"ما واقع جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط؟"
للإجابة عن هذا السؤال تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق والترتيب لأبعاد محور الاستبانة (واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط).

جدول (١)

واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة المتوسط	الترتيب
١	الأجور والمكافآت	٢,٠٤	٠,٧٨٧	منخفضة	٨
٢	الرضا الوظيفي	٣,١٥	,٩٤٥	متوسطة	٢
٣	تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي	٣,٠٧	,٩٧٣	متوسطة	٤
٤	بيئة العمل الأمانة	٢,٧٥	,٩٦٨	متوسطة	٦
٥	التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية	٢,٩٧	١,٠٨	متوسطة	٥
٦	التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة	٣,٢٨	١,٢٩	متوسطة	١
٧	المشاركة والعدالة التنظيمية	٣,١١	١,٠٤	متوسطة	٣
٨	النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين	٢,١٠	,٨٥٠	منخفضة	٧
المحور ككل		٢,٨٥	,٧٠٥	متوسطة	

ويلاحظ من الجدول (١) أن المتوسط العام لدرجة تقدير أفراد الدراسة لواقع جودة الحياة الوظيفية بمحافظة دمياط قد جاء متوسطاً بشكل عام، وقد احتل البعد الخاص بالتواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٢٨) وبدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة خلق وعرف من الأعراف المصرية منذ القدم التي يحرص المصريون عليها ومنهم المعلمون الذين يحرصون على التواصل الدائم مع زملائهم، يليه بعد الرضا الوظيفي بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣,١٥)، ثم بعد المشاركة والعدالة التنظيمية بمتوسط حسابي (٣,١١)، ثم يليه البعد الخاص بتكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي بمتوسط حسابي (٣,٠٧)، ثم بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية بمتوسط حسابي (٢,٩٧)، يليه البعد الخاص ببيئة العمل الآمنة بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، ثم بعد النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين بمتوسط حسابي (٢,١٠) والذي تحقق بدرجة منخفضة، في حين جاء البعد الخاص بالأجور والمكافآت في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٠٤) وبدرجة تحقق منخفضة، ويعزو الباحثان ذلك إلى ضعف المرتبات والحوافز التي يحصل عليها المعلمون وعدم كفايتها للعيش حياة كريمة.

وقد جاءت قيمة المتوسط الحسابي للمحور ككل (٢,٨٥) من حيث التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط، وهي قيمة متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن شعور المعلمين بالرضا عن بيئتهم الوظيفية لم تصل إلى المستوى الذي يرضيهم ويشعرهم بالاطمئنان والأمان الوظيفي وأن حقيقة ما يتقاضاه المعلم من حوافز ومكافآت مادية لا تكفيه للعيش حياة كريمة له ولأسرته مقارنة بأقرانه في وظائف أخرى ، بالإضافة إلى تراجع مكانة المعلم الاجتماعية عما كان في السابق.

وفيما يلي مناقشة لكل بعد من أبعاد المحور على النحو التالي:

البعد الأول: الأجور والمكافآت:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، ودرجة التحقق، والترتيب لعبارات البعد الأول (الأجور والمكافآت)، وذلك كما في جدول (٢):

جدول (٢)

المتوسط والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة لعبارات البعد

الأول: " الأجور والمكافآت"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٢	الراتب والحوافز تأتي بانتظام ودون تأخير.	٣,١٧	متوسطة	٩٧,	١
١	ما أحصل عليه من راتب وحوافز ومكافآت عادل ومكافئ لما أقدمه من مجهود في عملي.	٢,٣٢	منخفضة	١,١	٢
٤	راض عن العلاوات الدورية والتشجيعية التي تضاف سنوياً.	٢,١٠	منخفضة	١,٠٧	٣
٣	الراتب بكفني للعيش حياة كريمة مقارنة بزملائي في المهن الأخرى	٢,٠٣	منخفضة	١,٠٨	٤
	البعد ككل	٢,٤٠	منخفضة	٧٨٧,	

يتضح من الجدول (٢) الذي تضمن بعد "الأجور والمكافآت" (٤) عبارات جاءت (٣) منها بدرجة تحقق منخفضة بمتوسط حسابي (٢,٠٣-٢,٣٢)، بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي بلغ (٣,١٧)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٢,٤٠) بدرجة منخفضة للبعد ككل، وقد اتفق ذلك مع دراسة البياري (٢٠١٨)، والشنطي (٢٠١٦)، وصالح (٢٠١٣)، في حين اختلفت مع دراسة البلبيسي (٢٠١٢)، وماضي (٢٠١٤)، والطيب (٢٠١٩)؛ حيث كان المتوسط الحسابي لهذا البعد (الأجور والمكافآت) في تلك الدراسات يتحقق بدرجة متوسطة.

وقد جاءت العبارة (٢) والتي تنص على " الراتب والحوافز تأتي بانتظام ودون تأخير" بالمرتبة الأولى ، بمتوسط حسابي (٣,١٧)، وانحراف معياري (٠,٩٧)، ودرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى الثبات النسبي لموعد صرف

المرتبات من خلال البنوك ويتم إعلام المعلمين من خلال الرسائل الإلكترونية بمواعيد الحصول على المرتبات، وهذا يتفق مع دراسة صالح (٢٠١٣).

في حين جاءت العبارة (٣) والتي تنص على " الراتب يكفيني للعيش حياة كريمة مقارنة بزملائي بالمهن الأخرى" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٠٣)، وانحراف معياري (١,٠٨)، ودرجة تحقق منخفضة، ويعزو الباحثان ذلك إلى الأزمات الاقتصادية التي هزت العالم في الفترة الحالية والتي أثرت على اقتصاديات جميع دول العالم سلبيا مما اضطر دول العالم إلى تقليل الصرف من الميزانية على الخدمات والتي منها التعليم فأتى ذلك على ضعف المرتبات خاصة في ظل حالة التضخم وارتفاع أسعار السلع الأساسية، ويتفق ذلك مع دراسة الشنطي (٢٠١٦).

البعد الثاني: الرضا الوظيفي :

جدول (٣)

المتوسط والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة لعبارات البعد

الثاني: " الرضا الوظيفي"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
١٢	أحرص على سمعة المدرسة وريادتها بين المدارس الأخرى.	3.69	مرتفعة	1.33	١
١٣	أؤدي عملي بإتقان.	3.58	مرتفعة	1.45	٢
١٤	أنفذ التعليمات واللوائح وتوجيهات إدارة المدرسة.	3.57	مرتفعة	1.23	٣
١١	أشعر بانتمائي وحيي لمهنتي.	3.31	متوسطة	1.35	٤
١٠	راض لاختياري مهنة التعليم.	3.21	متوسطة	1.24	٥
٩	مطمئن من عدم الاستغناء عني كمعلم.	3.04	متوسطة	1.28	٦
١٥	توفر لي إدارة المدرسة ما أحتاج إليه من برامج تدريبية للقيام بعملتي بكفاءة ومهنية.	3.00	متوسطة	1.15	٧
٥	يحترمني المجتمع ويحترم مهنتي.	2.99	متوسطة	1.34	٨
٦	راض عن مكانتي الاجتماعية	2.97	متوسطة	1.46	٩
٧	أشعر بالاستقرار والأمان والرضا عن عملي كمعلم.	2.77	متوسطة	1.36	١٠
٨	أرغب في العمل في وظيفة أخرى غير وظيفتي كمعلم.	2.48	منخفضة	1.33	١١
البعد ككل		3.15	متوسطة	.94	

يتضح من الجدول (٣) الذي تضمن بعد "الرضا الوظيفي" (١١) عبارة جاءت (٧) عبارات منها بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي يتراوح بين (٣,٣١-٢,٧٧)، بينما جاءت (١) عبارة بدرجة تحقق منخفضة بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، في حين جاءت (٣) عبارات بدرجة تحقق مرتفعة بمتوسط حسابي يتراوح بين (٣,٦٩-٣,٥٧)، كما بلغ المتوسط العام للبعد ككل (٣,١٥) أي أنه تحقق بدرجة متوسطة، وقد اتفق ذلك مع دراسة البياري (٢٠١٨)، والشنطي (٢٠١٦)، وصالح (٢٠١٣)، في حين اختلفت مع دراسة السيد (٢٠١٨)، وسمحان (٢٠٢٠)، ونجانديسوارسامي (Nanjundeswaraswamy, 2015)؛ والتي تحقق بُعد (الرضا الوظيفي) فيها بدرجة منخفضة، ودراسة الراشدية (٢٠٢١)، وماضي (٢٠١٤)؛ والتي تحقق فيها البعد بدرجة مرتفعة.

وقد حصلت العبارة رقم (١٢) والتي تنص على "أحرص على سمعة المدرسة وريادتها بين المدارس الأخرى" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٩)، وانحراف معياري (١,٣٣)، ودرجة تحقق مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى تراوح معظم أفراد العينة من (٤٠) سنه فما فوق (٥٠) وقد أكسبتهم سنوات خبرتهم في مجال التعليم الحكمة والالتزام واتقان العمل والحرص على سمعة المدرسة، ويتفق ذلك مع دراسة السيد (٢٠١٨).

في حين حصلت العبارة (٨) والتي تنص على "أرغب في العمل في وظيفة أخرى غير وظيفتي كمعلم" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٤٨)، وانحراف معياري (١,٣٣)، بدرجة تحقق منخفضة، ويعزو الباحثان ذلك إلى ثقافة وأعراف المجتمع المصري القديم التي تعتبر المعلم كالرسول بالرغم من الثقافات الدخيلة التي شابت هذه الثقافة وأثرت على مكانة واحترام المعلم مما تطلب العمل على زيادة الوعي الإعلامي والديني وسن القوانين لبقاء هذه الثقافة الأصيلة والحفاظ على ما بقي منها، ويتفق ذلك مع دراسة الشنطي (٢٠١٦).

البعد الثالث: تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي:

جدول (٤)

المتوسط والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة لعبارات البعد

الثالث: "تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٠	أحرص على تطوير ذاتي مهنيًا وإداريًا.	3.43	مرتفعة	1.38	١
٢٢	تتوافق وظيفتي كمعلم مع مؤهلي العلمي ومهاراتي.	3.34	متوسطة	1.19	٢
١٩	أتحمس للارتقاء إلى وظيفة أعلى.	3.08	متوسطة	1.44	٣
٢١	راض عما تقدمه الإدارة التعليمية من دورات تدريبية تزيد من مهاراتي وكفاءتي التدريسية.	2.96	متوسطة	1.18	٤
١٧	فرصتي بالترقية متاحة في موعدها لي ولزملائي.	2.94	متوسطة	1.25	٥
١٨	تتم الترقيات بصورة متكافئة.	2.92	متوسطة	1.24	٦
١٦	تتم الترقيات بصورة عادلة وشفافة وعلى أسس ثابتة واضحة للجميع.	2.80	متوسطة	1.28	٧
البعد ككل		3.07	متوسطة	.97	

يتضح من الجدول (٤) الذي تضمن بعد "تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي" (٧) عبارات جاءت (٦) منها بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٣٤-٢,٨٠)، بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة تحقق مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٤٣)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٠٧) بدرجة متوسطة للبعد ككل، وقد اختلف المتوسط الحسابي لهذا البعد (تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي) مع دراسة البياري (٢٠١٨) والتي تحقق فيها بدرجة منخفضة.

وقد حصلت العبارة (٢٠) والتي تنص على "أحرص على تطوير ذاتي مهنيًا وإداريًا" على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٤٣)، وانحراف معياري (١,٣٨)، وبدرجة تحقق مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى حرص المعلمين على الارتقاء بذاتهم والحفاظ على مستواهم التدريسي وكفاءتهم ومكانتهم الاجتماعية.

بينما حصلت العبارة (١٦) والتي تنص على "تتم الترقّيات بصورة عادلة وشفافة وعلى أسس ثابتة واضحة للجميع" على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٢,٨٠)، وانحراف معياري (١,٢٨)، وبدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الترقّيات تتم بصورة آلية وثابتة كل خمس سنوات وبإجراء امتحان وهذا لا يلقي قبولا عند الأغلبية من المعلمين مع عدم مراعاة الكفاءات والنشاط التدريسي عند الترقية، وإيضاً الأعمال التي تضاف إليهم بعد حصولهم على الترقية لا تتناسب مع الزيادة القليلة في الحوافز والمرتبات، ويتفق ذلك مع دراسة البياري (٢٠١٨).

البعد الرابع: بيئة العمل الآمنة:

جدول (٥)

المتوسط والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة لعبارات البعد

الرابع: "بيئة العمل الآمنة"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٧	تتوفر الحمامات النظيفة للمعلمين والتلاميذ.	2.95	متوسطة	1.23	١
٢٥	تتوفر بالمدرسة المكتبة والمعامل المجهزة.	2.94	متوسطة	1.22	٢
٢٦	تتوفر بالمدرسة أدوات السلامة والأسعافات الأولية.	2.86	متوسطة	1.28	٣
٢٣	بيئة العمل في المدرسة صحية ومناسبة من حيث (النظافة، التهوية، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة).	2.81	متوسطة	1.36	٤
٢٤	الفصول الدراسية مناسبة ومريحة من حيث الكثافة الطلابية، الأثاث، الوسائل التعليمية).	2.18	منخفضة	1.17	٥
البعد ككل		2.75	متوسطة	.96	

يتضح من الجدول (٥) الذي تضمن بعد "بيئة العمل الآمنة" (٥) عبارات جاءت (٤) منها بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي (٢,٩٥-٢,٨١)، بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة تحقق منخفضة بمتوسط حسابي بلغ (٢,١٨)، كما بلغ المتوسط

الحسابي العام (٢,٧٥) بدرجة تحقق متوسطة للبعد ككل، وقد اتفقت درجة تحقق هذا البُعد (بيئة العمل الآمنة) مع دراسة سمحان (٢٠٢٠)، وماضي (٢٠١٤)، وخالفي وبوكدورن (٢٠٢١)، والشنطي (٢٠١٦)، والبياري (٢٠١٨)، في حين اختلفت مع دراسة السيد (٢٠١٨)، والدحدوح (٢٠١٥) والتي تحقق فيها البُعد بدرجة ضعيفة، بينما في دراسة الراشدية (٢٠٢١) تحقق بدرجة مرتفعة.

وقد حصلت العبارة (٢٧) والتي تنص على "تتوفر الحمامات النظيفة للمعلمين والتلاميذ" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٢,٩٥)، وانحراف معياري (١,٢٣)، وبدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى تزايد الاهتمام بالمتابعة الدورية على صيانة ونظافة وتهوية الحمامات خاصة بعد انتشار بعض الفيروسات مثل الكورونا والانفلونزا، ويتفق ذلك مع دراسة البياري (٢٠١٨).

في حين حصلت العبارة (٢٤) والتي تنص على "الفصول الدراسية مناسبة ومريحة من حيث الكثافة الطلابية، الأثاث، الوسائل التعليمية) على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,١٨)، وانحراف معياري (١,١٧)، ويعزو الباحثان ذلك إلى كثرة عدد التلاميذ داخل الفصل الواحد وتدني حال الأثاث المتواجد بالمدارس وقلة الوسائل التعليمية وعدم تفعيل استخدامها إن وجدت وحاجتها للصيانة الدورية، ويتفق ذلك مع الشنطي (٢٠١٦).

البعد الخامس: التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية:

جدول (٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة

لعبارات البعد الخامس: "التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٢٨	استطيع أن أوفق بين عملي في المدرسة وحياتي الاجتماعية.	3.03	متوسطة	1.28	1
٢٩	تراعى إدارة المدرسة ظروفى الاجتماعية وتقدم لى تسهيلات ومرونة خاصة فى حالات الضرورة.	2.98	متوسطة	1.21	2
٣٠	ساعات العمل المدرسى ترهقنى بدنياً.	2.90	متوسطة	1.40	3
	البعد ككل	2.97	متوسطة	1.08	

يتضح من الجدول (٦) الذي تضمن بعد "التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية" (٣) عبارات جاءت كلها بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٠٣-٢,٩٠)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٢,٩٧) بدرجة تحقق متوسطة للبعد ككل، وقد اتفق المتوسط في هذا البعد (التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية) مع دراسة البياري (٢٠١٨)، ودراسة الشنطي (٢٠١٦)، ودراسة ماضي (٢٠١٤)، والبلبيسي (٢٠١٢)، والهداب والمخلافي (٢٠٢٠)، وسمحان (٢٠٢٠)، في حين اختلفت مع دراسة الطيب (٢٠١٩) والتي تحقق المتوسط الحسابي لهذا البعد بدرجة مرتفعة.

وقد حصلت العبارة (٢٨) والتي تنص على " استطيع أن أوفق بين عملي فى المدرسة وحياتي الاجتماعية" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٠٣)، وانحراف معياري (١,٢٨)، بدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى طبيعة عمل المعلم بوقت ثابت فيستطيع أن يمارس حياته الاجتماعية بعد ذلك أو في أيام الاجازات الرسمية والاسبوعية، ويتفق ذلك مع دراسة الشنطي (٢٠١٦).

في حين حصلت العبارة (٣٠) والتي تنص على "ساعات العمل المدرسي ترهقني بدنيا" على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٩٠)، وانحراف معياري (١,٤٠)، ودرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن نصاب المعلم من الحصص كبير ويسبب الإجهاد البدني للمعلمين بالإضافة إلى الكثافة الطلابية العالية في الفصل، ويتفق ذلك مع دراسة سمحان (٢٠٢٠).

البعد السادس: التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة:

جدول (٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة

لعبارة البعد السادس: "التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٣١	أحرص على التواصل المستمر مع إدارة المدرسة وزملائي.	3.44	مرتفعة	1.35	1
٣٢	تتيح لي وظيفتي كمعلم تكوين علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي وأولياء الأمور.	3.41	مرتفعة	1.37	2
٣٣	ألقى المساندة والدعم من إدارة المدرسة ومن زملائي في الأمور الاجتماعية على اختلافها.	3.15	متوسطة	1.41	3
٣٤	البيئة الاجتماعية في المدرسة يسودها الحب والاحترام والألفة والتعاون.	3.15	متوسطة	1.45	4
البعد ككل		3.28	متوسطة	1.29	

يتضح من الجدول (٧) الذي تضمن بعد "التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة" (٤) عبارات جاءت (٢) منها بدرجة تحقق مرتفعة بمتوسط حسابي (٣,٤٤، ٣,٤١)، بينما جاءت (٢) منها بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,١٥) للعبارتين، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٣,٢٨) بدرجة تحقق متوسطة للبعد ككل، وقد اتفقت درجة تحقق بُعد (التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة) مع دراسة السيد (٢٠١٨)، والدحود (٢٠١٥)، والبلبيسي

(٢٠١٢)، وصالح (٢٠١٣)، والشنطي (٢٠١٦)، بينما اختلفت مع دراسة ماضي (٢٠١٤)، وسمحان (٢٠٢٠) والتي تحقق فيها بدرجة مرتفعة.

وقد حصلت العبارة (٣١) والتي تنص على "أحرص على التواصل المستمر مع إدارة المدرسة وزملائي" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٤٤)، وانحراف معياري (١,٣٥)، بدرجة تحقق مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى ان طبيعة عمل المعلم تفرض عليه التواصل الجيد مع زملاءه وإدارة المدرسة، وأن وظيفته كمعلم تتيح له التواصل مع إدارة المدرسة والمعلمين لتسيير الأعمال المدرسية، ويتفق ذلك مع دراسة سمحان (٢٠٢٠).

بينما حصلت العبارة رقم (٣٤) والتي تنص على "البيئة الاجتماعية في المدرسة يسودها الحب والاحترام والألفة والتعاون"، على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٣,١٥)، وانحراف معياري (١,٤٥)، بدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى انعدام الأنشطة الاجتماعية التي تخلق روح الود والألفة بين الزملاء في المدرسة.

البعد السابع: المشاركة والعدالة التنظيمية:

جدول (٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة

لعبارة البعد السابع: "المشاركة والعدالة التنظيمية"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٣٧	أحرص على تقديم اقتراحاتي لإدارة المدرسة لتطوير الأعمال المدرسية.	3.23	متوسطة	1.19	١
٣٦	نظام المشاركة في المدرسة جيد وقائم على الثقة والاحترام المتبادل.	3.21	متوسطة	1.40	٢
٤٠	مناخ العمل عادل ومنصف يسوده الود والاحترام.	3.15	متوسطة	1.19	٣
٣٥	تحرص إدارة المدرسة على إشراكي في القرارات التي تخص عملي.	3.14	متوسطة	1.30	٤
٣٨	أشعر أن هناك عدالة وشفافية من قبل الإدارة في توزيع الأعمال المدرسية بيني وبين زملائي.	2.97	متوسطة	1.22	٥
٣٩	عملية التقييم والاختيار عند ترقية المعلمين عادلة وغير منحازة.	2.95	متوسطة	1.26	٦
	البعد ككل	3.11	متوسطة	1.04	

ويتضح من الجدول (٨) الذي تضمن على بعد "المشاركة والعدالة التنظيمية"

(٦) عبارات جاءت جميعها بدرجة تحقق متوسطة بمتوسط حسابي (٣,٢٣ - ٢,٩٥)، كما بلغ المتوسط الحسابي العام (٣,١١) بدرجة تحقق متوسطة وذلك للبعد ككل، وقد اتفق مع دراسة الهذاب والمخلافي (٢٠٢٠)، والسيد (٢٠١٨)، وسمحان (٢٠٢٠)، والبياري (٢٠١٨)، والشنطي (٢٠١٦)، والدحدوح (٢٠١٥)، وخالفي وبوكدورن (٢٠٢١)، بينما اختلفت مع دراسة صالح (٢٠١٣) والتي تحقق بدرجة منخفضة، في حين قد تحقق في دراسة ماضي (٢٠١٤) بدرجة مرتفعة.

وقد حصلت العبارة (٣٧) والتي تنص على "أحرص على تقديم اقتراحاتي لإدارة المدرسة لتطوير الأعمال المدرسية" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٣,٢٣)، وانحراف معياري (١,١٩)، بدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن حرص المعلمين على تقديم الاقتراحات التي تخص العمل وحرصهم على

سمعة المدرسة وتحسين صورة العمل الجاري، ويتفق ذلك مع دراسة الشنطي (٢٠١٦).

بينما حصلت العبارة (٣٩) والتي تنص على "عملية التقييم والاختيار عند ترقية المعلمين عادلة وغير منحازة" على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٢,٩٥)، وانحراف معياري (١,٢٦)، بدرجة تحقق متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المعلمين يرون أن الترقية تشوبها العدالة والكفاءة وأنها تتم بصورة إلىءة دون مراعاة الكفاءات، ويتفق ذلك مع دراسة البياري (٢٠١٨).

البعد الثامن: النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين:

جدول (٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة التحقق والترتيب لإجابات أفراد الدراسة

لعبارات البعد الثامن: "النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين"

م	العبارات	المتوسط الحسابي	قيمة المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
٤٧	أثق بحصولي على حقوقي المادية عند بلوغي السن القانونية.	2.36	منخفضة	1.18	1
٤٦	حقوقي كمعلم مصنوءة من أي انتهاكات.	2.19	منخفضة	1.16	2
٤٣	توفر النقابة الرعاية الصحية المناسبة لي أثناء الخدمة وبعد المعاش.	2.11	منخفضة	1.10	3
٤٥	تيسر النقابة للمعلمين وأسرهم أنشطة ورحلات بأجور رمزية.	2.06	منخفضة	1.04	4
٤٢	تتابع النقابة مدى توفر بيئة تعليمية صحية ومناسبة للمعلمين.	2.05	منخفضة	1.08	5
٤٤	توفر النقابة معاشات مناسبة وكافية عند التقاعد.	1.97	منخفضة	1.08	6
٤١	تحرص النقابة على المطالبة بتحسين ورفع الأجور والحوافز.	1.91	منخفضة	1.13	7
البعد ككل		2.10	منخفضة	.85	

ويتضح من الجدول (٩) الذي تضمن بعد "النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين" (٧) عبارات جاءت جميعها بدرجة تحقق منخفضة

بمتوسط حسابي (٢,٣٦ - ١,٩١)، وبلغ المتوسط الحسابي العام (٢,١٠) بدرجة تحقق منخفضة للبعد ككل، ويتفق ذلك مع دراسة عبد البر (٢٠١٩)، وخليل (٢٠٢١).

وقد حصلت العبارة رقم (٤٧) والتي تنص على "أنق بحصولي على حقوقي المادية عند بلوغي السن القانونية" على المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (٢,٣٦)، وانحراف معياري (١,١٨)، بدرجة تحقق منخفضة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المعلمين لا يشعرون بدور واضح وحقيقي وملموس للنقابة في حياتهم الوظيفية، وأيضاً عدم ثقته واطمئنانه للحصول على حقوقه العادلة سواء المادية أو المعنوية أثناء الخدمة أو بعد بلوغه السن القانونية للمعاش.

في حين حصلت العبارة رقم (٤١) والتي تنص على "تحرص النقابة على المطالبة بتحسين ورفع الأجور والحوافز" على المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (١,٩١)، وانحراف معياري (١,١٣)، بدرجة تحقق منخفضة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن النقابة لا تقوم بدور ملموس في المطالبة برفع المرتبات والحوافز للمعلمين، وعدم وجود دور فعال للنقابة في السياسة التعليمية، وعدم قيام النقابة بالتسهيلات المادية والاستشارية والتقنية لتحسين بيئة العمل المدرسي.

خلاصة نتائج البحث:

أ. المتوسط العام لدرجة تقدير أفراد الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط جاء متوسطاً بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٢,٨٥)، وبلغ الانحراف المعياري (٧٠٥)، مما يشير إلى الأهمية الكبيرة لأبعاد الاستبانة في تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط.

ب. يمكن ترتيب أبعاد الاستبانة الخاصة بواقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط وفق آراء أفراد عينة الدراسة ترتيباً تنازلياً وفق درجة التحقق كما يلي:

١- التواصل الفعال والعلاقات الاجتماعية الجيدة، بمتوسط حسابي (٣,٢٨)، ودرجة تحقق متوسطة.

٢- الرضا الوظيفي، بمتوسط حسابي (٣,١٥)، ودرجة تحقق متوسطة.

٣- المشاركة والعدالة التنظيمية، بمتوسط حسابي (٣,١١)، ودرجة تحقق متوسطة.

٤- تكافؤ الفرص والتقدم الوظيفي، بمتوسط حسابي (٣,٠٧)، ودرجة تحقق متوسطة.

٥- التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية، بمتوسط حسابي (٢,٩٧)، ودرجة تحقق متوسطة.

٦- بيئة العمل الآمنة، بمتوسط حسابي (٢,٧٥)، ودرجة تحقق متوسطة.

٧- النقابات والضمان الاجتماعي والحفاظ على حقوق المعلمين، بمتوسط حسابي (٢,١٠)، ودرجة تحقق منخفضة.

٨- الأجور والمكافآت، بمتوسط حسابي (٢,٠٤)، ودرجة تحقق منخفضة.

توصيات البحث:

بناءً على النتائج التي توصل إليها الباحثان، يوصي الباحثان بما يلي:

١- ضرورة الاهتمام بتحسين وزيادة المرتبات والمكافآت، الحوافز، المعاشات،

مكافأة نهاية الخدمة، ويتم ذلك بالتدرج مراعاة للظروف الاقتصادية.

٢- الاهتمام بتكريم المعلمين المجتهدين مع إبراز هذا التكريم اعلامياً لترسيخ مفهوم احترام المعلم والحفاظ على مكانته وكرامته.

٣- ضرورة توافر منظومة صحية جيدة ومرضية للمعلمين ترعى المعلم وأسرته أثناء وبعد الخدمة.

- ٤- ضرورة فتح باب التعيينات الجديدة للشباب لسد العجز في التخصصات المختلفة.
- ٥- أهمية إعداد دورات تدريبية بشكل دوري للمعلمين لاطلاعهم على الجديد في مجال تخصصهم والإجابة عن تساؤلاتهم.
- ٦- عمل برامج دورات وأنشطة تتم في المدارس للمعلمين يكون هدفها طمأنة المعلم نفسياً وزيادة التواصل وتحسين العلاقات الاجتماعية مع زملائه والادارة المدرسية
- ٧- العمل على تفعيل دور النقابات في مختلف الجوانب لتقوم بالدور المنوط بها في توفير المعاش والأنشطة الثقافية والترفيهية.
- ٨- الاستفادة من مجلس الآباء والمجتمع المدني ورجال الأعمال لاستكمال بعض الأدوات والوسائل التعليمية والقيام بالصيانة الدورية اللازمة.
- ٩- الاهتمام بتعيين عمال نظافة المدرسة مع الاستعانة بالمجالس المحلية لنظافة محيط المدارس.
- ١٠- ضرورة توفير الوسائل التعليمية والاجهزة الالكترونية التي تساعد المعلمين في العملية التدريسية.
- ١١- ضرورة استدامة مشروع المعلمون أولاً لتحقيق أهدافه واستفادة المعلمون منه.

المراجع العربية:

آل جمعان، شادن بنت عبدالله والغامدي، على بن مرزوق. (٢٠٢٢). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى منسوبي عمادة الموارد البشرية في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

البربري، مروان حسن والشنطي، محمود عبد الرحمن (٢٠١٦). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والانتاج الفني

- (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الاقصى، أكاديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا، غزة.
- بهاللي، مفيدة ولبصير، هند (٢٠١٩). أثر جودة حياة العمل على سلوك المواطنة التنظيمية (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد خضير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، الجزائر.
- جاد الرب، سيد محمد (٢٠٠٨). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية. الاسماعيلية: مطبعة العشري.
- خليل، دعاء ناصر (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية بمدارس التعليم الأساسي. دراسة تحليلية بجامعة الاسكندرية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاسكندرية، كلية التربية، الاسكندرية.
- زيدان، السيد محمد سالم (٢٠١٣). تحسين التعليم الأساسي للمناطق النائية والمحرومة بجنوب محافظة بورسعيد. مجلة كلية التربية، جامعه بورسعيد (١٣)، ٤١٤-٤٦٠.
- سمحان، منال فتحي (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. مجلة كلية التربية بينها، ١ (١٢١)، ٦٠-١٢٤.
- السيد، سماح السيد محمد (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الادارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية، ٣٣ (١)، ٢٣٧-٢٧٩.
- عبد البر، نسمة عبد الرسول (٢٠١٩). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. مجلة كلية التربية جامعة بنها، ٣٠ (١٢٠)، ٩٤-١.
- ماضي، خليل اسماعيل وجاد الرب، سيد محمد والسعيد، هاني محمد (٢٠١٤). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، جامعه قناة السويس، كلية التجارة، الاسماعيلية.
- المشوط، مريم سعد وسليمان، شريف عبد الله والمحيلي، عبد العزيز سعود وهلال، محمد سعيد (٢٠٢٢). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية بدولة الكويت بين الواقع والمأمول. مجلة كلية التربية جامعة عين شمس، ٣ (٤٦)، ٢٠١-٢٣١.

المنذري، سالم بن سعيد بن سيف (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان. *معهد الادارة العامة*، (١٤٤)، ١٣١-١٤٦.

نصر، عزة جلال مصطفى (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة. *مجلة الادارة التربوية*، (٢٦)، ١٣-٩٧.

الهداب، تغريد بنت حمد والمخلافي، عبد الملك بن طاهر (٢٠٢٠). أثر جودة الحياة الوظيفية على الاحتراق الوظيفي: دراسة ميدانية على عينة من الموظفين الإداريات في الادرة العامة للتعليم بالرياض. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٠ (٣)، ٢٣٣-٢٥٤.

هلال، محمد سعيد عبد المطلب (٢٠١٦). دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية في جامعتي كورنيل الامريكية وتورنتو الكندية وامكانية الافادة منها في جامعه عين شمس. *مجلة الادارة التربوية*، (١٠)، ٢٨٥-٣٣٤.

وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٢). *الخطة الاستراتيجية لمصر ٢٠٣٠*.
وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٢). *برنامج المعلمون أولاً*. تم الاسترجاع من <http://egy-map/initiative/%D8%A8%D8%B1> تم الاسترجاع في يوم ٢٠٢٢/١٢/١.

المراجع الأجنبية:

- Akar, H. (2018). The Relationships between Quality of work life, School Alienation, Burnout, Affective commitment and Organizational citizenship: A study on Teachers, *European Journal of Educational research*. (7), 169-180.
- Akram, M.& Ilgan, A.& Ozu, O.& Shah ,A.(2017). Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), 244-269.
- Canoy, L. (2020). Quality of work life of teachers in public secondary school teachers. *SMCC Higher Education Research Journal*, (7), 15-27.
- Krejcie, R.& Morgan, D. (1970). *Determining Sample Size for research activities*. Educational and Psychological Measurement. 30(3), 607-610

