

## مكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية وعلاقتها بجودة حياة العمل

- دراسة ميدانية في المحافظات الجنوبية -

الباحثان

نداء جمال الهور

وفاء جمال الهور

## ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية في ضوء جودة حياة العمل، وتكونت

العينة من (200) معلماً ومعلمة من منطقة وسط محافظات غزة، وأظهرت النتائج: أن درجة التقدير الكلية للعوامل المؤثرة على مكانة المعلم بلغت وزن نسبي (81.60%) بدرجة مرتفعة حيث جاء مجال التأهيل والتدريب المرتبة الأولى ومجال أساليب الإشراف التربوي المرتبة الأخيرة، وبلغ الوسط الحسابي "لجودة حياة العمل" (3.87) بوزن نسبي (77.37%) وهو بدرجة مرتفعة من الاستجابة حيث جاء مجال التحسين المستمر المرتبة الأولى ومجال أساليب العلاقات الإنسانية في المدرسة المرتبة الأخيرة، فيما كان هناك علاقة إيجابية "لمكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية" وجودة الحياة العمل" و كانت معاملات الارتباط مرتفعة بما يدل عن وجود علاقة إيجابية، وأوصت الدراسة: بتنظيم ندوات وحلقات مستمرة داخل المدارس من أجل رفع مكانة المعلم الاجتماعية وتعزيز قنوات الاتصال والتواصل بين المشرفين التربويين والمعلمين ومحاولة رفع النظرة السلبية بين الطرفين لكل من الآخر وإعطاء المعلم حقوقه المادية والمعنوية.

**الكلمات المفتاحية:** مكانة المعلم الفلسطيني، جودة حياة العمل.

## The Social Status of the Palestinian Teacher and its Relationship to the Quality of Work Life: A Field Study in the Southern Governorates

### Summary:

The aim of the study was to identify the social position of the Palestinian teacher in the light of the quality of work life. The study community consisted of male and female secondary school teachers in the Central Governorate. To achieve this, the two researchers followed the descriptive / analytical approach by applying two questionnaires, the first "social standing" and the second "quality of work life", applied to a random sample of (200) male and female teachers from the central governorates in Gaza. The results have shown: "The degree of factors affects the position of the teacher, a relative weight (81.60%) with a high degree which indicates that the field of qualification and training comes first, whereas the field of educational supervision methods come last. The Mean of the "quality of work life" reached (3.87) with a relative weight (77.37%), which is a high degree of response, where the field of continuous improvement came first and the field of human relations methods in the school ranked last. There was a positive relationship between "the Palestinian social status of the teacher" and the quality of work life "and the correlation coefficients were high, indicating a positive relationship.

**Key words:** the status of the Palestinian teacher, quality of work life.

## مقدمة:

تعد المكانة الاجتماعية من الموضوعات المهمة التي تحدها الجماعة الإنسانية في الوقت الحاضر وأكثر الأشخاص الذين يحاولون الوصول إلى مكانة اجتماعية جيدة وعالية في المجتمع هم المعلمون الأمر الذي جعل المؤسسات التربوية حريصة على توافرها لهم من خلال تحقيق مستوى مقبول من جودة الحياة لتهيئة الظروف المادية والمعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي حتى يتسنى أن يقوموا بوظائفهم وواجباتهم بما يؤثر على أدائهم ايجابياً.

وحيث إن المكانة الاجتماعية للإنسان تتحدد من خلال المعايير الاجتماعية للجماعة ومعتقداتها، بالإضافة إلى نظام العمل وما يرتبط به من أدوار اجتماعية مختلفة نابعة من تصورات الجماعة وتوقعاتها، فالمكانة الاجتماعية للفرد ليست خاصة ذاتية فطرية له، بل هي عطاء يقدم إليه بناءً على عدة عوامل ومؤشرات في ظل ما يتوقع منه من أدوار، أنها وحدة تفاعل اجتماعي، وتستخدم كوحدة في تحليل النظام التربوي (السليم، 2012: 183).

وكون المعلم ركناً أساساً في العملية التعليمية باعتباره الدعامة الأساسية التي يقوم عليها الإصلاح والتطوير التربوي والجودة، حيث يتوقف نجاح العملية التربوية على أداء المعلم لدورة الفعال، ومن هنا فإن كثيراً من دول العالم تولي عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم أهمية فائقة وإدراك منها بأن زيادة فعالية المعلم وارتقاء أدائه ينعكس على فاعلية العملية التعليمية، وهنا تأتي ضرورة تنمية المعلم وتحسين دوره حتى يقف على المستجدات التربوية في مجال عمله فلا بد من توافر بيئة عمل داعمة للمعلم وحافزة له حيث يجد المعلم نفسه مدفوعاً للتعلم، والبحث عن كل ما هو جديد لتطوير نفسه (الميعان، 2012: 56).

## مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تزايد وتيرة الاعتداءات على المعلم في الآونة الأخيرة رغم القناعة بأهمية دوره في الارتقاء بمستوى الطالب، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

ما علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بجودة حياة العمل في المحافظات الجنوبية؟

وينتفع عن هذا السؤال، الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما درجة تقدير عينة من معلمي المحافظات الجنوبية ومكانة المعلم الاجتماعية؟
2. ما درجة تقدير أفراد العينة محل الدراسة لمستوى جودة حياة العمل؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين درجة تقدير أفراد العينة للعوامل المؤثرة في مكانتهم الاجتماعية، ودرجة تقديرهم لمستوى جودة حياة العمل؟

**أهداف الدراسة:**

- 1- التعرف إلى درجة تقدير عينة من معلمي المحافظات الجنوبية للعوامل المؤثرة في مكانتهم الاجتماعية.
- 2- التعرف إلى درجة تقدير عينة من معلمي المحافظات الجنوبية لمستوى جودة حياة العمل.
- 3- التعرف إلى العلاقة بين درجة تقدير أفراد العينة للعوامل المؤثرة في مكانتهم الاجتماعية، ودرجة تقديرهم لمستوى جودة حياة العمل.

**أهمية الدراسة:**

تتحدد أهمية الدراسة من الناحية التطبيقية في توظيف نتائجها إلى مجموعة من التوصيات تتمثل في توجيه ذات الاختصاص والعلاقة في إعداد البرامج التربوية والإرشادية بشأن مكانة المعلم وتوفير له حياة عمل تتسم بالجودة.

**حدود الدراسة:**

1- حد الموضوع: التعرف إلى العوامل المؤثرة في مكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية المتمثلة في المجالات: (أساليب الإشراف التربوي-الحوافز-التأهيل والتدريب) وعلاقتها بجودة حياة العمل المتمثلة في المجالات: (العلاقات الإنسانية في المدرسة- التحسين المستمر - الميزة التنافسية).

2- الحد المكاني: محافظة الوسطي.

3- الحد المؤسسي: المدارس الثانوية الحكومية.

4- الحد البشري: عينة من المعلمين والمعلمات.

5- الحد الزمني: (تم تطبيق هذه الدراسة من خلال الفصل الدراسي الثاني 2018 - 2019).

### مصطلحات الدراسة:

#### 1- العوامل الاجتماعية

تعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: "مجموعة من الظواهر المتداخلة لتكون نظام معرفي قائم بذاته وحدوثه ليس عشوائياً وتتداخل في تكوينه عوامل اجتماعية لها علاقة بالبناء الاجتماعي للمجتمع تتغير بتغير المواقف والأزمان".

#### 2- جودة حياة العمل

تعرفها الباحثتان إجرائياً بأنها: "مجموعة الإجراءات والأنظمة التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية للمعلم في المدارس، وتحديد العلاقة بين المعلم وبيئته من خلال البعد الاجتماعي والتي تظهر بمجملها الرضا العام عن الأداء".

### الخلفية النظرية للدراسة:

يعد المعلم من أهم العناصر الميسرة لتعليم يتصف بالجودة، رغم أهمية المنهاج الجيد كمصدر للمعرفة، لكن هذه الأشياء كلها وسواها تأتي في الأهمية بعد المعلم المقندر المتميز، المخلص في أداء عمله المتمكن من مادته، حيث تعتبر تشجيع وتحفيز المعلم وشعوره بالاستقرار و الأمان الوظيفي من أهم وسائل التغيير والدافع إلى الإبداع والتميز للوصول إلى أفضل درجات العطاء (اللياني، 2013:4).

ومن أجل الحفاظ على مكانة المعلم، وتحقيق مستوى القبول من الجودة، وجب تكوين علاقة إيجابية بين المعلمين والإدارة التعليمية والمدرسية لتحقيق الهدف الذي وجدت لأجله، ولا بد من استخدام عوامل ومعايير موضوعية تحقق العدالة ورضا المستفيدين من الأنشطة التي تقدمها الإدارة التعليمية للمعلمين.

## المحور الأول: العوامل المؤثرة في مكانة المعلم الاجتماعية

### الأداء الوظيفي

بما أن الأداء الوظيفي للمعلمين بالمدرسة يتأثر بكل مكونات المؤسسة بالدوافع الفكرية والنفسية التي يمتلكها المعلمون تجاه المؤسسة، بالوضع السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي تعيشه البيئة المحيطة، لذلك يصعب تحديد العوامل المؤثرة بالأداء الوظيفي تحديداً دقيقاً، هنالك العديد من العوامل المؤثرة في الأداء، فإن هناك مؤثرات داخلية وخارجية في الأداء الفردي، حيث تقسم مؤثرات الأداء الفردي لمهام الوظيفية إلى عوامل شخصية داخلية مثل كفايات معينة يتميز بها الفرد نتيجة دورات تدريبية سابقة أو التدريب الداخلي في المؤسسة والدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، أما القسم الثاني من العوامل الداخلية للفرد مثل الذكاء والقدرة الانفعالية والدافعية الداخلية، التي توجد نوع من التمايز والتباين في أداء الأفراد(بظاظو، 2010:49).

كما أن هناك عوامل عديدة يمكن استخدامها من قبل الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية بصورة مباشرة في التأثير، وتوجيه سلوك المعلمين، وتحسين أدائهم المدرسي والوصفي بما ينعكس بالإيجاب على تجويد العملية التعليمية بشكل عام، وإحداث النمو المتكامل والشامل للطلاب في كافة النواحي والتي تسعى الإدارة التعليمية بمساعدة الإدارة المدرسية على تحقيقها لدى الطلاب باعتبارهم محور العملية التعليمية من خلال توفير النمو المهني للمعلمين والحوافز المادية والمعنوية والتعرف على حاجات المعلمين المهنية واستخدام القيادة الديمقراطية في البيئة المدرسية وأن يتسم الإشراف التربوي بالديمقراطية والنصح والارشاد ( أحمد، 2003:100).

وتؤدي العوامل التالية في مكانة المعلم من حيث:

1- أساليب الإشراف التربوي: ويمكننا القول بأنه لا يوجد هناك أسلوب واحد يستخدم في الإشراف التربوي أو أن يكون أفضل الأساليب التي تستخدم في جميع المواقف والظروف حيث أن كل موقف تعليمي يناسبه أسلوب من الأساليب، ويمكن استخدام في المواقف التعليمي الواحد أكثر من أسلوب لذلك يتوجب على المشرف التربوي أن

ينوع أساليبه الإشرافية بناءً على الموقف التعليمي والفروق الفردية بين المعلمين واحتياجاتهم التدريبية والإمكانات المتاحة.

2- **الترقيات والمكافآت:** وهي انتقال الفرد من مستوى إلى مستوى أعلى مع زيادة في المسؤولية والواجبات والمهام والراتب وتحسين في مستواه الاجتماعي، فتطبيق الترقيات والمكافآت داخل المؤسسات التربوية بمصادقية، وبعيداً عن المحسوبية ويشعر الموظفون بأن مدير المؤسسة ذو أخلاق رفيعة ويجعلهم أكثر ثقة به، ويوطد الاتصال والتواصل بينهم ليقينهم أنه لن يضيع حق من يعمل بجد وجهد واتقان.

3- **التأهيل والتدريب:** والتي تعرف بأنها العملية التي تهئ وسائل التعليم وتعاون المعلمين على اكتساب الفاعلية في أعمالهم الحاضرة والمستقبلية، وهو بمثابة نشاط مستمر لتزويد المعلم بخبرات ومهارات تزيد من مستوى أدائه لمهنته (حوالة، 2005: 172).

حيث إنها نشاط مخطط، أي أن بناء البرامج التأهيلية لا يعتمد على العشوائية، وإنما على التخطيط المدروس، والهدف الأساسي من هذا التأهيل هو إحداث تغييرات في الفرد والجماعة وهذه التغييرات قد تمس عدة جوانب لدى الفرد أو الجماعة، فقد تتعلق بإضافة معلومات أو تحسين الأداء أو تغيير السلوك والاتجاه، إذ أن التأهيل في كل أو بعض أو أحد الجوانب السابقة يؤدي إلى جعل الفرد أو الجماعة يمارسون وظائفهم بكفاءة ونتاجية عالية (بن زاف، 2013: 40 )

### المحور الثاني/ جودة حياة العمل

#### مفهوم جودة حياة العمل:

جودة حياة العمل أمراً نسبياً يختلف من شخص لآخر من الناحيتين (النظرية والتطبيقية)، ويعتمد ذلك على الفرد نفسه لتقييم حياته ومتطلباتها ونوعيتها، ولذلك فقد تعددت تعريفات الباحثين حول جودة حياة العمل، ومن هذه التعريفات على سبيل المثال، لا الحصر، ما يلي:

يعرفها (البليسي، 2012) بأنها: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره



على أداء المؤسسة، والأفراد إيجابياً، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبية وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة، وحصانتها ضد الكثير من الأزمات".

ويعرفها كلا من اندمطي و كامالري (Indumathy&Kamalray، 2012) بأنها: "التوجه الذي يعتبر الموظفين إحدى أصول المنظمة بدلا من اعتبارهم تكلفة عليها ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم والمساهمة في اتخاذ القرار هذا التوجه يحفز الموظفين بتلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية".

### أهداف جودة حياة العمل:

في المؤسسات التربوية جودة حياة العمل تعمل على تحقيق رؤيتها وأهدافها التي وضعتها، لذلك وجود الأهداف ضرورياً وإظهار كيفية تحقيقها متطلب أساس لكي تسهم في تحقيق رضا المعلمين، ورفع مستوى التحسين المستمر وتحقيق الميزة التنافسية لها وحل المشكلات التي يمكن أن تواجه المجتمع فمن هنا يمكن ايجاز أهداف جودة حياة العمل متمثلة في :

يرى كيمار (Kumar، 2013:191) بأن أهداف جودة حياة العمل هي، زيادة ثقة العاملين، المشاركة في حل المشاكل، زيادة الرضا الوظيفي، زيادة الفاعلية التنظيمية، تقليل معدل الدوران عند المعلمين، زيادة الإنتاجية والأرباح، تحقيق أهداف المؤسسة. ولاعتبارات خصوصية الدراسة الحالية ، وعطفاً على تقسيمات أبعاد جودة حياة العمل، اعتمدت الباحثتان الأبعاد التالية (الهور، 2016:77) .

**العلاقات الإنسانية في المدرسة:** حيث إن للعلاقات الإنسانية أهمية كبيرة في إضفاء أجواء الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التربوية وتعمل على تسهيل الاتصال والتواصل بين المدير والمعلمين فإن اختفاءها من المؤسسة فسوف يسودها الاضطرابات والشقاء ولن تتمكن من تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، فكون مدير المدرسة يراعي ظروف المعلمين الاقتصادية والاجتماعية ويتعامل معهم بمرونة عالية ويتواصل مستمر ويشعرهم بثقته العالية بهم فإن هذا سوف يرفع مستوى العاملين بالمدرسة ويجعل منها مؤسسة

تربوية فاعلة في المجتمع، التحسين المستمر: ويهدف للوصول إلى مستوى تحسين معين من أداء العمليات وبغض النظر عن مدى جهود التحسين المبدئية إلا أن عمليات التحسين لا بد وأن تستمر والتحسين المستمر يعنى عدم الاكتفاء بأداء الوظيفة بطريقة جيدة، ولكن بذل جهد أكبر لتحسين الأداء كون المؤسسات على اختلاف أهدافها تبقى دائماً بحاجة إلى التحسين المستمر في عملها كونها أحد الركائز الأساسية لإدارة الجودة وتحتاج إلى دعم من الإدارة العليا وتشجيعها عن طريق الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية المناسبة، وتوفير الإدارة متطلبات التحسين المستمر لنجاح الجهود المبذولة له، الميزة التنافسية: في الإطار التربوي وداخل المدارس تتمثل الميزة التنافسية في الوصول إلى المراتب الأولى في التحصيل من بين المدارس المنافسة ولتحقيق هذا الشيء على المدير أن يتعاون مع المدرسين ويبني معهم جسور المودة والاحترام والثقة المتبادلة، ومحاويلته كسب ولاء العاملين بالمؤسسة عن طريق تحفيزهم والثناء عليهم وقت إنجازهم الأعمال الموكلة إليهم، ويعمل على مشاركتهم في ظروفهم الخاصة وتفهم أوضاعهم التي يتعرضون لها، ويشجع المعلمين الذين يبدعون ويأتون بالأفكار الجديدة، ولا يحبطهم فيحقق ذلك النجاح، والارتقاء للمؤسسة التربوية، ويجعلها تحافظ على موقفها التنافسي بين المؤسسات الأخريات .

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة الداوود (2017) هدفت التعرف إلى واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين أنفسهم وتكونت عينة الدراسة من (224) معلماً ومعلمة صف، وكانت من أهم نتائج الدراسة: المكانة الاجتماعية للمعلم السوري منخفضة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، متوسطة في جانبها الشخصي من وجهة نظر المعلمين، وتختلف هذه النظرة بين الذكور والإناث لصالح الإناث، في حين أنها لا تختلف باختلاف عدد سنوات الخبرة.
- دراسة الخلف (2016) هدفت التعرف إلى محددات المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المستقبل والتعرف إلى مدى اختلاف تلك المحددات عند

معلمي المستقبل باختلاف متغيرات الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة وتكونت العينة من (878) طالباً وطالبة وأظهرت نتائج الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة ككل حول محددات المكانة الاجتماعية للمعلم وفقاً لمتغير الجنس، ومن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة دبلوم التأهيل حول محددات المكانة الاجتماعية للمعلم وفقاً لمتغير الجنس، وعن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة معلم صف حول محددات المكانة الاجتماعية للمعلم وفقاً لمتغير الجنس.

- **دراسة الهور (2016)** هدفت التعرف إلى درجات تقدير معلمي المدارس الخاصة لواقع ممارسة مديريهم للقيادة الموزعة في ضوء درجات تقديرهم لجودة حياة العمل والكشف إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات كل من (القيادة الموزعة\_ جودة حياة العمل)، وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة وكانت أهم النتائج: أن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الموزعة من وجهة نظر المعلمين كانت عند وزن نسبي ( 76.93% ) أي بدرجة كبيرة ، درجة التقدير الكلية لجودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين كانت عند وزن نسبي (70.96%) أي بدرجة كبيرة.

- **دراسة منصور (2016)** هدفت التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، وبلغت عينة الدراسة (141) مديراً ومديرةً بجميع محافظات غزة، وكان من أهم النتائج: إن الدرجة الكلية لجودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة حصلت على وزن نسبي (75،16%) أي بدرجة كبيرة، إن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة الذكية حصلت على وزن نسبي (84.99%) أي بدرجة كبيرة.

- **دراسة دسوقي (2015)** هدفت التعرف على تأثير جودة حياة العمل علي المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس والعلاقات الارتباطية بينهما وقد أجريت

الدراسة علي عينة صدفية عشوائية بلغ قوامها (100) عضو هيئة تدريس في كلية الزراعة بجامعة الإسكندرية، **أهم النتائج:** عن وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى المهارات الإدارية وبين كل من مستوى جودة حياة العمل عند مستوى احتمال (0.0) و(مدة الحياة الزوجية - متوسط دخل الأسرة - الدرجة الوظيفية) عند مستوي احتمالي (0.05) ، وجد أن مستوي جودة حياة العمل من أكثر المتغيرات المؤثرة على مستوى المهارات الإدارية بنسبة(10.3%)

- **دراسة السليم والعلي (2012)** هدفت تحديد مكانة المعلم الاجتماعية ودوره في تنمية المجتمع عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكانة الاجتماعية للمعلم ودوره في تنمية المجتمع وقد تبين أهمية الحوافز في رفع المكانة الاجتماعية للمعلم، وعدم وجود فرق لأثر المؤهل العلمي والخدمة الاجتماعية بينما توجد فروق في الجنس لصالح الإناث.

#### ثانيا: الدراسات الأجنبية:

- **دراسة تابسام Tabassum (2012)**، هدفت التعرف إلى العلاقة المتبادلة بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لدى أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلاديش، لدى أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلادش، وطبقها علي (72) موظفاً من العاملين في الكلية واستخدم المنهج الوصفي **وأظهرت النتائج:** عن وجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية، أن التعويضات العادلة والدستورية في تنظيم العمل تعتبر العوامل الأكثر ارتباطاً بالرضا الوظيفي، أن (فرصة تطوير قدرات الموظفين) هو العامل الأقل ارتباطاً بالرضا الوظيفي.

- **دراسة ايمدزاده و آخرون (Emadzadeh, and Others, 2012)** هدفت التعرف إلى تقييم جودة حياة العمل ومكوناتها لدي معلمي المدارس الابتدائية في مدينة أصفهان، وتكونت العينة من (120) معلماً اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وتوصلت الدراسة : أن جودة حياة العمل للمعلمين أقل من المتوسط عند مستوي دلالة إحصائية وأنهم لا يتمتعون بنوعية حياة العمل الجيدة، أن

المعلمات تتمتع بجودة حياة أعلى من المعلمين، بينما لا يوجد فروق بين آراء المعلمين يعزى لمتغير المؤهل العلمي حول جودة حياة العمل ومكوناتها، بينما توجد فروق بين آراء المعلمين لحياة عمل المعلمين لمتغير سنوات الخدمة (لصالح 2-4 سنوات).

#### التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على مجموعة الدراسات السابقة نجد أن الدراسة الحالية تشابهت من حيث المنهج مع بعض الدراسات مثل دراسة الداود (2017) وخلف (2016) والهور (2016) Tabassum (2012) ولكنها اختلفت مع منصور (2016) Tabassum (2012) والتي استخدمت المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات مثل دراسة السليم والعلي (2012) ودراسة Emadzadeh, Others and Others (2012) واختلفت مع دراسة دسوقي (2015) حيث استخدم الاستبانة والمقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات، ولعل ما يميز الدراسة الحالية أنها حاولت ايجاد العلاقة بين مجموعة من العوامل المؤثرة على مكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية وأثرها على تطوير وتحسين جودة حياة العمل.

#### إجراءات الدراسة:

##### 1. مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في محافظة الوسطى عددهم (836) فرداً. وتكونت عينة الدراسة من 200 معلماً ومعلمة أداة البحث: قامت الباحثان ببناء الاستبانتين تكونت من (38) فقرة موزعة على محورين حول وتتكون استبانة البحث من قسمين رئيسيين:

القسم الاول: المعلومات الشخصية.

القسم الثاني: يتكون من 38 فقرة موزع على محورين.

وقد كانت الإجابات على كل فقرة من الاستبانتين حسب مقياس ليكارت الخماسي كما هو موضح في جدول (1)

**جدول (1): مقياس ليكارت الخماسي**

|               |            |       |        |       |            |
|---------------|------------|-------|--------|-------|------------|
| درجة الموافقة | كبيرة جداً | كبيرة | متوسطة | ضعيفة | ضعيفة جداً |
| الدرجة        | 5          | 4     | 3      | 2     | 1          |

وبالتالي تتراوح الدرجة على المقياس للاستبانة الأولى بين (1-5 درجة)، وبين (1-5) للثانية، وفي هذه الدراسة تم اعتماد الوسط الحسابي للمقياس بحيث تشير الدرجة المنخفضة إلى تدني الموافقة على ما جاء في الفقرة من وجهة نظر أفراد العينة، بينما تدل الدرجات المرتفعة على ارتفاع درجة الموافقة، وتحدد درجة التقدير من خلال مدى تدرج ليكارت الخماسي هو (4=1-5) وطول الفترة (0.8) بوزن نسبي (16%)، كما في الجدول التالي:

**جدول (2): درجات التقدير ل فقرات مجالات أداة الدراسة.**

| درجة التقدير | الوزن النسبي        | طول الخلية |
|--------------|---------------------|------------|
| ضعيفة جداً   | من 20 إلى 36        | 1-1.8      |
| ضعيفة        | أكبر من 36.0 إلى 52 | 1.8-2.6    |
| متوسطة       | أكبر من 52.0 إلى 68 | 2.6-3.4    |
| كبيرة        | أكبر من 68 إلى 84   | 3.4-4.2    |
| كبيرة جداً   | أكبر من 84 إلى 100  | 4.2-5      |

**2. صدق الاستبانة:**

أولاً: صدق أداة البحث: تم عرض الاستبانة على عدد من المحكمين، وقد استجاب الباحثان وقاما بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

**ثانياً: صدق الاستبانة**

**أولاً: الاتساق الداخلي Internal Validity:**

- يوضح جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال والمجال التي تنتمي له عند مستوى معنوية 0.05 وبذلك يعد المجال صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (3) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات استبانة العوامل المؤثرة في مكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية

| المجال الثالث     |                |            | المجال الثاني     |                |            | المجال الأول      |                |             |
|-------------------|----------------|------------|-------------------|----------------|------------|-------------------|----------------|-------------|
| القيمة الاحتمالية | معامل الارتباط | رقم الفقرة | القيمة الاحتمالية | معامل الارتباط | رقم الفقرة | القيمة الاحتمالية | معامل الارتباط | رقم العبارة |
| 0.000             | 0.641**        | 1          | 0.000             | 0.652**        | 1          | 0.000             | 0.855**        | 1           |
| 0.000             | 0.412**        | 2          | 0.000             | 0.651**        | 2          | 0.000             | 0.725**        | 2           |
| 0.000             | 0.874**        | 3          | 0.000             | 0.871**        | 3          | 0.000             | 0.641**        | 3           |
| 0.000             | 0.855**        | 4          | 0.000             | 0.855**        | 4          | 0.000             | 0.722**        | 4           |
| 0.000             | 0.540**        | 5          | 0.000             | 0.551**        | 5          | 0.000             | 0.971**        | 5           |
| 0.000             | 0.642**        | 6          | 0.000             | 0.852**        | 6          | 0.000             | 0.585**        | 6           |
|                   |                |            | 0.000             | 0.632**        | 7          |                   |                |             |

يوضح جدول (4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات استبانة جودة حياة العمل

| المجال الثالث     |                |   | المجال الثاني     |                |   | المجال الأول      |                |   |
|-------------------|----------------|---|-------------------|----------------|---|-------------------|----------------|---|
| القيمة الاحتمالية | معامل الارتباط | م | القيمة الاحتمالية | معامل الارتباط | م | القيمة الاحتمالية | معامل الارتباط | م |
| 0.000             | 0.852**        | 1 | 0.000             | 0.627**        | 1 | 0.000             | 0.842**        | 1 |
| 0.000             | 0.456**        | 2 | 0.000             | 0.747**        | 2 | 0.000             | 0.574**        | 2 |
| 0.000             | 0.721**        | 3 | 0.000             | 0.552**        | 3 | 0.000             | 0.642**        | 3 |
| 0.000             | 0.363**        | 4 | 0.000             | 0.722**        | 4 | 0.000             | 0.627**        | 4 |
| 0.000             | 0.858**        | 5 | 0.000             | 0.575**        | 5 | 0.000             | 0.525**        | 5 |
| 0.000             | 0.525**        | 6 | 0.000             | 0.852**        | 6 | 0.000             | 0.858**        | 6 |
|                   |                |   |                   |                |   |                   | 0.632**        | 7 |

يوضح جدول (5) معامل الارتباط بين كل محور محاور الدراسة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة

| م  | المحاور           | معامل بيرسون<br>للارتباط | القيمة<br>الاحتمالية (Sig) |
|----|-------------------|--------------------------|----------------------------|
| 1. | الاستبانة الأولى  | 0.685*                   | 0.000                      |
| 2. | الاستبانة الثانية | 0.852*                   | 0.000                      |

\* الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05

### 3. ثبات الاستبانة:

في هذه الدراسة تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha حساب الثبات في البيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة (الاستبيان) وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول (6) أدناه:

جدول (6) يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ

| م  | المحور            | عدد الفقرات | معامل ألفا كرونباخ |
|----|-------------------|-------------|--------------------|
| 1. | الاستبانة الأولى  | 19          | 0.804              |
| 2. | الاستبانة الثانية | 19          | 0.870              |
|    | الاستبيان ككل     | 36          | 0.850              |

حيث يتضح من جدول (6) أن قيمة ألفا كرونباخ الكلية بلغت (0.850) لجميع فقرات الاستبيان والبالغ عددها (38) وتشير لوجود ثبات عالي في بيانات الدراسة وبالتالي يمكن الاعتماد على هذه البيانات وتحليلها وتعميم نتائجها على مجتمع الدراسة.

### 1. الإجابة عن أسئلة الدراسة :

- السؤال الأول للدراسة : ما درجة تقدير عينة من معلمي المحافظات الجنوبية للعوامل المؤثرة في مكانتهم الاجتماعية؟
- للإجابة عن السؤال الأول للدراسة قام الباحثان باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي



### المجال الأول: أساليب الاشراف التربوي

يوضح جدول (7) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات أساليب الاشراف التربوي

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبرة  |
|---------|--------------|-------------------|---------------|---|
| 5       | 72.00        | 1.13794           | 3.6000        | 1. أشعر أن هدف المشرف من الزيارة هي تصيد الأخطاء.                           |
| 1       | 81.00        | 0.94645           | 4.0500        | 2. يتمتع المشرف بعلاقات اجتماعية طيبة مع المعلمين.                          |
| 4       | 75.00        | 1.27059           | 3.7500        | 3. طريقة المشرف صحيحة تعتبرها جيدة.   |
| 6       | 70.33        | 1.26881           | 3.5167        | 4. الإشراف يتم لتلبية حاجات ورغبات المعلمين المهنية.                        |
| 3       | 76.66        | 1.19557           | 3.8333        | 5. يتم الإشراف داخل المدارس لزيادة تقبل ودافعية المعلمين نحو عملية التعليم. |
| 2       | 81.00        | 0.83209           | 4.0500        | 6. تتنوع أساليب المشرف حسب المواقف الصفية.                                  |
|         | 75.99        | 1.10857           | 3.8           | المجال ككل:   |

يوضح جدول (7) "أساليب الاشراف التربوي" حاز الوسط الحسابي 3.80 بوزن نسبي 75.99% مما يدل على أساليب الاشراف التربوي بدرجة متوسطة وان اشرافهم بعيد عن تحقيق معايير الجودة.

يعزي أن المعلمين لديهم خبرات سلبية تجاه المشرفين التي تتميز بالأوامر والنواهي والاهتمام بالمظاهر بعيداً عن الجوهر وعن عدم اهتمام المشرفين بأن أسلوبهم في الإشراف والتقويم من أكثر الأبعاد التي تحقق جودة حياة العمل بالنسبة للمعلمين.

### المجال الثاني: أساليب الترقيات والمكافآت

جدول (8) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال الترقيات والمكافآت

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبرة   |
|---------|--------------|-------------------|---------------|--|
| 5       | 84.5714      | 0.87735           | 4.2286        | 1. يقلقك أن الترقيات المتوفرة تعتمد على الوساطة؟     |
| 4       | 85.1426      | 0.70054           | 4.2571        | 2. يضايقك عدم احترام الهيكل التنظيمي لترقية الوظيفة. |
| 6       | 80.0000      | 0.80440           | 4.0000        | 3. ترغب بالانتقال الى وظيفة أخرى توفر لك الترقية؟    |

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة  |
|---------|--------------|-------------------|---------------|--|
| 7       | 80.0000      | 0.87447           | 4.0000        | 4. تتناسب قيمة الراتب مع العمل المنجز؟                       |
| 1       | 87.8787      | 0.89928           | 4.3939        | 5. تحصل على مكافآت تشجيعية بشكل مستمر.                       |
| 2       | 87.2727      | 0.89506           | 4.3636        | 6. هناك سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات داخل المؤسسة.   |
| 3       | 85.4545      | 0.83937           | 4.2727        | 7. تشعر بأن الحوافز والترقيات تتم على أساس العلاقات الشخصية. |
|         | 84.292       | 0.83552           | 4.21455       | المحور ككل :   |

يوضح جدول (8) أنه " الترتيبات والمكافآت " حاز الوسط الحسابي 4.214 بوزن نسبي %84.29 مما يدل على توفر عوامل الترتيبات والمكافآت بدرجة كبيرة جداً. ويعزى ذلك وعي مديري المدارس بأن الترتيبات والمكافآت تؤدي دوراً مهماً في تقدير المعلمين وتحفيزهم على الإنجازات التي يحققونها و قدرتها على تعزيز انتماء المعلمين للمؤسسة التعليمية.

#### المجال الثالث: أساليب التأهيل والتدريب

جدول (9) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال التأهيل والتدريب

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة   |
|---------|--------------|-------------------|---------------|---|
| 5       | 84.8484      | 0.61392           | 4.2424        | 1. تسهم الدورات التدريبية في تحسين النمو المهني.                    |
| 1       | 88.0000      | 0.49705           | 4.4000        | 2. يتم الاستعانة بخبراء متخصصين في تقديم بعض الدورات التدريبية.     |
| 2       | 88.0000      | 0.49705           | 4.4000        | 3. تتاح لي فرصة التعبير عن الرأي وتحديد احتياجاتي التدريبية         |
| 3       | 84.2424      | 0.64988           | 4.2121        | 4. تقوم الدورات التدريبية بشكل مستمر وموضوعي.                       |
| 6       | 77.5757      | 0.81997           | 3.8788        | 5. تسهم الدورات التدريبية في تقوية العلاقات بين المعلمين والمشرفين. |
| 4       | 84.8484      | 0.56071           | 4.2424        | 6. يعتمد التخطيط الدورات التدريبية على أسس ومبادئ تدريبية واضحة.    |
|         | 84.5333      | 0.60492           | 4.22666       | المجال ككل :  |
|         | 81.6051      | 0.84967           | 4.080403      | العوامل المؤثرة على مكانة المعلم                                    |

يوضح الجدول (9) أن " التأهيل والتدريب " حاز الوسط الحسابي 4.226 بوزن نسبي %84.533 كما يدل على توفر مقومات الترقيات والمكافآت بدرجة مرتفعة.

ويعزى ذلك حرص إدارة المدرسة ووزارة التربية والتعليم على توفير الدورات التدريبية والتأهيلية التي تعزز وتهتم برغبات المعلمين واحتياجاتهم وترتقي بمهاراتهم وأفكارهم الإبداعية. فيما بلغ الوسط الحسابي " للعوامل المؤثرة على مكانة المعلم الفلسطيني " 4.08 بوزن نسبي 81.60 واختلفت النتيجة مع دراسة (الداوود ، 2017) في درجة تقدير العوامل المؤثرة على مكانة المعلم ، حيث كانت منخفضة في دراسة ( الداوود ، 2017)

❖ **إجابة السؤال الثاني : ينص السؤال على ما درجة تقدير أفراد العينة محل الدراسة لمستوى جودة حياة العمل؟**

للإجابة عن السؤال الثالث للدراسة قامت الباحثتان باستخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي .

المجال الأول: العلاقات الإنسانية في المدرسة

جدول (10) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال العلاقات الإنسانية في المدرسة

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبرة   |
|---------|--------------|-------------------|---------------|--|
| 1       | 78.88        | 0.9840            | 3.9444        | 1. يشارك المعلمين في المناسبات الخاصة لهم (الأفراح والأحزان).                        |
| 6       | 72.22        | 1.3581            | 3.6111        | 2. يحافظ على علاقات وطيدة مع أولياء الأمور.  |
| 2       | 77.77        | 0.9495            | 3.8889        | 3. يتم مراعاة الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين.                                |
| 7       | 71.11        | 0.9693            | 3.5556        | 4. يشعر المدير المعلمين بأنهم محور اهتمام ويتعامل معهم بكل ود واحترام متبادل.        |
| 3       | 75.55        | 1.1491            | 3.7778        | 5. يحافظ مدير المدرسة على بناء جسور الثقة مع المدراس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث. |
| 4       | 75.55        | 1.3333            | 3.7778        | 6. يعامل المدير المعلمين بعدالة وإنصاف   |
| 5       | 74.44        | 1.5420            | 3.7222        | 7. يبادر المدير إلى اقتراح أنشطة ترفيهية جماعية                                      |
|         | 74.44        | 1.2169            | 3.7222        | المجال ككل   |

يوضح الجدول (10) أن العلاقات الإنسانية في المدرسة " حاز الوسط الحسابي 3.722 بوزن نسبي %74.44 مما يدل على توفر العلاقات الإنسانية في المدرسة بدرجة كبيرة.

ويعزى ذلك قناعة المعلمين في المدرسة بأن المهام والأعمال الموكلة أليهم من قبل الإدارة ووزارة التربية والتعليم تحتاج منهم العمل الدائم حتى في أوقات الفراغ بما يجعلهم لا يتعاملون مع بعضهم البعض بالشكل المطلوب وتأخذ منهم وقت كبير وجهد حيث أن هذه الأعمال تشغلهم من التواصل مع بعضهم .

### المجال الثاني: التحسين المستمر

جدول (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال التحسين المستمر

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبارة   |
|---------|--------------|-------------------|---------------|---|
| 1       | 78.88        | 0.9840            | 4.822         | 1. تسعى المدرسة إلى تحقيق ميزة تنافسية خاصة بهم.                            |
| 4       | 72.22        | 1.3581            | 3.828         | 2. تحرص المدرسة على تحسين فاعليتها الاجتماعية بشكل مستمر.                   |
| 2       | 77.77        | 0.9495            | 4.828         | 3. تسعى المدرسة إلى تطوير أداء المعلمين من خلال تنفيذ دورات وبرامج تدريبية. |
| 5       | 71.11        | 0.9693            | 3.441         | 4. تشجع المدرسة المعلمين على توظيف التكنولوجيا بقدر الإمكان.                |
| 3       | 75.55        | 1.1491            | 4.525         | 5. تساعد المدرسة المعلمين على التعلم الذاتي والمتبادل.                      |
| 3م      | 75.55        | 1.3333            | 4.235         | 6. يستطيع المعلمين التكيف والتأقلم مع أي متغيرات قد تطرأ في المدرسة.        |
|         | 83.04        | 1.1519            | 4.171         | المجال ككل  |

يوضح الجدول (11) أن " التحسين المستمر " حاز الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة 4.17 بوزن نسبي %83.43.29 مما يدل على التحسين المستمر بدرجة كبيرة.

ويعزى ذلك حرص إدارة المدرسة على رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة وتغادي السليبات تماماً بحيث لا تكون هناك أية نسبة لاحتمال وقوع الخطأ عند تنفيذ المهام وتشجيع ودعم عمليات التحسين والتطوير لتقديم الأفضل دائماً كون عملية التحسين والمستمر مسؤولية جميع من يعمل في المؤسسة التعليمية.

### المجال الثالث: الميزة التنافسية

جدول (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لفقرات المجال الميزة التنافسية

| الترتيب | الوزن النسبي | الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | العبرة  |
|---------|--------------|-------------------|---------------|---|
| 1       | 91           | 0.9840            | 4.550         | 1. تحرص المدرسة على معرفة إمكانيات المنافسين وأهدافهم الاستراتيجية. |
| 6       | 68.52        | 1.3581            | 3.4251        | 2. تتفرد المدرسة بمراد يصعب تقليدها من قبل مدارس أخرى.              |
| 2       | 84.46        | 0.9495            | 4.223         | 3. تدرك المدرسة الأبعاد المحورية لكسب المواقف التنافسية.            |
| 5       | 65.05        | 0.9693            | 3.2525        | 4. تهتم المدرسة بتحديد منافسيها الحاليين والمحتملين.                |
| 3       | 80.04        | 1.252             | 4.002         | 5. تعمل المدرسة باستمرار للحفاظ على إنجازاتها.                      |
| 4       | 76.51        | 1.3333            | 3.8255        | 6. تقوم المدرسة بمسح دوري للبيئة ومعرفة قدرات منافسيها.             |
|         | 74.65        | 1.2341            | 3.7315        | المجال ككل  |
|         | 77.37        | 1.20100           | 3.8749        | جودة حياة العمل   |

يوضح الجدول (12) أن "الميزة التنافسية" حاز الوسط الحسابي لإجابات أفراد عينة الدراسة 3.73 بوزن نسبي 74.65% كما يدل على الميزة التنافسية بدرجة مرتفعة. ويعزى ذلك قناعة مديري المدارس بأنها يجب أن تحافظ على ميزتها التنافسية والحفاظ على موقعها من بين المدارس المتعددة وبلغ الوسط الحسابي "جودة حياة العمل" 3.87 بوزن نسبي 77.37% وهو بدرجة مرتفعة من الاستجابة اتفقت مع دراسة (الهور ، 2016) في أن جودة حياة العمل كانت بدرجة مرتفعة وتتفق مع دراسة (منصور ،

(2016) حيث كانت بدرجة مرتفعة، واختلفت مع دراسة ايمدزاده و آخرون (Emadzadeh, and Others, 2012) حيث كانت درجة جودة الحياة منخفضة.

❖ الاجابة عن السؤال الثالث : هل توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجة تقدير أفراد العينة للعوامل المؤثرة في مكانتهم الاجتماعية، ودرجة تقديرهم لمستوى جودة حياة العمل؟

قامت الباحثتان بإيجاد العلاقة بين كل من العوامل المؤثر على مكانة المعلمين ومستوى جودة حياة العمل من خلال معامل ارتباط بيرسون كما يوضح الجدول الاتي:

جدول (13) العلاقة بين العوامل المؤثرة على المكانة الاجتماعية ودرجة التقدير

| المتغيرات المستقلة     | المتغير التابع  | معامل الارتباط | مستوى المعنوية |
|------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| أساليب الإشراف التربوي | جودة حياة العمل | 0.882**        | 0.000          |
| الترقيات والمكافآت     |                 | 0.828**        | 0.000          |
| التأهيل والتدريب       |                 | 0.636**        | 0.000          |

يتضح من الجدول(13) أن معاملات الارتباط بين "العوامل المؤثرة في مكانة المعلم الفلسطيني الاجتماعية" وجودة الحياة العمل" كانت بمعاملات ارتباط مرتفعة كما يدل عن وجود علاقة ايجابية، حيث كانت قيمة مستوى المعنوية أكبر من (0.05)، وتفسر الباحثتان ذلك بأن توافر العوامل الاجتماعية للمعلمين داخل المدارس يعمل على تحسين وتطوير أدائهم والوصول إلى جودة حياة العمل التي يطمحون إليها، والسماح للمعلمين المشاركة في الإدارة المدرسية يعزز بمكانتهم ويحقق لهم الرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة التربوية التي يعملون بها .

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثتان:

- تنظيم ندوات وحلقات مستمرة داخل مدارسها لتعزيز وترفع من مكانه المعلم الاجتماعية وتوضح أهميتها في تحقيق جودة حياة العمل.
- تعزيز قنوات الاتصال والتواصل بين المشرفين التربويين والمعلمين ومحاولة رفع النظرة الخاطئة بين الطرفين لكل من الآخر.
- تنظيم المهرجانات والمسابقات التي من خلالها تقدم المكافآت وتكرم المعلمين المجتهدين والذين يبذلون كل جهودهم لإنجاح العملية التربوية.

- عمل دورات مدعومة للتأهيل في كافة المجالات وبالذات المعلمين الجدد.
- عمل ندوات في وسائل الإعلام المختلفة تدعو المجتمع إلى رفع مكانة المعلم.

### قائمة المراجع:

#### أولاً: المراجع العربية

- أحمد، أحمد (2003): "الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين"، القاهرة، دار الفكر العربي.
- البليسي، أسامة (2012): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع (2013): "التعليم والتعلم تحقيق الجودة للجميع، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، منشورات اليونسكو.
- الجرجاوي، زياد (2010): "القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستيانيان، مطبعة أبناء الجراح، غزة، فلسطين.
- الخلف، غسان (2016): "محددات المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المستقبل"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 14 (2)، 166-197.
- الداوود، ابتسام (2017): "واقع المكانة الاجتماعية للمعلم في ثقافة المجتمع السوري من وجهة نظر المعلمين أنفسهم (دراسة ميدانية في مدينة الحسكة)"، مجلة جامعة البعث، جامعة دمشق، 69(39).
- الزعبي، حسن (2005): نظام المعلومات الاستراتيجية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- السليم، بشار، والعلي، يسري (2012): "علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بدوره في تنمية المجتمع"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(2)، الأردن.
- العيان، هند (2012): "مدى توافر بيئة عمل حافزة لمعلم اللغة العربية المبتدئ وأثرها على النمو المهني لديه، المجلة التربوية بجامعة الكويت، 27(105)، 55-84.
- الهور، وفاء (2016): "واقع ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الموزعة وعلاقته بجودة حياة العمل من وجهه نظر

- بن زاف، جميلة (2013): "تأهيل المعلم كأحد متطلبات الإصلاح التربوي الجديد في ضوء نظرية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- حوالة، مصطفى (2005): "اعداد المعلم تنميته وتدريبه"، دار الفكر، عمان، الأردن.
- حيران، عفاف (2014): جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال GPL بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- دسوقي، نجلاء (2015): "تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس"، مصر: جامعة الاسكندرية.
- منصور، محمد (2016): "جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- المعلمين في محافظات غزة، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

#### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Emadzadeh، Mohammad and Khorasani، Mahnaz and Nematizadeh، Fateme.(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.
- Indumathry.R. and Kamalraj.S.، (2012): "A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub"، **International Journal of Multidisciplinary Research**، 2 (4):265-281.
- Tabassum ، Ayesha، (2012): "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh"، **European Journal of Business and Management**، 4(2):78- 90.