

مستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين

جعفر وصفي أبو صاع¹ ، ألاء يوسف محمود²

¹أستاذ التربية في جامعة فلسطين التقنية ،²باحثة

jaafarabusaa@yahoo.com

المخلص

هدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لأغراض الدراسة، حيث تم تصميم استبانة كوسيلة لجمع البيانات مكونة من (33) فقرة، تكون مجتمع الدراسة من (38364) معلماً ومعلمة، وتكونت عينة الدراسة من (422) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية وتمثل عينة الدراسة نسبة (1.09) من مجتمع الدراسة الأصلي، وقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة العشوائية، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية جاءت بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.50)، وبانحراف معياري قدره (0.70). وعدم وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الحكومية تبعاً لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي)، بينما تبين وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الحكومية تبعاً لمتغير (المديرية) جاءت الفروق لصالح مديرية قلقيلية. وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل السريع من قبل الجهات المسؤولة على تحسين الأجور للمعلمين بما يتناسب مع مجهودهم ودورهم الحيوي في تطوير المجتمع وتنشئة وتعليم الأجيال، ويجب صرف الرواتب كاملة وأن تكون الرواتب الشهرية تحفيزية وتجذب المواهب للعمل في المجال التعليمي، ويجب أن تُنشأ سياسات ونظم مكافآت عادلة تُقدّر جهود المعلمين وتعزز من تحفيزهم للعمل بجد أكبر، ويُفضل أن تُحدد المكافآت بناءً على معايير محددة وشفافة تستند إلى الأداء والتحصيل العلمي للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، المدارس الحكومية، المحافظات الشمالية، المعلمين.

The level of quality of work life in public schools in the northern governorates from the point of view of teachers.

Jaafar Wasfi Abu Saa¹, Alaa Yousef Mahmoud²

¹Professor of Education at Palestine Technical University, ²Researcher

jaafarabusaa@yahoo.com

The **study aimed** to identify the level of quality of work life in government schools in the northern governorates from the point of view of teachers. The descriptive approach was used to suit the purposes of the study. A questionnaire was designed as a means of collecting data, consisting of (33) items. The study population consisted of (38,364) male and female teachers, and the **study sample** included (422) teachers from government schools in the Northern provinces, representing (1.09%) of the original study population. The sample was selected using stratified random sampling method.

The study yielded the following **results**: The level of quality of work life among teachers in government schools in the Northern provinces was also high, with an average score of 3.56 and a standard deviation of 0.70. There were no statistically significant differences in the means of organizational trust level among teachers based on variables such as gender, educational qualification. Additionally, there were differences favoring the Qalqilya Governorate. Based on the results, the following **recommendations** were made: The necessity of rapid action by the responsible authorities to improve wages for teachers in proportion to their efforts and their vital role in developing society and raising and educating generations. Full salaries must be motivational and attract talent to work in the educational field. Fair policies and reward systems must be created that appreciate teachers' efforts and enhance their motivation to work harder. It is preferable that rewards be determined based on specific and transparent criteria based on the performance and academic achievement of teachers.

Keywords: Quality of work life, Government schools, Northern provinces, Teachers.

مقدمة الدراسة

يعد بناء العلاقات في العمل أحد أهم الدعائم الأساسية التي تساعد المؤسسات، وخاصة التربوية منها، على تدعيم فاعليتها وتحقيق أهدافها بدرجة عالية من الصدق والوعي والتعاطف والتفاني، الأمر الذي يساهم على تخطي العوائق والصعاب، وتحقيق الأهداف بدرجة عالية من الكفاءة والإتقان، وبالمقابل فإن المؤسسات التي تفتقر إلى الثقة، ويعوق مثل هذا الافتقار الاتصال والتواصل الفعال بين العاملين، ويحبط التعاون ويقلل من التزامهم في العمل، والتقصير في تحقيق أهداف المؤسسة السامية نحو النمو والتطور والانطلاق، نتيجة لما أصبح يمتلكها من إحباط وتدني في مستوى روحهم المعنوية على العمل والإنتاج.

في الوضع الراهن يتوجب على كل مؤسسة تعليمية توفير الاحتياجات اللازمة لضمان الجودة في المدرسة سواء كانت كبيرة أم صغيرة، فإن هذه المؤسسات تسير وتبذل كل ما لديها من طاقة وجهد في سبيل التقدم والتطور التي تطمح له المؤسسة

وتحقيق الأهداف المرسومة، وذلك من أجل الوصول إلى التفوق وتصبح المدرسة من المدارس ذات العمل المثالي الذي يتوصل إليه كلاً من المسؤولين عن الرعاية الصحية، وذلك باستخدام استراتيجيات تحسين مستوى الأداء وأهمها الاهتمام بالجودة لأنها تساعد في توفير ما يشبع الرغبات، لذا أعدت الجودة لزيادة إنتاج العمل (البوهي، 2018).

"تعتبر ثقافة الجودة مطلباً أساسياً لا بد من توفره عند تطبيق الجودة في المنظمة، لما له من تأثير هام في مدى النجاح المتوقع أن يحققه البرنامج، حيث أن توفير الثقافة بالشكل السليم الداعم لبرنامج الجودة يكون له تأثيراً إيجابياً على نجاح البرنامج، في حين إن لم تتوفر الثقافة وكانت القيم السائدة في المنظمة تقاوم تطبيق الجودة فإنه يتعثر مشروع الجودة والاعتماد بالمنظمة" (أحمد، 2009).

ولذلك جاءت هذه الدراسة، لتبحث عن مستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية من وجهة نظر المعلمين داخل المدرسة، وهذا ما تحسسه الباحثين من أهمية التعرف على جودة العمل ودورها في رفع كفاءة للمعلمين وانغماسهم في العمل بكل حواسهم وكل طاقاتهم، فتغدو المدرسة المكان الذي يجدون فيه أنفسهم ويحققون به ذواتهم ويسعون بالضرورة لرفقه ورفقته أكثر وأكثر.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

إن المدرسة كمؤسسة تعد من أهم وأسمى المؤسسات المجتمعية التي تحمل رسالة لا يوجد أكبر منها، وهي تربية النشء، وإعداد المعلمين الصالحين، فإن صلحت هذه المؤسسة وصلحت العلاقات بين موظفيها، فسيعود هذا بالنفع على مخرجاتها، وهم بناءً وقادة المجتمع للأجيال القادمة، ولا يخفى على أحد أيضاً أن المعلم لن يوف بأمالٍ وطموحات مجتمعه إن لم يجد البيئة الداعمة له، ولم يجد نفسه في بيئة عمله ولم يجد الحماس في نفسه للعمل، لكن الظروف النفسية الصعبة أيضاً لإحساسه أنه فقد تلك الهالة التي كانت تحيط بمهنة التربية والتعليم من احترام وتقدير المجتمع له، حيث كانت هذه المهنة تعني الكثير وكانت محط آمال الكثير، هذا بالضرورة سيكون سبباً لإنخفاض جودة الحياة وانخفاض حماسه للعمل.

وأكدت دراسة البردويل (2018) أن المؤسسات التربوية وخاصة المدارس تواجه الكثير من الصعوبات في ظل متغيرات الواقع وتطورات العصر، ويتكبد المعلم أعباء مهنية ونفسية متزايدة تعيق تحقيق أهداف المدرسة، لذلك المعلم بحاجة لمعرفة العلاقة بين جودة الحياة المدرسية وانتمائه لوطنه.

وبناءً على ما سبق فقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن طبيعة مستوى جودة حياة العمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية ومن هنا تلخصت مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤالين الرئيسيين التاليين:

السؤال الأول: ما مستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المديرية)؟

فرضيات الدراسة

سعت الدراسة لفحص الفرضيات الصفرية التالية:

الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تُعزى لمتغير المديرية.

أهداف الدراسة

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف إلى درجة جودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين.
- 2- التعرف إلى مدى اختلاف تقديرات أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس لمستوى الثقة التنظيمية ودرجة جودة الحياة باختلاف متغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، المديرية).

أهمية الدراسة

1- الأهمية النظرية

تتجلى أهمية الدراسة من الناحية النظرية في عدة محاور:

- 1- يرى الباحثان أن هذه الدراسة تكتسب أهميتها لأهمية المتغيرات التي تدرسها باعتبارها من أهم الأسس لنجاح وازدهار أي مؤسسة وإعلاء شأنها، وباعتبارها أساساً لعلاقات إنسانية ومهنية عالية بين المعلمين.
- 2- تبرز أهمية هذه الدراسة لتناولها موضوع إداري مهم وهو مستوى جودة العمل، ومن خلاله يتم زيادة فاعلية المعلمين للقيام بأعمالهم ومهامهم الموكلة إليهم في المدرسة.

2- الأهمية التطبيقية

يؤمل أن تفيد نتائج هذه الدراسة في إضافة قاعدة بيانات جديدة ومقبولة؛ تسهم في:

- 1- أن يستفيد المدراء من الدراسة ويربطونها بنظام عملهم اليومي، فيجعلون المعلمون شركاء لهم وبطانة لهم سواء في اتخاذ القرارات أو تسيير أمور المدرسة، لمعرفة أهمية الجودة وانعكاسها على عمل معلمهم بروح معنوية عالية التي ستحقق أهداف المدرسة بكل فاعلية وجودة، فيصبح لدينا مدراء قادرين على أن يخرجوا من معلمهم أفضل ما لديهم ويعطون لهم الضوء الأخضر للإبداع والانطلاق في العمل.
- 2- تفيد هذه الدراسة المعلمون في تعرفهم لمدى ممارستهم للأعمال والمهام الموكلة لهم من قبل مدير المدرسة، وتزويد المعلمين بصورة عن آدائهم، ودرجة شيوعها وتطبيقهم لها.

حدود الدراسة ومحدداتها

تمثلت حدود الدراسة بالآتي:

- 1- **الحدود الموضوعية:** اقتصر موضوع الدراسة على مستوى جودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين.
 - 2- **الحدود البشرية:** طبقت الدراسة الميدانية على المعلمين في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.
 - 3- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة الميدانية على المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية (قلقيلية، طولكرم، نابلس، جنين، قباطية).
 - 4- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة الميدانية في الفصل الدراسي الثاني من العام 2022-2023م.
- مصطلحات الدراسة**

الجودة (The quality): هي "مجموعة الخطط والنشاطات والأحداث التي يتم تزويدها للتأكد من أن المنتجات والخدمات ستشبع حاجات محددة" (السامرائي، والكناني، 2013).

العمل (The Job): "ما يقوم به الإنسان من نشاطٍ إنتاجيٍّ في وظيفةٍ أو مهنةٍ أو معرفةٍ وهذا يبين ركنين أساسيين هما: النشاط والإنتاج، فالنشاط هو لب العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً" (السكرانة، 2014).

جودة حياة العمل (Quality of work life): هي "استجابة المنظمة لأفضل الأساليب التي تساعد على تحسين بيئة العمل وتخفيض التوتر وضغوط العمل، وتمثل الاحتياجات البشرية التي تُحقق التنمية الشاملة سواء تنظيمياً أو اجتماعياً أو صحياً أو اقتصادياً، بهدف رفع المستوى مادياً ومعنوياً بما ينعكس إيجابياً على الفرد والمنظمة" (الجمال، 2019).

يعرف الباحثان جودة حياة العمل إجرائياً بأنها: الدرجة التي يحصل عليها الباحثان من خلال استجابة أفراد عينة الدراسة (المعلمون)، على مقياس جودة حياة العمل، والمكون من الأبعاد التالية: (العلاقات الإنسانية، البيئة المدرسية، الحوافز والمكافآت، التطوير المستمر).

المحافظات الشمالية (Govermorate): قسّمت السلطة الفلسطينية بعد إعلان المجلس الوطني الفلسطيني في الدورة الـ 19 المنعقدة في الجزائر عام (1988) أراضي الدولة الفلسطينية إدارياً إلى (16) محافظة منها (11) بالضفة الغربية، وهي ما أطلقت عليها المحافظات الشمالية، وهي: (القدس، ورام الله والبيرة، وبيت لحم، والخليل، ونابلس، سلفيت، قلقيلية، وطولكرم، وجنين، وأريحا والأغوار)، (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2018).

يعرف الباحثان المحافظات الشمالية إجرائياً في هذه الدراسة بأنها: المناطق الجغرافية التي تخضع مدارسها لإشراف وزارة التربية والتعليم وهذه المناطق هي (قلقيلية، طولكرم، نابلس، جنين، قباطية).

الإطار النظري والدراسات السابقة

"بدأ الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينيات من القرن العشرين، كطريقة تهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية، وحتى منتصف السبعينيات من القرن العشرين، كان تركيز أصحاب الأعمال يتركز على تصميم العمل، وتحسين ظروفه" شيل وآخرون (2012, Sheel et at).

أهمية جودة حياة العمل

هناك فوائد كثيرة تُجنى من خلال تطبيق نظام الجودة في التعليم ولعل أهمها:

ضبط وتطوير النظام الإداري في المدرسة نتيجة وضوح الأدوار وتحديد المسؤوليات، والارتقاء بمستوى التلاميذ في جميع جوانب شخصياتهم، وضبط شكاوي ومشكلات الطلاب وأولياء أمورهم والإقلال منها ووضع الحلول المناسبة لها، وزيادة الكفاءة التعليمية ورفع مستوى الأداء لجميع الإداريين والمعلمين والعاملين في المدرسة، والوفاء بمتطلبات التلاميذ وأولياء

الأمر والمجتمع، توفير جو من التفاهم والتعاون والعلاقات الإنسانية السليمة بين جميع العاملين في المدرسة، وتمكين الإدارة المدرسية من تحليل المشكلات بالطرق العلمية الصحيحة، والتعامل معها من خلال الإجراءات التصحيحية والوقاية لمنع حدوثها مستقبلاً، ورفع مستوى الوعي لدى التلاميذ وأولياء الأمور تجاه المدرسة من خلال إبراز الالتزام بنظام الجودة، والتكامل والترابط بين جميع الإداريين والمعلمين في المدرسة، والعمل عن طريق الفريق وبروح الفريق، وتطبيق نظام الجودة يمنح المدرسة الاحترام والتقدير المحلي والاعتراف العالمي". (الحيري، 2007).

ويرى الباحثان أن أهمية الجودة في المدرسة تنبثق من استخدام الإدارة المدرسية أسلوب الديمقراطية بالتعامل مع أعضاء المؤسسة مما يجعل عملية التعليم تسيير بكل سلاسة وتحديد الآلية التي تتخذها المؤسسة للتخطيط وإدارة العلاقات مع الآخرين، ويتطلب ذلك تفعيل الاستراتيجيات والفعاليات؛ مما يزيد من ثقة الإدارة المدرسية بالمعلمين وأيضاً كسب وزيادة ثقة المدرسة بالمجتمع المحلي وأولياء الأمور.

مجالات جودة حياة العمل

يمكن قياس جودة العمل من خلال دراسة وتقويم المعايير الفنية والأنشطة التربوية والأنشطة التعليمية، وهذه المجالات هي: **المجال الأول: التعليم:** يلعب التعليم دوراً كبيراً في تقدم الشعوب حيث أنه يؤثر تأثيراً إيجابياً في تنشئة الأجيال الجديدة على أسس علمية ومنتطورة حديثة، ويُقاس هذا التقدم بمدى معرفة هذه الشعوب بطرق وأساليب ونظريات التدريس. كلمة التعليم في اللغة هو مصدر للفعل "علم" وعلمه تعليمًا بمعنى جعله يعلم، وعلم الشيء أي عرّفه وتيقنه، إذ نقول علمته العلم فتعلم.

ولا شك أن التعليم يهدف إلى إعداد التلميذ بدنياً، وعقلياً، وخلقياً، واجتماعياً؛ إعداداً سليماً يحقق له النمو والتقدم في المجتمع. (مصطفى، 2014).

المجال الثاني: الأنشطة المدرسية: "الأنشطة المدرسية هي مجموعة من الممارسات العملية التي يُمارسها التلاميذ خارج الفصل، ويرمي إلى تحقيق بعض الأهداف التربوية ويكمل الخبرات التي يحصل عليها التلميذ داخل الفصل المدرسي، وللأنشطة المدرسية أهمية في أنه تفعيل لدور المنهج وتثبيت المفاهيم والحقائق أثناء عملية التعليم، يحقق النشاط التعلم الذاتي والتعلم بالنمذجة والثقة بالنفس حيث يشارك المتعلم في الاختيار والتخطيط والتنفيذ والتقويم، الأنشطة المدرسية مرتبطة بالاهتمامات والمشكلات الحياتية خارج المدرسة والمنهج، وتعددت وظائف الأنشطة المدرسية منها الوظائف التربوية تتمثل في التفاعل مع مكونات النشاط مما يساهم في تعلم المعلومات والمعارف التي تحتاج إلى خبرات حسية مباشرة والأنشطة المدرسية توفر هذه الخبرات، فالخبرة التعليمية ليس ما يقوم به المعلم بل ما يقوم به المتعلم مما يؤكد وجود اتجاهات مرغوبة كالذقة والنظام والأمانة والاحترام من خلال العمل الجماعي مما يتيح الفرصة للنمو وتكوين الاتجاهات الإيجابية، والأنشطة الاجتماعية تتمثل في أنه يجب على المتعلم أن يمارس الحياة لكي يساهم في قيام الصداقة والود بين أفراد الجماعة واحترام الأنظمة والقوانين والتدريب على الخدمة العامة من خلال العمل التعاوني للجماعة". (محمود، 2003).

المجال الثالث: رعاية النمو المهني: هو التطوير المستمر لكفايات المعلم الأكاديمية والأدائية، بهدف زيادة فعالية العملية التعليمية، ومن ثم تحقيق النمو الشامل والمتكامل للمتعلم، ويتحقق النمو المهني للمعلم نظرياً من خلال مقررات دراسية محددة، وعملياً من خلال برنامج التربية العملية أو الميدانية، وبرنامج التدريب في أثناء الخدمة. (علي، 2011). يُعتبر النمو المهني عنصراً مهماً من عناصر التعليم إذ يساعد على تيسير عمل مناقشات إلكترونية والزيارات التبادلية بين المعلمين في المدرسة نفسها، مما يساهم في رفع كفاءة المعلم وتقييم نفسه ومعرفة مواطن القصور لديه. (قشوع، 2016).

المجال الرابع: إدارة الموارد (المادية والبشرية): تتضمن المدرسة نوعين من الموارد لا يمكن الاستغناء عنهما فكلهما متمم للآخر وهما الموارد البشرية والمادية وتعد إدارتهما من أهم أعمال الإدارة المدرسية. "وتتمثل إدارة الموارد البشرية باستقطاب وانتقاء الكوادر البشرية، والعمل على تنميتها ورفع مستواها الوظيفي لتحقيق أهداف المؤسسة". (بطاح، والطعاني، 2015).

وتعتبر الموارد المالية مصدر حيوي وأساس لاستمرار العمل بالمدرسة، وحجمها يؤثر على الإنجازات التي تقوم بها المدرسة. (حسونة، 2020).

ويرى الباحثان أنه من الضروري تطبيق جميع المجالات المذكورة وعلى وجه الخصوص مجال (التعليم، وإدارة الموارد البشرية) حيث يتم من خلالهما الاستفادة من خبرة المعلمين الآخرين وذلك من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتحديد كل ما تحتاجه المدرسة من مستلزمات لها علاقة بالتعليم.

أبعاد جودة حياة العمل

تختلف أبعاد جودة حياة العمل من مجال إلى آخر حسب تخصص الدراسة، كما تعددت أبعاد جودة حياة العمل في الدراسات المتعلقة بالمؤسسات التعليمية في البيئة العربية وهذه الأبعاد هي:

البعد الأول: العلاقات الإنسانية: "تشير إلى عمليات حفز الأفراد في موقف معين بشكل فعال يؤدي إلى توازن في الأهداف يعطي المزيد من الإرضاء الإنساني، أي تؤدي العلاقات الإنسانية إلى ارتفاع في الإنتاجية، وزيادة في الفعالية التنظيمية، تنمية روح الفريق بين الأفراد والجماعات في العمل، تحفز الأفراد على الإنتاج، تمكن الأفراد من إشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية، كما أن للإدارة دور في تحسين العلاقات الإنسانية فهي لا تستطيع أن تقوم بدور إيجابي إلا إذا توفر لديها أساس من العلم والمعرفة، ويمكنها بهذا العلم والمعرفة أن تضع الخطط، وترسم السياسات، تنفذ البرامج التي تؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية". (خضر، وآخرون، 2003).

البعد الثاني: البيئة المدرسية: "تعرف البيئة المدرسية بأنها البيئة التي تقدم البرامج التربوية والتعليمية من أجل إعداد متعلمين دائمي التعلم لأجل اكتساب المعرفة والاستعداد لمواجهة صعوبات الحياة، وتحقيق الذات والعيش مع الآخرين، ويعد المبنى المدرسي جزءاً هاماً من البيئة المدرسية، ويعد الإشراف عليه والاهتمام به وصيانته وتوفير كافة التجهيزات اللازمة لتحقيق أهداف العملية التعليمية من المهمات الأساسية للإدارة المدرسية، وللمبنى المدرسي أهمية كونه يؤثر على العملية التعليمية فلذلك لا بد أن يتوفر فيه الموقع الجغرافي المناسب بحيث يكون بعيداً عن مناطق الخطر ويفضل أن يكون محاطاً بمناظر طبيعية وأن تتوفر فيه التهوية، والإضاءة، ودرجة الحرارة، الرطوبة المناسبة لراحة الطلبة والعاملين". (حسونة، 2020).

البعد الثالث: الحوافز والمكافآت: هي فرص أو وسائل (علاوة، أو مكافأة)، توفرها المدرسة أمام الأفراد العاملين، لتثير بها رغباتهم، وتعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء. (منيف، ولكل، 2018).

البعد الرابع: التحسين المستمر: التحسين المستمر تعبير عن ممارسات لا نهاية لها من التحسينات في مختلف أوجه العمل، والهدف منه بلوغ الكمال، الذي لا يدرك، فيستمر ويدوم السعي إليه، يتضمن التحسين المستمر فرصاً للتحسين في العمليات (الأنشطة تحويل المدخلات إلى مخرجات)، ومختلف أوجه عمل المنظمة، لا بد أن يكون السعي للتحسين عقيدة وسلوك لدى كل فرد في المنظمة مما يتطلب تفعيل المبادئ التي تؤدي إلى ثقافة منظمة موجهة للتحسين المستمر (الطائي، وقداة، 2008).

البُعد الخامس: ظروف العمل: تشمل ظروف العمل وبيئة العمل تصورها أن تكون محملاً على ساعات العمل، والتوازن بين المنزل والعمل، والأمن الوظيفي، وطبيعة بيئة العمل وتأثيرها على الصحة، والأهمية التي تلعب بها صاحب العمل على الصحة والسلامة. دنفير وآخرون (Denvir, et at,2008).

ويرى الباحثان أنه لا يمكن تجاهل أي من الأبعاد السابقة مع الأخذ بعين الاعتبار بعد الاتصال والتواصل حيث أنه لا يمكن الاستغناء عنه بالمدرسة إذ من الضروري أن يكون هناك تواصل بين أعضاء المدرسة والمجتمع المحلي لما له من مشاركات فاعلة وبصمات يضعونها في المدرسة من خلال المقابلات، والزيارات، والأعمال التطوعية من المجتمع المحلي للمدرسة، ولتوطيد العلاقة بين المجتمع المحلي والمدرسة لابد أن يكون العمل بين الطرفين مبنياً على الثقة التي تُعد أساس العمل السليم ونجاحه.

نظريات جودة حياة العمل

أ-نظرية التحليل النفسي: هي نظرية حول تنظيم الشخصية صاحب هذه المدرسة هو فرويد، الذي يرى أن جودة بيئة العمل تكمن في الشعور بالسعادة، والتخلص من مشاعر الخوف والقلق، ويعتقد أن الحياة الوظيفية تحمل الكثير من التوترات النفسية والضغوطات نتيجة عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته مما يولد عنده التوترات النفسية المختلفة، وكذلك تعني إشباع الغرائز إذ أن مبدأ اللذة هو المسيطر على الجهاز النفسي، وهو محرك أساسي للسلوك البشري داخل بيئة العمل (الغاوي، 2021).

ب-المدرسة الإنسانية (نظرية الحاجات): " هي ما يؤثر الإنسان داخلياً، مما يجعله يعمل على تنظيم مجاله بهدف القيام بنشاط ما لتحقيق مثيرات أو أهداف معينة".

وتتضح أهمية الحاجات في منظمة العمل من خلال العلاقات الاجتماعية والنفسية والمادية التي تلعب دوراً في إشباع الحاجات المتنوعة كما حددها ماسلو (حاجات فيزيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاعتراف والتقدير، الحاجة إلى تحقيق الذات)، ونظراً لأهمية الحاجات لدى الأفراد، سواء باعتبارها وسيلة لتعديل أو إحباط السلوك، أو كونها عاملاً مهمّاً لنجاح المنظمات، ولأن الفرد يعيش في بيئة داخلية وخارجية فلا بد من ظهور عوامل تؤثر على تصرفاته، ومن هذه العوامل ما يلي:

البيئة: تعتبر البيئة مؤثراً كبيراً جداً على الفرد، فلا بد من دراسة القيم والمستويات المادية ونوع الحاجات اللازم تحقيقها للأفراد لتتفع في العمل وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

الثقافة: " تؤثر مستوى الثقافة على أهداف وحاجات الأفراد، فكلما ارتفعت ثقافتهم، كلما زادت أهدافهم بالحاجات الاجتماعية والذاتية".

عامل الزمن: حاجات الأفراد تتغير بتغير الظروف الاقتصادية، ففي فترات الكساد يهدف الأفراد إلى إشباع حاجاتهم المادية، حيث يمكن دفع الأفراد إلى رفع كفايتهم (جنان، 2016).

برامج جودة حياة العمل

برنامج تحسين بيئة العمل وظروفه

تُشير بعض الأبحاث والدراسات إلى أن الاهتمام بعملية التحسين المستمر في بيئة العمل وظروفه لها تأثيرات كبيرة في سلوك العاملين، فضلاً عن أهميتها بزيادة الإنتاجية وتحقيق حالات الرضا الوظيفي، وتُعرف بيئة العمل الداخلية بأنها مجموعة من التفاعلات التي تتم بين المورد البشري وبين عناصر النظام الأخرى في المنظمة سليم. (Saleem et al,2012).

برنامج الصيانة البشرية

يقصد بالصيانة البشرية بأنها مجموعة من الإجراءات والخدمات المقدمة للعاملين منها الإجراءات الوقائية، والإجراءات الاجتماعية، والخدمات المعنوية والنفسية، وخدمات التأمين، وخدمات التقاعد، ولها أثارٌ إيجابية في درجة التزام العاملين وانتمائهم للمنظمة. "بهشتيفار وسافارين (Beheshtifar & safarin, 2013).

برنامج حلقات الجودة

هي مجموعة من العاملين، ذاتية التسيير بوجود أو عدم وجود مشرف، تلتقي طوعاً بصورة منتظمة لتشخيص وتحليل، وحل المشاكل في مجال عملها، وتُعد حلقات الجودة نوعاً من أنواع العمل، ومن المفاهيم ذات الأهمية في فرق العمل، كما تهدف حلقات الجودة إلى تحسين مستوى الأداء وتطوير المنظمة، ومراعاة الجانب الإنساني وإقامة ورش عمل مفعمة بالبهجة حيث يُعطي العمل فيها قيمةً وبهجةً للحياة، إن عدد الأعضاء في كل حلقة يبلغ من (3-15) عضواً، تتكون حلقة الجودة من (الأعضاء، القائد، المنسق، المدير) وأخيراً لا بد من أعضاء حلقات الجودة أن تحظى بدعم من لجنة التسيير (القيسي، 2013).

إيجابيات نظام جودة العمل في المدرسة

الهدف من توجه المؤسسات التعليمية (المدارس) نحو الجودة وذلك من أجل إعداد معلمين أفضل لديهم كفاءة عالية، وعلى الإدارة المدرسية أن تكون قادرة على تحمل الأعباء الموكلة على عاتقها من مختبرات ومعامل لإكساب الطلاب المهارات والخبرات اللازمة للمقررات المختلفة، ومنح الإدارة المعلمين المكافآت التي يستحقونها والسماح لهم بالمشاركة من خلال تنمية قدراتهم. (المراغي، 2000).

ويرى الباحثان أنه يلزم وجود إدارة مدرسية فاعلة متطورة قادرة على زرع الثقة بينها وبين الكادر التعليمي مما يؤدي إلى تشجيع المعلمين على العمل بروح الفريق والمنافسة الإيجابية وتقوية العلاقات مما يجعل العمل أكثر مرونة، ويلزم تحديد الطرق والوسائل المناسبة لتحليل المشكلات بالطرق الحديثة وحلها بالشكل المناسب.

معوقات تطبيق جودة حياة العمل

"اتفق كثيرٌ من الباحثين على وجود كثيرٍ من المعوقات التي تحول دون النجاح الكامل في مجال تطبيق الجودة، أبرزها: نقص الإمكانيات المادية وضعف مداخلات التعليم المتوافرة مقارنةً بالدول المتقدمة التي تطبق الجودة، وضعف ثقافة الجودة لدى العاملين وحتى المستفيدين من برامج الجودة الشاملة في المجتمع، ونتائج تطبيق الجودة تحتاج إلى مدة زمنية طويلة، وتطبيق خطط استراتيجية طويلة المدى، وليس تخطيط تكتيكي سريع يرغب مطبقو الجودة رؤية النتائج بنحو سريع لعملهم، والمركزية في اتخاذ القرار التربوي لأن إدارة الجودة بحاجة إلى نظام لا مركزي يسمح بالمزيد من الحريات والابتكار في العمل بعيداً عن الروتين والتعقيدات الإدارية التي تضعف العمل والأداء، والإرث الثقافي والاجتماعي الذي يرفض كل ما هو جديد ومتطور، وضعف الأنماط القيادية لدى أصحاب القرار في الميدان التربوي، وضعف العلاقة بين المؤسسات التعليمية والمجتمع المحلي، وضعف عمليات المشاركة في اتخاذ القرارات". (جري، والعلياوي، 2017).

ويرى الباحثان أن أهم مشكلة بالمؤسسات التعليمية قلّة الخبرة لدى أعضاء الهيئة الإدارية في إعداد رؤية ورسالة المدرسة دون إشراك أولياء الأمور والمجتمع المحلي، مما يؤدي إلى تذبذب العمل بالمدرسة، وقلة توافر المستلزمات الواجب توافرها بالمدرسة لتطبيق نظام الجودة، وكثرة الضغوطات والأعمال الملقة على عاتق المدير مما يجعله يفقد سلطته في تنفيذ العمل وما ينتج عن ذلك من جعل المعلمين يفقدون دافعيتهم لتعليم الطلبة وعدم رضاهم عن عملهم بسبب قلة الرواتب والمكافآت والحوافز.

الدراسات السابقة

دراسة الحسيان (2021)، وهدف البحث للتعرف إلى واقع جودة حياة العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بمدارس التربية الخاصة بدولة الكويت من وجهة نظرهم، تبني البحث المنهج الوصفي للدراسة، واستعان بالاستبانة كأداة للبحث، تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس التربية الخاصة في دولة الكويت والبالغ عددهم (1218) معلماً ومعلمة، منهم (548) معلماً و(670) معلمة حسب الإحصائيات السنوية لوزارة التربية لعام(2019) تكونت عينة الدراسة من (284) معلماً ومعلمة من العاملين في برامج التعليم النوعي الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة، تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية البسيطة وهي تمثل ما نسبته (32,23%) من مجتمع الدراسة، حيث تم اختيار (14) مدرسة من مدارس التربية الخاصة بدولة الكويت لتوزيع الاستبانة إلكترونياً للمعلمين والمعلمات، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: تبين أن المتوسط العام للمحور الأول: جودة حياة العمل في مدارس التربية الخاصة قد جاء بدرجة استجابة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (34,8) وانحراف معياري (983)، يتبين أن المتوسط العام للمحور الثاني: الالتزام التنظيمي في مدارس التربية الخاصة بدولة الكويت جاء بدرجة استجابة عالية، وبمتوسط حسابي قدره (43,2) وانحراف معياري (101,1)، وأوصى الباحث بما يلي: فتح قنوات اتصال مباشرة بين المعلمين وقادة المدارس للتعرف على احتياجات المعلمين.

دراسة أبو الخير (2019)، وهدفت الدراسة للتعرف إلى مستوى جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي، قام الباحث بتصميم استبانتين كأداة لجمع البيانات استبانة لجودة حياة العمل مكونة من (44) فقرة موزعة على (7) مجالات، واستبانة للاستغراق الوظيفي مكونة من (16) فقرة، استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لجميع مجتمع الدراسة الذي تكون من (143) مديراً ومديرة بجميع محافظات غزة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج المعالجات الإحصائية (Spss)، من أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن مستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة كانت بدرجة متوسطة، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التخصص، المدرسة، المديرية)، لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد مجتمع الدراسة لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة تُعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، التخصص، المدرسة، المديرية)، وفي ضوء النتائج فقد أوصت الدراسة بما يلي: ضرورة الاهتمام بزيادة مستوى جودة حياة العمل في المدارس الثانوية عبر الانتظام في دفع الرواتب وتعزيز الحوافز والمكافآت والسعي لتوفير الأمن والرضا الوظيفي.

دراسة أبو شمالة (2018)، وهدفت الدراسة للتعرف إلى واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في مدينة غزة وأثرها على جودة حياة الوظيفة، وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، حيث اعتمد الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث اعتمد أسلوب الحصر الشامل على مجتمع الدراسة المكون من (259) موظفاً، تم استرداد (202) استبانة بنسبة (78%)، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود موافقة من قبل أفراد مجتمع الدراسة على جميع متغيرات الثقافة التنظيمية بدرجة متوسطة، وكما توجد موافقة من أفراد مجتمع الدراسة على متغيرات جودة حياة العمل بدرجة متوسطة، وقد أوصت الدراسة بما يلي: تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية في الوزارة لأنها من أهم مكونات البيئة الداخلية والتي تؤثر على سلوك الموظفين وتُجسد الفكر الإداري الحديث، وتحسين الاهتمام بمجال جودة الحياة الوظيفية لكون هذين المجالين يساهمان في تنمية وتطوير الوزارة وموظفيها وخلق بيئة عمل تساعد الموظفين بأداء مهامهم ورفع كفاءتهم ودافعيتهم للعمل.

دراسة (AL-Harbawee & AL-Murad,2020) وهدف البحث إلى قياس تأثير جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لعينة عشوائية تتكون من (118) مدرساً ومدرسةً من مجتمع تمثل ب(180) مدرساً ومدرسة في المدارس الثانوية الأهلية في مدينة الموصل، تم اعتماد الاستبانة كأداة للدراسة، توصل البحث لمجموعةٍ من النتائج أهمها: أن تحسين جودة حياة العمل يؤثر بزيادة الالتزام التنظيمي للأفراد بمعنى كلما زادت جودة حياة العمل في المنظمات المبحوثة للأفراد زاد الالتزام التنظيمي، وأوصى البحث بضرورة تقديم مستوى مناسب من الرفاهية للأفراد المبحوثين يجعل عملهم ذا قيمةٍ لحياتهم الأسرية.

دراسة (Al-Yami & bin wared,2019) والتي هدفت للتعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتميز التنظيمي بجامعة الملك خالد بكلية الأعمال من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، من خلال التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية والتي تشمل (المشاركة في اتخاذ القرارات، وفرص التدريب والتطوير، والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل)، والتعرف على مستوى التميز التنظيمي من خلال الأبعاد (تميز القيادة، وتميز الاستراتيجية، وتميز الثقافة التنظيمية)، وقد تم استخدام المنهج المسحي الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت فقرات الاستبانة من (29) فقرة، وزعت على جميع مجتمع الدراسة تم الحصول على (127) استجابة، أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسط بشكل عام، وجاء التميز التنظيمي مرتفعاً بشكل عام، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الدرجة الكلية لمستوى جودة الحياة الوظيفية مع جميع أبعاد التميز التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة مشاركة أعضاء هيئة التدريس بشكل أكبر، العمل على تبني برامج التدريب.

دراسة (Oyeh & Oluwuo,2018) والتي هدفت للتعرف إلى جودة المعلمين في حياة العمل ومشاركة الوظائف في المدارس الثانوية بولاية الأنهار، يتكون مجتمع الدراسة من (452,8) في (247) مدرسة، تكونت عينة الدراسة من (400) معلم ومعلمة يمثل ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة، اعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن جودة حياة العمل تساهم في مشاركة وظائف المعلمين، أوصت الدراسة إلى: بإظهار المعلمين الخبرة والكفاءة في وظيفتهم التعليمية من أجل أداء واجباتهم بالتكامل تمشياً مع شروط الخدمة.

التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية، قام الباحثان ببيان أهم النتائج التي توصلت لها الدراسات السابقة وبيان أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة وبيان أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة فقد قام الباحثان بتقسيم أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة:

من حيث موضوع الدراسة وأهدافها: اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة حياة العمل كمتغير مستقل هي كالتالي: دراسة (الحسيان، 2021)، دراسة (أبو الخير، 2019)، دراسة (AL-Harbawee & AL-Murad,2020)، دراسة (Al-Yami & bin, wared, 2019). أما الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل كمتغير تابع هي كالتالي: دراسة (أبو شمالة، 2018).

من حيث المنهج المستخدم: اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية باستخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة.

من حيث مجتمع الدراسة: اتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية باختيار المعلمين كمجتمع للدراسة، مثل دراسة (الحسيان، 2021)، دراسة (AL-Harbawee & AL-Murad,2020)، دراسة (Oyeh & Oluwuo,2018).

بينما اختلفت بعض الدراسات مع الدراسة الحالية باختيارها مجتمع المدراء والمشرفين مثل دراسة (أبو الخير، 2019).

من حيث العينة: اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة باختيارها العينة العشوائية كعينة للدراسة مثل دراسة (الحسيان، 2021)، دراسة (AL-Harbawee & AL-Murad,2020)، دراسة (Oyeh & Oluwuo,2018).

من حيث أداة الدراسة: اتفقت الدراسة الحالية مع كافة الدراسات السابقة باستخدام الاستبانة كأداة للدراسة. **من حيث متغيرات الدراسة:** اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة ككل أو كجزء، كدراسة (الحسيان، 2021) تناولت متغيرات (النوع، المؤهل الدراسي، العمر، الخبرة في التدريس)، دراسة (أبو الخير، 2019) تناولت متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، تخصص المدرسة، المديرية)، دراسة (أبو شمالة، 2018) تناولت متغيرات (الجنس، العمر، المؤهل العلمي)، أما الدراسة الحالية فقد تناولت متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، المديرية).

من حيث نتائج الدراسة: اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة بالأتي:

– أن تقديرات عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل جاء بدرجة مرتفعة كدراسة الحسيان (2021)، ودراسة (Oyeh & Oluwuo,2018).

– اختلفت هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة أبو الخير (2019)، ودراسة أبو شمالة (2018)، ودراسة اليامي، وبن وأريد (Al-Yami & bin wared,2019)، بحيث جاءت نتائج هذه الدراسات بدرجة متوسطة. **أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة**

1-إثراء الإطار النظري ومن ذلك إثراء جانب (جودة حياة العمل بالمدارس الحكومية بالمحافظات الشمالية) الذي استفاد الباحثان فيه من دراسات كل من البوهي (2018)، أحمد (2009)، البردويل (2018)، الحيري (2007)، مصطفى (2014)، محمود (2003)، بطاح والطعاني (2015)، (Devir et al...2008).

2-تحديد أداة الدراسة المناسبة وقد استفادت الباحثان في تصميم استبانتي الدراسة من دراسة (عساف، 2014).

3- الاستفادة من المراجع و المصادر المذكورة في الدراسات السابقة، وذلك من خلال الرجوع إلى المراجع التي استفادت منها الدراسات السابقة، وذلك حسب الحاجة، وإحساس الباحثة بأهمية الرجوع للمصدر الأصلي للاستزادة أو التوثيق.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي (الوصفي التحليلي) وهو المنهج الذي يتم من خلاله جمع البيانات وقد استخدم هذا المنهج نظراً لملاءمته لأغراض الدراسة، كما يساعد على فهم ووصف الظاهرة من خلال المعلومات في الدراسات السابقة. مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، والبالغ عددهم (38364) معلم ومعلمة حسب إحصائيات هذا العام في الفصل الدراسي الثاني (2022-2023م)، في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية.

تكونت عينة الدراسة من (422) معلماً ومعلمة من المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية، وتشكل ما نسبته (1.09%) من مجتمع الدراسة، وتم اختيارها بالطريقة العشوائية، والجدول (1) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب المتغيرات.

جدول (1)

توزيع عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والعامة

المتغير	المستويات	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	156	37%
	أنثى	266	63%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	301	71.3%
	ماجستير فأعلى	121	28.7%
المديرية	قليلية	58	13.7%
	طولكرم	69	16.4%
	نابلس	124	29.4%
	جنين	125	29.6%
	قباطية	46	10.9%
		422	100%
المجموع			

أداة الدراسة وخصائصها

لتحقيق أهداف الدراسة، قامت الباحثة بتطوير استبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة، حيث تكونت الاستبانة من مقياس جودة حياة العمل كالآتي:

مقياس جودة حياة العمل

لتحقيق الهدف المرجو من هذه الدراسة الحالية، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة، فقد اعتمد على مقياس جودة حياة العمل في دراسة (عساف، 2014)، وقد تكون المقياس في صورته الأولى من (32) فقرة. وقد تكون مقياس جودة حياة العمل من جزأين رئيسيين هما:

القسم الأول: البيانات الشخصية، ويتكون من (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة).

القسم الثاني: ويشمل مجالات مقياس جودة حياة العمل وهي: المجال الأول: العلاقات الإنسانية وقد تكون من (9)

فقرات، والمجال الثاني: البيئة المدرسية المادية الآمنة وقد تكون من (9) فقرات، والمجال الثالث: الحوافز والمكافآت وقد

تكون من (6) فقرات، والمجال الرابع: التحسين المستمر وقد تكون من (8) فقرات.

الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة

صدق أداة الدراسة

للتحقق من الصدق الظاهري أو ما يُعرف بصدق المحكمين لمقاييس الدراسة، عرضت هذه المقاييس في صورتها الأولية على (10) محكمين من المتخصصين، وبناءً على آراء وملاحظات المحكمين، أجريت التعديلات المطلوبة، وحذفت وأضيفت بعض الفقرات.

ثبات مقياس أداة الدراسة

قام الباحثين بالتحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الثبات وفق معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) وكان معامل الثبات للدرجة الكلية لأداة جودة حياة العمل هو (0.94) وهي قيمة مرتفعة تقي بأغراض البحث العلمي.

تصحيح مقياس جودة حياة العمل

تكون مقياس جودة حياة العمل في صورته النهائية من (33) فقرة، موزعةً على أربعة مجالات، وقد طُلب من المستجيب تقدير إجابته عن طريق تدرج ليكرت (Likert) خماسي، وأعطيت الأوزان للفقرات كما يلي: موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، محايد (3) درجات، معارض (2) درجتان، معارض بشدة (1)، درجة واحدة.

ولغايات تفسير المتوسطات الحسابية، ولتحديد مستوى جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة حُولت العلامة وفق المستوى الذي يتراوح من (1-5) درجات، وتصنيف المستوى إلى ثلاث مستويات: عالية ومتوسطة ومنخفضة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى (التدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

وبناءً على ذلك، فإن مستويات الإجابة على المقياس تكون على النحو الآتي:

جدول (2)

درجات احتساب مستوى درجات احتساب مستوى جودة حياة العمل

الدرجة	فترة المتوسط الحسابي
منخفضة جداً	أقل من 1.8
منخفضة	1.8-2.59
متوسطة	2.6-3.39
مرتفعة	3.4-4.19

مرتفعة جدا	4.2 فما فوق
------------	-------------

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

أولاً: المتغيرات الديمغرافية (المستقلة):

1-الجنس، وله مستويان: (ذكر، أنثى).

2-المؤهل العلمي، وله مستويان: (بكالوريوس فأقل، ماجستير فأعلى).

3-المديرية، ولها خمس مستويات: (ققليلية، طولكرم، نابلس، جنين، قباطية).

ثانياً: المتغيرات التابعة

الدرجة الكلية، والمجالات الفرعية التي تقيس مستوى جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة.

المعالجات الإحصائية

للتحقق من تساؤلات وفروض الدراسة، استخدمت الباحثة برنامج الرزم الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1-استخدام معادلة الثبات معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha لحساب ثبات الاستبانة.

2-المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

3-التكرارات والنسب المئوية.

4-اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent sample T. Test).

5-تحليل التباين الأحادي (One Way Anova) واختبار (LSD) للفروقات البعدية.

نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

ما مستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن السؤال الأول، حسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس جودة حياة العمل لدى

معلمين المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية والجدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات مقياس جودة حياة العمل وعلى المقياس ككل مرتبة حسب قيمة

المتوسط الحسابي

الرقم	الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	العلاقات الإنسانية	3.61	0.61	مرتفع
2	1	البيئة المدرسية	3.87	0.63	مرتفع
3	4	الحوافز والمكافآت	2.84	0.74	متوسط
4	3	التطوير المستمر	3.60	0.68	مرتفع

الدرجة الكلية	3.50	0.70	مرتفع
---------------	------	------	-------

يتضح من الجدول (3) أن المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس جودة حياة العمل ككل بلغ (3.50) وبدرجة مرتفعة، أما المتوسطات الحسابية لمجالات مقياس جودة حياة العمل، فقد تراوحت ما بين (3.87-2.84)، وجاء مجال "البيئة المدرسية" بالمرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (3.87)، ومستوى مرتفع، بينما جاء مجال "الحوافز والمكافآت" بالمرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (2.84)، وبمستوى متوسط، وربما يعود ذلك إلى وجود علاقة قوية بين مجالات جودة حياة العمل، وإن أفراد عينة الدراسة من المعلمين والمعلمات يرون بأن درجة جودة حياة العمل لديهم مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى:

توفر وتسخير الإمكانيات المادية للمعلمين والتي تساعدهم على التطور في العمل، وتوفير كل عناصر الأمن والأمان والسلامة من الأخطار المهنية مثل: اطفائيات الحرائق، واسعافات أولية، ولجان صحية لمتابعة الرقابة الصحية على المأكولات والمشروبات، وتوفير الأجهزة الإلكترونية.

والحواسيب والمختبرات وشبكة الانترنت لتسهيل توظيفها من قبل المعلمين لتطوير وتحسين العمل وإنجاز وتحقيق أهداف العملية التعليمية في المدرسة، والأجواء العامة السائدة في المدرسة والمبنية على التعاون والاحترام ما بين المعلمين في المدرسة، والمشاركة في المناسبات الاجتماعية بين المعلمين تقوي العلاقات الإنسانية والاجتماعية بينهم ويسهل ذلك جودة حياة العمل فيما بينهم، تطوّر العلاقات الاجتماعية بين الزملاء المعلمين لتصل إلى مرحلة الصداقة ويسد كل منهم احتياجات وظروف الآخر، وعثر المعلمون على الدورات التدريبية المتخصصة والتي تساهم في تحسين وتطوير الأداء المهني والعلمي والتخصصي للمعلمين وينعكس ذلك على تطوير أدائهم العلمي في تحقيق الإنجاز وتطوير العملية التعليمية في المدرسة، ومواكبة التحديث المستمر في توظيف الأجهزة الإلكترونية والتكنولوجيا لتسهيل العملية التعليمية في المدرسة، ووجود المنافسة المهنية بين المعلمين في المدرسة مما يشجعهم على الإبداع والابتكار، ومساهمة الثناء والتقدير عند التميز في التطور المستمر لأداء المعلمين من قبل الإدارة المدرسية، ويرى المعلمون بأن الراتب الشهري لا يتناسب مع الجهد المبذول من المعلم أثناء العمل، ويرى المعلمون بأن المكافآت المالية مهمة جداً لتشجيعهم على الإبداع والابتكار.

واتفقت نتائج الدرجة الكلية لمجالات هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الحسيان (2021)، ودراسة (Oyeh & Oluwuo, 2018)، بحيث أكدت جميعها على أن مستويات جودة حياة العمل جاءت بدرجة مرتفعة.

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة كل من دراسة أبو الخير (2019)، ودراسة أبو شمالة (2018)، ودراسة اليامي، وبن وأريد (Al-Yami & bin wared, 2019)، بحيث جاءت نتائج هذه الدراسات بدرجة متوسطة.

النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

استخرجت المتوسطات الحسابية لمستوى الثقة التنظيمية لدى معلمين المدارس الحكومية، وكذلك الانحرافات المعيارية، وتم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (independent sample t-test) لفحص هذه الفرضية، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (4).

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة حياة العمل تبعا لمتغير الجنس

مستوى	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
جودة حياة العمل	ذكر	156	3.57	,50	.0.29	.0.76
	أنثى	266	3.55	,56		

ويتضح من الجدول (4) أن مستوى الدلالة (0.76) أكبر من (0.05)، وبالتالي تقبل الفرضية الصفرية مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير الجنس.

مما يعني أن تصور المعلمين والمعلمات لجودة حياة العمل لا يختلف باختلاف الجنس، ويُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين والمُعلّمات بأن التعليم رسالةٌ عظيمةٌ وأمانةٌ كبيرة، ولأنهم يمتلكون بيئةً مدرسية وظروف عملٍ متشابهة ويخضعون لكادرٍ ماليٍ موحد، وأن ممارسة المعلمين والمُعلّمات للترتيب والاحتياجات واستشعارهم لأهمية الأشياء في بيئة العمل متشابهة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة أبو الخير (2019).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

استخرجت المتوسطات الحسابية لمستوى جودة حياة العمل لدى معلمين المدارس الحكومية، وكذلك الانحرافات المعيارية، وتم استخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (independent sample t-test) لفحص هذه الفرضية، وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (5).

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة حياة العمل تبعا لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الجودة	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة *
مستوى جودة حياة العمل	بكالوريوس	301	3.55	0.56	-0.85	0.39
	ماجستير فأعلى	121	3.60	0.48		

يتضح من الجدول (5) أن مستوى الدلالة (0.39) أكبر من (0.05)، وبالتالي قبول الفرضية الصفرية مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

مما يعني أن تصور المعلمين والمعلمات لجودة حياة العمل لا يختلف باختلاف المؤهل العلمي، ويُعزى ذلك إلى إدراك المعلمين والمعلمات بأن اختلاف وارتفاع الشهادات العلمية لا يُغير من واقع الظروف المختلفة التي يعيشها المعلمون في مدارسهم.

واتفقت النتيجة على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي مع نتيجة دراسة أبو الخير (2019).

النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل في المدارس الحكومية في المحافظات الشمالية من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغير المديرية.

استخرجت المتوسطات الحسابية لمستوى جودة حياة العمل لدى معلمين المدارس الحكومية، وكذلك الانحرافات المعيارية، وتم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) لفحص هذه الفرضية وجاءت النتائج كما هو موضح بجدول (6.7).

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة حياة العمل تبعا لمتغير المديرية

المحافظة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى جودة حياة العمل
قلقيلية	58	3.79	0.66	
طولكرم	69	3.56	0.58	
نابلس	124	3.58	0.37	
جنين	125	3.46	0.55	
قباطية	46	3.50	0.59	

جدول (7)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المديرية.

مستوى جودة حياة العمل	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
مستوى جودة حياة العمل	بين المجموعات	4.444	4	1.111	3.85	0.00
	داخل المجموعات					

		417	120.331	داخل المجموعات	
	.289	421	124.775	المجموع	

يُتضح من الجدول (6.7) أن مستوى الدلالة (0.00) هو أقل من قيمتها (0.05) مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة حياة العمل تُعزى لمتغير المديرية.

جدول (8)

نتائج اختبار (LSD) للفروقات البعدية بين المديرية.

المديرية (أ)	المديرية (J)	متوسط الفروقات (I-J)	مستوى الدلالة
قليلية	طولكرم	.23107*	.016
	نابلس	.20716*	.016
	جنين	.32605*	.000
	قباطية	.28932*	.007

يتضح من الجدول (8) أن الفروق في جودة حياة العمل بين محافظة قليلية والمحافظات الشمالية الأخرى (طولكرم، نابلس، جنين، قباطية) لصالح مديرية قليلية.

مما يعني أن استجابات المعلمين والمعلمات لجودة حياة العمل لا تختلف باختلاف المحافظات (طولكرم، ونابلس، وجنين، وقباطية)، وإنما اختلفت في مديرية قليلية فقط، ويعزى ذلك إلى أن هناك اختلافا في آراء واستجابات أفراد عينة الدراسة، على الرغم من اختلاف المديرية التي يعملون فيها، حول جودة حياة العمل في المدرسة، ويرجع ذلك إلى الجو العام المريح في المدرسة والثقة والاحترام والتعاون بين المعلمين والمدراء والطلاب وأولياء الأمور، وتؤكد الباحثة أيضاً أن الثقة التنظيمية تسهم في خلق جو من الود والاحترام، مما يسهم في قبول النقد المتبادل بين جميع أطراف العملية التعليمية، وبالتالي يساعد في تحسين جودة بيئة العمل.

ولم تتناول أي من الدراسات السابقة (المديرية) كمتغير وسيط، وهذا ما يميز الدراسة الحالية.

التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة الحالية، يوصي الباحثان بالآتي:

- 1-ضرورة العمل السريع من قبل الجهات المسؤولة على تحسين الأجور للمعلمين بما يتناسب مع مجهودهم ودورهم الحيوي في تطوير المجتمع وتنشئة وتعليم الأجيال، ويجب صرف الرواتب كاملة وأن تكون الرواتب الشهرية تحفيزية وتجذب المواهب للعمل في المجال التعليمي.
- 2-ضرورة أن تقوم الحكومة أو الجهات المسؤولة بزيادة رواتب المعلمين لتكون متناسبة مع مستوى الغلاء المعيشي الفاحش في البلد، ويجب أن تُعطى الأولوية لتحسين أوضاع المعلمين لضمان الاحتفاظ بأفضل الكفاءات في المهن وعدم الاضطرار لهجرة المعلمين لمهن أخرى.
- 3-يجب أن تُنشأ سياساتٌ ونُظم مكافآتٍ عادلة تُقدّر جهود المُعلمين وتعزز من تحفيزهم للعمل بجهدٍ أكبر، ويُفضّل أن تُحدّد المكافآت بناءً على معايير محددة وشفافة تستند إلى الأداء والتحصيل العلمي للمعلمين.
- 4-توفير شبكة الانترنت في المدرسة لاستخدامها في خدمة أهداف العملية التعليمية، ومن خلال التواصل الالكتروني ما بين الإدارة المدرسية والمعلمين، ومن أجل التواصل مع التطبيقات المتعلقة بالموظف الكترونياً مثل تطبيق (Mename)، والتواصل الاجتماعي ما بين المعلمين وأولياء الأمور فيما يخص المستوى الأكاديمي للطلبة ورعايتهم عبر تطبيقات مثل (WhatsApp).
- 5-ضرورة أن تقوم الحكومة أو الجهات المسؤولة بزيادة رواتب المعلمين لتكون متناسبة مع مستوى الغلاء المعيشي الفاحش في البلد، ويجب أن تُعطى الأولوية لتحسين أوضاع المعلمين لضمان الاحتفاظ بأفضل الكفاءات في المهن وعدم الاضطرار لهجرة المعلمين لمهن أخرى.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- أبو الخير، سامي محمد عوض. (2019). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأقصى، غزة.
- أبو شمالة، ناصر. (2018). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية في غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- أحمد، محمد عنتر. (2009). إدارة الجودة الشاملة بالمؤسسات التعليمية. القاهرة: (د.ن).
- البردويل، مروان محمود محمد. (2018). جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- بطاح، أحمد محمد، والطعاني، حسن أحمد. (2015). الإدارة التربوية رؤية معاصرة. دار الفكر ناشرون وموزعون.
- البوهي، رأفت عبد العزيز، والمصري، إبراهيم جابر، وماجد، أحمد محمد، وعبد الرحيم منى أحمد. (2018). الجودة الشاملة في التعليم (ط1). دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.
- جري، خضير عباس، والعلياوي، عباس دحام. (2017). الجودة في إعداد وتدريب المعلمين وتطويرهم (ط1) الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة.
- الجمال، محمد عاطف. (2019). جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، (د.م)، (د.ن).
- الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. (2018). المحافظات الشمالية في فلسطين. استرجع بتاريخ 30 أكتوبر 2022 م من: www.pcbbc.gov.ps
- جنان، شريفة. (2016). عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو: دراسة ميدانية ببعض المؤسسات الخدمية والتربوية بمدينة بسكرة (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد خيضر. الجزائر.
- الحريزي، رافده عمر. (2007). إعداد القيادات الإدارية لمدارس المستقبل في ضوء الجودة الشاملة (ط2). دار الفكر للنشر والتوزيع.
- حسنونة، نجية سمير محمد. (2020). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة في المحافظات الجنوبية لفلسطين للإدارة بالقيم وعلاقتها بجودة العمل الإداري (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الحسيان، محمد هزاع جاسم. (2021). واقع جودة حياة العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين بمدارس التربية الخاصة بدولة الكويت من وجهة نظرهم. مجلة كلية التربية، (101)، 259-296.
- خضر، منار عبد الرحمن محمد، وشلبي، وفاء فؤاد. (2003). إدارة وتنمية الموارد البشرية. جامعة حلوان، كلية الاقتصاد المنزلي.

- السامرائي، مهدي صالح، والكناني، صبيح كرم. (2013). نظام إدارة الجودة ال ايزو ISO: مدخل لتحسين أداء الجامعات (ط1). دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع.
- السكرانة، بلال خلف. (2014). أخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الطائي، رعد عبد الله، وقادة، عيسى. (2008). إدارة الجودة الشاملة (ط1) . دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- علي، محمد السيد. (2011). موسوعة المصطلحات التربوية. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الغاوي، سميرة سعيد محمد. (2021). درجة توافر أبعاد جودة بيئة العمل في المدارس الخاصة في الأردن، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط. الأردن.
- قشوع، شادي خالد حسين. (2016). درجة ممارسة المشرفين التربويين لأنماط القيادة وعلاقتها بالنمو المهني للمعلم في المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين فيها، (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- القيسي، هناء محمود. (2013). إدارة الجودة في التربية والتعليم العالي، الأساليب والممارسات (ط1) دار المناهج للنشر والتوزيع.الأردن.
- محمود، حمدي شاك. (2003). النشاط المدرسي ماهيته وتطوره وأهميته أهدافه ووظائفه (ط2). دار الأندلس للنشر والتوزيع.
- مصطفى، عفاف عثمان. (2014). استراتيجيات التدريس الفعال(ط1). دار الوفاء للطباعة والنشر.
- المراغي، عبد الراضي حسن. (2008). تطبيق نظام الجودة التعليمية والاعتماد لتطوير التعليم الجامعي وقبل الجامعي (ط1). دار الفكر العربي. مصر.
- منيف، لكل. (2018). تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي مفاهيم ونظريات (ط1) . دار المتقف للنشر والتوزيع.

المراجع باللغة الأجنبية

Al-Harbawee, A.A & Al-Murad, N.Y.M. (2020). The effect of quality of work life on organizational commitment an exploratory study of the views of a number of private school

teachers in Mosul city. **Tikrit Journal of Administration and Economics sciences**, 16 (52) , 480–497.

Al Yami, A., & Eman Haif, A. (2019). The quality of work–life and relation to organizational excellence at King Khalid University of the faculty members' point of view/Business School Case study. **Journal of Economics and Administrative Sciences**, 25 (116) , 68–92.

Beheshtifar, M., & Safarian, M. (2013). HR maintenance: A vital factor to promote job commitment. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 3(2) , 197. 201.

Denvir, A., Hillage, J., Cox, A., Sinclair, A., & Pearmain, D. (2008). Quality of Working Life in the UK. **Institute for Employment Studies: Brighton, UK**, 1–65.

Oyeh, N. L., & Oluwuo, S. O. (2018). Relationship between Teachers' Quality of Work Life and their Job Engagement in Secondary Schools in Rivers State. **International Journal of Innovative Psychology & Social Development**, 6(3) , 53–66.

Saleem, A., ALI, S. A., Zaman, K., Muhmmad, A., Shehzad, K., & Ullah, I. (2012). Impact of Interior Physical Envirment on Aacadimics 'Prodoctivity in Pakistan Higher Education Institutes Perspectives. **Iranian Journal of Management Studies**, 5, (1),16–27.

Sheel, Shalimi (2012). Quality of work Life Employee Performance and Career Growth Opportunities A lite1atu1e Review. **International Journal of Multidiscip1inary Research** 2(2) , 291–300.