

جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متغيري الخبرة والحالة الاجتماعية

أمل محمد نصر - أمل عبيد مصطفى - رباب رشاد محمد
قسم رياض الأطفال - كلية التربية النوعية - جامعة بنها

ملخص

هدف البحث الحالي إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال في ضوء متغيري الخبرة والحالة الاجتماعية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي واعتمد على مقياس جودة الحياة الوظيفية (من تصميم الباحثة) لتحقيق أهداف البحث، واشتملت عينة البحث على (٢٤١) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالتعليم العام والخاص والأزهري الحكومي والنموذجي بمنطقة القليوبية، وقد توصلت البحث للعديد من النتائج أهمها: أن "مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال" جاء بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث، وجاء في الترتيب الأول بعد فرص تطوير الكفايات المهنية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٢٢)، بينما جاء في الترتيب الأخير بعد الأجور والحوافز بمتوسط حسابي بلغ (١.٩٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤)، ، توجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث في الأبعاد (العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة - العلاقات الاجتماعية خارج المؤسسة - الأمن والصحة المهنية - الاستقرار الوظيفي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمات ذات الخبرة (٦ - ٣)؛ وعدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على المقياس ككل وفي كل بعد من أبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية وفي ضوء ما توصلت إليه الباحثة من نتائج قدمت العديد من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام من قبل القيادات التربوية بتخطيط وتصميم برامج لتنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا، والعمل على توفير كافة الاحتياجات المهنية سواء كانت مادية أو تقنية أو بشرية لتسهيل وتطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية - معلمات رياض الأطفال.

المقدمة:

منذ القدم يعيش الإنسان باحثاً عن الأمن والاستقرار, مدرِّكاً أن جوهر استمراره في الحياة يكمن في تنمية هويته الثقافية والحضارية, مما جعله يسعى إلى تجنيد كل طاقاته من أجل رفع المستوى الثقافي والتعليمي لأبنائه, مما فرض على المجتمعات الاهتمام المتزايد بتنمية الموارد البشرية لتحسين نوعية الحياة التي يعيشها, فالتعلم حق أنساني أساسي وضروري للمجتمعات, ويهدف إلى إعطاء الأشخاص المهارات الضرورية والقيم لتحسين حياتهم والحصول على الرفاهية, بالإضافة لتحسين الفكر والقيم لديهم.

وبعد تجويد التعليم وتحسينه من الضروريات التي ينشدها العالم اليوم, حيث يعد من الوسائل والأساليب الناجحة في تطوير وتحسين بيئة النظام التعليمي بمكوناته المادية والبشرية بل أصبح ضرورة ملحة وخياراً استراتيجياً تمليه طبيعة الحراك التعليمي والتربوي في الوقت الحاضر. (حسني الدحوح, ٢٠١٥, ص.٢٠)

كما يعد إداء العاملين المحرك الرئيسي لنمو منظمات الأعمال وبقائها, فأداء المنظمة هو محصلة لجهود العاملين فيها ولكي تتمكن المنظمة من المنافسة عليها أن ترتقي بمستوي أداء العاملين لديها, وأن تسعى لتوفير كافة متطلباتهم من خلال حياه وظيفية جيدة, تسهم في تحسين دافعية العاملين تجاه العمل وتنمي قدراتهم ليؤدوا المهام المناط بهم وفقاً لما هو مخطط.

وتعد جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة من أهم محفزات الأداء, التي يمكن من خلالها المحافظة على المورد البشري, واستقطاب أفضل الكفاءات, لذلك ينبغي الاهتمام بتحليل أبعاد الحياة الوظيفية بشكل دوري لمعرفة مدى جودتها ومساهمتها في حاجات العاملين المادية والمعنوية. (فريد الغول, ٢٠١٥, ص.٢)

مشكلة البحث:

من خلال عمل الباحثة كموجة رياض الأطفال بإدارة الفناطر الخيرية التعليمية الأزهرية ومن خلال زيارتها لبعض الروضات التي تقوم بالإشراف عليها قد لاحظت ضروري الاهتمام بتحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال والتي تؤثر بدورها على أداءات المعلمة داخل وخارج الروضة, ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة في مجال جودة الحياة الوظيفية مثل دراسة هادي فاروق فراج (٢٠٢٠) ودراسة سماح السيد محمد (٢٠١٨) ودراسة حنان مصطفى إبراهيم (٢٠١٧) ودراسة فريد محمد الغول (٢٠١٥) ودراسة حسني فؤاد الدحوح (٢٠١٥) وغيرها من الدراسات التي أكدت على أهمية الاهتمام

بتحسين جودة الحياة الوظيفية، فقد استشعرت الباحثة مشكلة الدراسة وتتمثل في رصد مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وفي ضوء ذلك أهمية تقديم رؤية لتطوير جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال للوقوف على المعوقات التي تحول دون تحقيقها وذلك لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات المتنوعة.

ومما سبق يمكن تحديد البحث الحالي في السؤال الرئيسي التالي:

ماهي جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال (رؤية للتطوير)؟

ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية عند معلمات رياض الأطفال
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال باختلاف سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية (أعزب- متزوج- أرمل- مطلق)؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى:

- تحديد أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال بالمعاهد الأزهرية بمنطقة القليوبية.
- تحديد مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال بالمعاهد الأزهرية بمنطقة القليوبية.
- تحديد العقبات التي تواجهها المعلمات بالمعاهد الأزهرية بمنطقة القليوبية والتي تؤثر على مخرجات العملية التعليمية.
- الكشف عن الفروق في جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال بالمعاهد الأزهرية بمنطقة القليوبية باختلاف سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية (أعزب- متزوج- أرمل- مطلق).

حدود البحث:

يتحدد مجال البحث بالحدود التالية:

- **الحدود الموضوعية:** معلمات رياض الأطفال - جودة الحياة الوظيفية.
- **الحدود الزمنية:** خلال الفصل الدراسي الأول للعام ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
- **الحدود البشرية:** معلمات رياض الأطفال وجميعهم تخصص رياض الأطفال.

- الحدود المكانية: معلمات رياض الأطفال بمنطقة القليوبية الأزهرية.

أهمية البحث:

تنبثق أهمية البحث بشكل عام من ضرورة شعور معلمات رياض الأطفال بالرضا والولاء لمهنتهن والتي تعتمد على مستويات جودة الحياة الوظيفية لديهن، وتبرز أهمية البحث الحالي في المجالين النظري والتطبيقي وذلك على الوجه التالي:

أولاً: الأهمية النظرية

١. التركيز على مشكلات معلمات رياض الاطفال اللاتي يواجهنها أثناء العمل والتغلب عليها.
٢. تأطير الواقع الحالي لأثر جودة الحياة المهنية على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال وتحسين المخرجات التعليمية.
٣. تأمل الباحثة في إثراء إضافة علمية للمعرفة والمكتبات العربية حول جودة الحياه الوظيفية لمعلمات رياض الاطفال في ضوء متغيري الخبرة والحالة الاجتماعية - في ظل ندرة البحوث والدراسات - على حد علم الباحثة.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١. قد تسهم نتائج البحث الحالي في لفت انتباه المسؤولين والقيادات التربوية بأهمية العمل على زيادة نسبة الرضا الوظيفي وتعزيز مستويات جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.
٢. قد تفيد نتائج البحث الحالي في طرح التوصيات المناسبة التي من شأنها تعزيز مستويات جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

فرضيات البحث:

يسعى البحث الحالي للتحقق من صحة الفرضيات التالية:

- الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

- الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

مصطلحات البحث:

جودة الحياة الوظيفية:

جودة الحياة الوظيفية تعني: إحساس المعلمات بالتحسن المستمر لجوانب شخصيتهن، نتيجة اكتسابهن العديد من المهارات، وإدراكهن لمستوى تلك المهارات التي يمتلكنها وتفعيلها تطبيقياً من خلال: تعديل سلوك الطفل وحل مشكلاته، إنتاج الوسائل التعليمية، وتوظيف الكمبيوتر في رياض الأطفال (عبد الحميد، ٢٠١٨: ص ١٥٨).

يمكن تعريف جودة الحياة الوظيفية على أنها إنشاء بيئة عمل يشعر فيها الموظفون بالأمان والسعادة ولا يشعرون بالضغط وتتم فيها تلبية احتياجاتهم المهنية ويشعرون فيها بالرضا عن العمل (Huseyin, 2018: 170).

وتعرفها الباحثة إجرائياً على أنها : مجموعة من الأنظمة والعوامل المرتبطة بتحسين وتطوير الجوانب الخاصة بمعلمات رياض الأطفال والتي من شأنها أن تؤثر على طبيعة العمل وتتعكس على مستوى أداء المعلمة. حذف التعريفين السابقين و الاكتفاء بالتعريف الاجرائى؛ لأن هذا مختص بالتعريف الذى تبناه البحث -

معلمات رياض الأطفال:

عرفها عسيري (٢٠١٥: ص ٥٥) بأنها مربية محترفة في مجال تربية طفل ما قبل المدرسة الابتدائية وتعمل على حماية وتربية الأطفال ورعايتهم الرعاية الصحية السليمة وتسهم بقدر كبير في تنمية شخصية الطفل تنمية شاملة جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً ولغوياً وسلوكياً ودينياً.

ويمكن تعريف معلمات رياض الأطفال على أنهن تربويات يقومن بتدريس الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين الثالثة والسادسة (Fisher & Seroussi, 2018: 431).

وتعرفها الباحثة إجرائياً على أنها : هي المعلمة التي تخرجت من كليات وأقسام وشعب رياض الأطفال بعد قضاء أربع سنوات دراسية

الإطار النظري للبحث:

يتميز العصر الحديث بالتغيير المتسارع والتطور الهائل الذي يتطلب مواكبته إعداد الأفراد كي يتقبلوه ويتكيفوا معه ويعيدوا بناءه، وتعد الفجوة بين سرعة التغييرات التربوية والاجتماعية محور اهتمام علماء الاجتماع والتربية ورجال الصناعة والتجارة وكل فئات المجتمع، ومن هنا يتبادر للذهن أن أهم العوامل التي تساعد على سرعة التغيير والتجديد التربوي هو الاهتمام بإعداد الإنسان إعداداً جيداً منذ مرحلة الطفولة، ومهما استحوذت مراحل نمو الإنسان وتطوره على الاهتمام، تبقى لمرحلة رياض الأطفال الصدارة والحيز الأكبر، لكونها الفترة التكوينية الحاسمة في حياة الطفل، حيث يتم فيها غرس البذور الأولى لشخصيته المستقبلية وتشكيل عاداته واتجاهاته، ونمو ميوله واستعداداته، فتتحدد مسارات نموه الجسمي والانفعالي والاجتماعي والنفسي والعقلي والوجداني بقدر ما توفره له البيئة المحيطة بعناصرها المختلفة (معروف، ٢٠١٤: ص ٢).

ونظراً لأهمية مرحلة رياض الأطفال فقد أولت الدول أهمية بالغة بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال، والتي تعود بالفائدة الكبيرة على الأطفال وتعليمهم في هذه المرحلة، بالإضافة إلى أننا في مجتمعات تقضي معظم وقتها في العمل، وبالتأكيد فإن جودة الحياة الوظيفية سيقود بدوره إلى الرضا الوظيفي، الذي يعد أهم عنصراً من عناصر بقاء الأفراد في مؤسساتهم والالتزام بها، ومن هنا كان لزاماً على المؤسسات أن تعتني بالحياة الوظيفية للمعلمات وتهيئة الجو المناسب لهن (الدليمي، ٢٠١٦: ص ٢٦٢).

نشأة وتطور جودة الحياة الوظيفية:

ونشأ مفهوم جودة الحياة الوظيفية في أوروبا خلال خمسينيات القرن الماضي؛ وقد كان ذلك من خلال أبحاث إريك ترايست وزملائه بجامعة تافيستوك بلندن، حيث اهتمت تلك الأبحاث بالتعرف على الأبعاد الفنية والبشرية في المنظمات وتحليل العلاقة بينها من أجل التوصل إلى كيفية تأثيرها على جودة الحياة الوظيفية (Taleghani et al., 2014: 45-46).

وقد نشأت حركة لمؤيدة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية خلال ستينات وسبعينات القرن الماضي؛ وقد كان في طليعة تلك الحركة في الولايات المتحدة كل من لويس إي. دايفيس وجيمس تيلور؛ أما في المملكة المتحدة فقد كان رواد هذه الحركة هم إريك ترايست وألبرت تشيرنز وراي وايلد؛ وقد ركزت هذه الحركة على التحسين من الظروف في أماكن العمل من أجل تلبية توقعات القوى العاملة، والتي أصبحت تتسم بأوضاع مادية وتعليمية أفضل من ذي قبل، وأيضاً من أجل

تلبية الاحتياجات التنظيمية لتحقيق مستويات أعلى من الجودة والإنتاجية (Ahmad, 2013: 74).

ومن خلال ما تم تناوله، يتبين بأن مفهوم جودة الحياة الوظيفية قد حظي بقدر متزايد من الاهتمام والانتباه بحثيًا وتطبيقيًا؛ ولعل ذلك يرجع إلى الإدراك بأن ضمان إنشاء بيئة عمل جيدة وملائمة عامل مساهم في الارتقاء بمستويات الأداء والإنتاجية لدى العاملين.

أهمية جودة الحياة الوظيفية:

لا يمكن إنكار أن أي موظف في أي منظمة يضع نصب عينيه تحقيق الدخل والأهداف المادية؛ ولكن تحقيق الدخل المرضي ليس كافيًا حتى يصبح الموظف راضيًا عن العمل في المنظمة؛ بل من المهم أن تتسم بيئة العمل نفسها بمختلف المواصفات التي تلبي احتياجات وتوقعات الموظف وبالتالي تولد لديه مشاعر الرضا؛ ومن هنا تبرز أهمية مفهوم جودة الحياة الوظيفية في السياقات التنظيمية المعاصرة.

كما تمثل أهمية الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للمعلمات في (الحامد، ٢٠١٩: ص ٢٦٢):

- إشراك المعلمات بدورات تدريبية عن أساليب التعامل المرغوبة مع الزملاء، واحترام الأفكار والآراء، والتنافس الشريف، وعدم ممارسة السلوكيات السلبية كالعنصرية، والصراع، والفوقية في التعامل.
- تحسين مستوى الأجور والتعويضات لتتلاءم مع غلاء المعيشة، وتتناسب مع الجهود المبذولة والمؤهلات العلمية، واحتياجات المعلمات.
- تفعيل التأمين الصحي، والاهتمام بسلامة وصحة المعلمات.
- تعزيز مشاركة المعلمات في اتخاذ القرارات، لما لذلك من دور في تحفيز وزيادة الأداء، وذلك باتباع أساليب الإدارة بالمشاركة.

ومن خلال ما تم تناوله، يتبين بأن جودة الحياة الوظيفية من المقومات المهمة لتحقيق النجاح لأي منظمة؛ فنجاح المنظمات معتمد على وجود الموظفين الأكفاء القادرين على الأداء الفعال والمندفعين لذلك؛ ويعتمد ذلك بدرجة كبيرة على جودة الحياة الوظيفية في المنظمة؛ فإذا كانت الحياة الوظيفية تتسم بالجودة وتلبيتها لاحتياجات وتوقعات الموظفين، كان الموظفين أكثر تحمسًا واندفاعًا لبذل قصارى جهدهم والتطوير في أدائهم في سبيل تحقيق المزيد من النتائج المنشودة والمكتسبات لأنفسهم ومنظماتهم؛ لذلك فيمكن القول بأن جودة الحياة الوظيفية ليس مجرد إضافة مساهمة في الارتقاء بمستوى جودة الأداء التنظيمي ولكنها ضرورة يجب توافرها

من أجل تمكن المنظمة من البقاء والاستمرارية في مجالها وتحقيق التطوير المستدامة والمستمر في ظل ارتفاع مستويات التنافسية في السياقات والبيئات التنظيمية المعاصرة.

أهداف جودة الحياة الوظيفية:

وتهدف جودة الحياة الوظيفية عملية إلى: تحقيق التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للمعلمات، من خلال عملية متكاملة ومخططة ومستمرة، تشارك في تنفيذها جميع الإدارات داخل المؤسسات التعليمية، بما يتوافق مع استراتيجياتها وأهدافها، ومصالح العاملين، وهي عملية تستجيب من خلالها المؤسسات لاحتياجات العاملين عن طريق وضع برامج أساسية تتمثل في النمط التشاركي في القيادة والإشراف وتوفير البيئة الصحية والأمنة وإتاحة الظروف المادية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين، وإعادة تصميم وإثراء الوظائف لتحقيق التكيف مع المستجدات الحديثة وتعظيم القدرات التنافسية، والاعتماد على نظام عادل للأجور والمكافئات والحوافز المادية والمعنوية (بن جلول؛ الهاشمي، ٢٠١٨: ص٨٧٧).

كما تهدف جودة الحياة الوظيفية إلى: الاهتمام برأس المال البشري حيث أنه الركيزة الأساسية لأي مؤسسة تعليمية أو غير ذلك، حيث أنه هو الذي يمتلك المعارف والكفاءات التي تميزه عن باقي موارد المؤسسة، فهو القادر على إنجاحها أو إفشالها، كما أنه جوهر العمل الإداري من خلال تحديده للأهداف ووضع الطرق والمناهج للوصول إلى هذه الأهداف، لذلك كان من أولويات الإدارة البحث عن كيفية تحسين ظروف حياة الأفراد داخل المؤسسات بالطريقة التي يرتقي فيها الأداء للوصول إلى تحقيق غايات وطموحات كلا من المؤسسة والفرد (بومجان؛ وآخرون، ٢٠١٨: ص١٢٢).

ومن أبرز أهداف تعزيز جودة الحياة الوظيفية بناء المواقف الإيجابية والجيدة لدى الموظفين، وتعزيز إنتاجيتهم في العمل، والارتقاء بمستويات المعيشة لديهم، وتعزيز الفاعلية التنظيمية؛ ويُنظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها وسيلة لتحقيق استبقاء الموظفين؛ فمن الممكن تعزيز استبقاء الموظفين من خلال توجيه المزيد من الانتباه نحو احتياجات ومتطلبات الموظفين، فمن خلال ذلك يمكن للمنظمة تحقيق الربحية والارتقاء بمستويات الإنتاجية وتعزيز الولاء لدى الموظفين والتحسين من سمعة المنظمة على المدى البعيد (Bhuvanewari & Thirumoorthi, 2022: 464).

كما تهدف جودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسات رياض الأطفال إلى (الزيادي، ٢٠١٥: ص٢٦٥ - ص٢٦٦):

- الاهتمام بسياسات الموارد البشرية التقليدية والحديثة.

- توفير بيئة عمل أخلاقية.
 - إشباع احتياجات المعلمات.
 - التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الأسرية للمعلمات.
 - الاهتمام برأس المال الفكري بالمؤسسة.
 - الاهتمام بتمكين المعلمات.
 - إدارة المواهب من ناحية تحديدها والعمل على جذبها والاحتفاظ بها وعدم تسربها، وتمييزها بصفة مستمرة مما يساهم في جودة الحياة الوظيفية.
 - توفير العدالة التنظيمية، والتعويضات والمزايا المنافسة، والمناخ المناسب للإبداع والابتكار، وتوفير القوانين واللوائح المنظمة للعمل.
- ومن خلال ما سبق تناوله، يمكن القول بأن تعزيز جودة الحياة الوظيفية يستهدف تحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية وتعزيز القدرة على التكيف مع ظروف العمل؛ ولذلك قيمة خاصة لدى معلمات رياض الأطفال بمصر؛ فالعمل برياض الأطفال يتسم بتعدد تحدياته العديدة نظرًا للصعوبة التي تتسم بها مهنة التدريس والتعامل مع الأطفال؛ فمثل تلك العوامل تمثل ضغوطًا بالنسبة لمعلمات رياض الأطفال؛ وحتى تتمكن رياض الأطفال من التكيف مع تلك الضغوط، ينبغي العمل على تعزيز جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال، وذلك من أجل إيجاد العوامل الداخلية والبيئية الملائمة للارتقاء بمستوى أداء المعلمات.

أبعاد جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال:

تعددت الأبعاد التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات المعاصرة، ونجد أن بعضها يتشابه وبعض الأبعاد الأخرى تختلف من حيث طبيعتها وتفضيل المنظمات لبعضها دون الأخرى (الزيادي، ٢٠١٥: ص ٢٦١)؛ وفيما يلي استعراض للأبعاد الرئيسية لجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؛ وتتضمن تلك الأبعاد كلاً من العلاقات الاجتماعية وفرص تطوير الكفايات المهنية وفرص الترقى والأمن والصحة المهنية والاستقرار الوظيفي:

• العلاقات الاجتماعية:

تعد العلاقات الاجتماعية بعدًا بالغ الأهمية من أبعاد جودة الحياة الوظيفية؛ وتتضمن جوانب العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل كلاً من التواصل بين الإدارة والموظفين حول القرارات ومعالجة المشكلات والصراعات في مكان العمل؛ وتساهم التفاعلات الحاصلة في إطار تلك العلاقات في تعزيز التطوير المهني لدى العاملين بالمنظمة (Nanjundeswaraswamy & Swamy, 2013: 435).

وتتسم البيئة الاجتماعية للمنظمات في الوقت الحالي بدرجة كبيرة من التعقيد، كما يتوقف نجاحها على العديد من العناصر التي تؤثر بشكل كبير على أداء المديرين والعاملين بها، والذي يتأثر بالنمط القيادي، ومعدل الرضا الوظيفي للعاملين، بالإضافة إلى عناصر التحفيز ودعم العاملين بالمؤسسة، وكلها متغيرات تهيئ بيئة عمل جيدة في مكان العمل بشكل خاص والمؤسسة بشكل عام (نصر، ٢٠٢٠: ص ٣١).

كما تؤكد هنداوي (٢٠٢٠: ص ٤٣٤) على أن العلاقات الإيجابية للمعلمات مع زميلاتهن في العمل، وتوفر جماعية العمل سوف توفر لهن إشباعا لحاجاتهن الاجتماعية، وتبادل المنافع بينهن، مما يؤدي إلى ارتفاع الشعور بالرضا الوظيفي للمعلمات، وبالتالي فإن هذا من شأنه أن يؤثر إيجابيا على جودة الحياة الوظيفية داخل مؤسسات رياض الأطفال.

ومن خلال ما تم تناوله، تتبين أهمية العلاقة الاجتماعية كجانب من جوانب جودة الحياة الوظيفية؛ ويكتسب هذا الجانب أهمية خاصة في عمل معلمات رياض الأطفال بجمهورية مصر العربية؛ فعمل معلمات رياض الأطفال كثيف الاعتماد على العلاقات الاجتماعية، والتي قد تكون مع الزميلات من المعلمات وإدارات رياض الأطفال وأولياء أمور الأطفال؛ ومن هنا يمكن القول بأن ضمان جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال في مصر—والذي يتسم بتعدد وتعقيد تحدياته—يعتمد اعتماداً أساسياً على ضمان جودة العلاقات الاجتماعية للمعلمات في بيئة العمل.

• فرص تطوير الكفايات المهنية:

على الرغم من التقدم التقني يبقى دور الموارد البشرية دوراً فعالاً في تخطيط وتنفيذ نشاطات المنظمة، لذا بات لزاماً على مختلف أشكال المنظمات أن تضع هدف تحسين جودة الحياة الوظيفية ضمن أسبقيات أهدافها الاستراتيجية في ظل بيئة تتميز بدرجة عالية من المنافسة والتغير السريع، وإن الهدف الأساسي من تحسين جودة الحياة الوظيفية يتمثل في إعداد قوة عمل راضية ومحفزة وذات ولاء عالي لمنظماتها وعلى درجة عالية من الكفاءة والإبداع والابتكار (عبد الصمد؛ العقون، ٢٠٢٢: ص ١٠٤).

وتتقسم الكفايات المهنية إلى (عبد الحميد، ٢٠١٨: ص ١٥٩):

- ١- الكفايات المعرفية: وهي المعارف والمعلومات الخاصة التي تستخدمها المعلمة في تعديل سلوك الأطفال، وحل مشكلاتهم، وإدارة وقتهم، باستخدام الأساليب السليمة.
- ٢- الكفايات الوجدانية: وهي الاتجاهات والقيم التي تعكسها المعلمة من خلال سلوكها مع الأطفال وتتضمن: تقبل الأطفال، المساواة بينهم، إعطائهم قدراً مناسباً من الحرية،

- تشجيعهم على المناقشة والحوار والتعاون فيما بينهم، ومشاركتهم في أعمالهم واتخاذ القرارات، وضبط انفعالاتهم.
- ٣- الكفايات المهنية: وتتمثل في مهارات المعلمة في إعداد واستخدام الوسائل التعليمية والكمبيوتر في العملية التعليمية.
- ومن الآليات التي تتعلق بتحقيق الكفايات المهنية (نصر، ٢٠٢٠: ص ٧٨):
- ١- التحديد الدقيق لمهام جميع المعلمات بما يخفف من الضغوط المهنية والتي يمتد أثرها إلى الحياة الشخصية.
 - ٢- الأجر العادل الذي يلبي الاحتياجات الأسرية.
 - ٣- وضع نظام عادل ومرضي للتأمينات والمعاشات والتعويضات.
 - ٤- وضع نظام حوافز يتركز حول الإبداع والابتكار الوظيفي، والذي يضمن إطلاق المعلمات لقدراتهن الإبداعية في العمل.
 - ٥- تفعيل دور النقابات في توفير الأنشطة الاجتماعية والترفيهية.
 - ٦- توفير ظروف وبيئة عمل مناسبة تتوافر فيها الإمكانيات البشرية والمادية المطلوبة، مع تعزيز بعض المفاهيم والقيم المتعلقة بالعمل الفرقي والتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشفافية في توزيع الحوافز، واعتماد المكافأة المتمركزة حول الأداء، وهو ما يقلل من حدة الإجهاد المهني للمعلمات.
- ومن خلال ما تم استعراضه، يتضح بأن فرص تطوير الكفايات المهنية تعد من المقومات الأساسية لتعزيز جودة الحياة الوظيفية، ولا سيما في رياض الأطفال؛ ففرص تطوير الكفايات المهنية تولد لدى المعلمات الشعور بأن رياض الأطفال توفر لها آفاق النمو والتطور المهني؛ ويوفر ذلك للمعلمات شعورًا بالأمان والدافع لبذل قصارى جهدهن للارتقاء بمستوى جودة وكفاءة الأداء في العملية التعليمية.
- **فرص الترقى:**
- إن تواجد فرص للترقية في المؤسسات التعليمية عموماً من أكبر الأسباب المحفزة لبيئة عمل صحية تتميز بالدافعية والاستقرار، حيث أن افتقار المؤسسات إلى بيئة عمل تمارس فيها فرص الترقى المهني، يؤدي إلى ارتفاع مستوى ضغوطات العمل، التي تتولد لدى العاملين الذين يتميزون بالطموح والرغبة في الإنجاز والتقدم الوظيفي، مما يعيق أدائهم، ويجعلهم غير راغبين في العمل، أو تحقيق أي تقدم (العمرى؛ السهلي، ٢٠١٦: ص ٢٣).

كما تعاني الكثير من معلمات رياض الأطفال من أن فرص الترقى قد تستغرق وقتاً طويلاً، بمعنى أن المنظمة تقدم فرص الترقى الوظيفي على فترات متباعدة الأمر الذي قد لا يرضي طموح ورغبات المعلمات، وهو ما قد يؤثر سلباً على أبعاد جودة الحياة الوظيفية لهن، إضافة إلى محدودية فرص النمو والترقى المتاحة لهن مما يؤثر على إدراكهن لمدى توافر تلك الفرص، بالإضافة إلى أن فرص الترقى قد يتم توزيعها بناء على معايير أخرى غير الكفاءة في العمل، بمعنى أنه قد تكون هناك عدالة في عملية توزيع فرص الترقى بين الإدارات والمستويات الإدارية المختلفة إلا أن مقاييس اختيار الحصول عليها قد لا ترجع إلى الكفاءة، ويتسبب ذلك في ترك أثر سلبي على المعلمات وثقتهن بأنفسهن، وبالتالي إنجازهن في العمل وطموحاتهن، وكذلك مستوى تفاؤلهن وقدرتهن على مواجهة وتحمل صعوبات العمل (السيد، ٢٠١٨: ص ٣٦١).

لذا ينبغي على مؤسسات رياض الأطفال ضرورة تطوير خصائص هذه الوظيفة عن طريق إبراز فرص التقدم والترقى الوظيفي وفق معايير عادلة تبنى عليها جدارة واستحقاق الترقى الوظيفي، وكذلك تحسين فعالية العلاقات الإنسانية بمراعاة العدالة في معاملة الموظفين، وفي توزيع الأدوار والمهام واستخدام معايير لتقييم الأداء قائمة على أسس علمية، والسعي لحل المشاكل الخاصة بها لتنمية شعور المعلمات بأن الوظيفة التي يعملون بها مناسبة لإمكانياتهن وقدراتهن، وأنها ليست مرهقة مقارنة بغيرها من الوظائف (الفاقي، ٢٠١٨: ص ٧٤٣).

وبالنظر إلى ما تم تناوله، يتضح بأن فرص الترقى تلعب دوراً أساسياً في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال؛ ففرص الترقى تعطي المعلمات الشعور بالثقة بأن المثابرة في العمل تؤدي إلى تحقيق المكاسب الوظيفية؛ ويمثل ذلك متطلباً مهماً لضمان كون الحياة الوظيفية تتسم بالجودة، فمن المهم أن تكون في المسار الوظيفي إمكانية تحقيق التقدم والنمو والوصول إلى مواقع وظيفية على نحو يعكس الجهود المبذولة من قبل المعلمة وما اكتسبته من خبرات وكفايات؛ وبدون توافر فرص الترقى، تقتصر الحياة الوظيفية إلى الجودة نظراً لأنها تتسم بالثبات دون أي آفاق للتغيير الإيجابي.

• الأجور والرواتب:

ينبغي أن تحقق الأجور والرواتب مبدأ الكفاية، ويعني هذا المبدأ أن تكون الأجور والرواتب كافية لمساعدة الفرد في مواجهة متطلبات الحياة والتزاماته المتعددة، مما يتطلب أن يؤخذ في الاعتبار بعض الأسس عند وضع الأجور والرواتب، مثل مستوى المعيشة ومعدل

الأسعار وغيرها من الأسس، بحيث يتحقق مبدأ الكفاية، ويمثل هذا المبدأ الجانب الاقتصادي في الأجور والرواتب (فلاق؛ وآخرون، ٢٠٢٠: ص ١١).

ويشير محمد (٢٠١٦: ص ٣٤٨) أنه ينبغي تطبيق سياسات لمراجعة الأنظمة الخاصة بالمكافآت والأجور والرواتب في قطاع رياض الأطفال، بحيث تحصل المعلمات على رواتب تتناسب مع ما يقومون به من أعمال، وأن تكون الإدارة حريصة على تحسين المستوى المادي للمعلمات، كما يجب أن تضع الإدارة خطة مستمرة لتقييم المرتبات وتحسينها، وأن تأخذ في اعتبارها العدالة في توزيع المكافآت والحوافز، وأن تضع أسس واضحة وموضوعية لتوزيع المكافآت والحوافز.

ويوضح العزيزي وزيد (٢٠٢٠: ص ٢٢) أن درجة توفر العدالة في نظام الأجور والمرتبات في معظم المؤسسات لا زالت ضعيفة، ويرجع ذلك إلى التمييز بين أجور العاملين في مختلف المؤسسات والمنظمات، حيث لا يقاس الأمر بمستوى المسؤوليات أو اللوائح المنظمة للأجور والتي لا يتم تطبيقها رغم توفرها، مما يؤدي إلى حدوث عدم رضا وظيفي لدى العاملين عن تلك الأجور والرواتب، وقد يرجع ذلك إلى ضعف المستوى الاقتصادي للمؤسسة، أو عدم وجود هيكل تنظيمي فعال، الأمر الذي قد يتسبب في التسرب الوظيفي للعاملين فيما بعد.

ومن خلال ما تم تناوله، يمكن القول بأنه لا يمكن إيجاد حياة وظيفية تتسم بالجودة دون إيلاء الانتباه والاهتمام للأجور والرواتب؛ فالأجور والرواتب الكافية والمرضية ضرورية لخلق التصورات لدى المعلمات بأن ما يبذلنه من جهود في العمل يترجم إلى مكافآت مادية عادلة ومنصفة؛ فالعائد المادي من أهم مقاييس جودة أي وظيفة، لذلك فإنه معيار أساسي يتحدد وفقاً له مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال.

• الأمن والصحة المهنية:

في ظل تحديات العالم المعاصر وما تواجهه المؤسسات من بيئات تنافسية شديدة الحدة، كان على المنظمات بمختلف بيئاتها وقطاعات نشاطها البحث عن الاستراتيجيات التي تبني الثقة بين إدارة التنظيم والمورد البشري، ومن هنا جاءت مقاربة جودة الحياة الوظيفية التي تؤكد على إيجاد بيئة عمل صحية وأمنة يتوافر فيها دعم ومشاركة المورد البشري في عمليات اتخاذ القرار وحل المشاكل، وقد تعدى الأمر ذلك وأصبح الاهتمام بهذا المورد حتى في خارج إطار بيئة العمل، على المستوى الشخصي والعائلي، حيث توجهت المنظمات المعاصرة إلى إيجاد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية (التاج؛ بوديسة، ٢٠١٧: ص ١٨٤).

وتعد جودة الحياة الوظيفية امتدادا لجودة الحياة بصفة عامة من خلال تحسين ظروف العمل، كما أن جودة الحياة الوظيفية للمعلمات تتعدى الاهتمام بالمعلمات في المجال الوظيفي فقط، حيث أنها لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية داخل البيئة الوظيفية بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية في المعلمات، ومناقشتهم في المستوى الوظيفي الذي يحظون به، وتقييم جودة الحياة الوظيفية لديهن وأثرها على حياتهن، حيث يعتبر الرضا عن الحياة الوظيفية هو المولد الأساسي للشعور بالراحة النفسية والجسمية للمعلمات، فالرضا المهني يوفر للمعلمات حياة صحية وأمنة (رسمي؛ وآخرون، ٢٠١٨: ص ٢١٢).

وفي ضوء ما سبق، يتضح مدى أهمية الأمن والصحة المهنية في تعزيز جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؛ فعمل معلمات رياض الأطفال معرض للمخاطر نظراً لأن العمل مع الأطفال ينطوي على احتمالية حدوث الأحداث غير المتوقعة والتي قد تؤثر على سلامة المعلمات نظراً للسلوكيات وردود الأفعال غير المتوقعة من الأطفال أو أولياء أمورهم؛ ومن أجل تعزيز جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال، من المهم توفير مقومات الأمن والصحة المهنية لهن.

• الاستقرار الوظيفي:

لا يمكن تحقيق جودة الحياة الوظيفية دون تحقيق الاستقرار الوظيفي للموظفين؛ والمقصود بالاستقرار الوظيفي مدى شعور الموظفين بالأمان حيال وظائفهم؛ وينظر الموظفون إلى الاستقرار الوظيفي باعتباره قناة مهمة تمكنهم من فهم وضعهم الحالي في المنظمة؛ ويمثل الاستقرار الوظيفي قدرة المنظمة الحقيقية على توفير فرص العمل الآمنة والدائمة للموظفين، وذلك بغض النظر عن التغيرات العديدة التي يمكن أن تحدث في بيئة العمل.

ويعيش العالم اليوم فترة غير مسبقة من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو تكنولوجية أو اجتماعية أو تربوية أو غيرها، لذا فإن المؤسسات الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات، ومن هذا المنطلق نجد أن العديد من المؤسسات أصبحت اليوم تهتم بمقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة لما لها من دور كبير في الارتقاء بأداء الموارد البشرية، من خلال الوفاء بمتطلبات ورغبات العنصر البشري، وتوفير بيئة عمل صحية متكاملة، من حيث الأمن والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين والتي تنعكس على تحقيق أهداف المؤسسة وضمان الاستمرارية في بيئة العمل (مروسي؛ بوجنان، ٢٠٢١: ص ٣٨٧).

ويتمثل الاستقرار الوظيفي في: قدرة المنظمة على دعم المعلمات ومساعدتهن في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، ومراقبة مسار التقدم الوظيفي، والعمل على إيجاد حلول فعّالة للعراقيل والصعوبات التي تقف حائلاً دون الأداء الأمثل للمعلمات، ومحاولة التخفيف عنهن، وعدم تعريضهن لضغوطات وإرهاق العمل، وحمايتهن من الأخطار التي قد يتعرضوا لها كالأضرار العضلية، والأخطار النفسية والاجتماعية (بن حامد؛ تريبش، ٢٠٢١: ص ٢٠٠). وتتطلب مسألة تعزيز الاستقرار الوظيفي قدرًا كبيرًا من الاهتمام من قبل المنظمات المعاصرة؛ فقد أضحى ضعف الاستقرار الوظيفي مشكلة مستعصية، ويتمثل ذلك في التغييرات الكبيرة في القوى العاملة بالمنظمات؛ وقد انتشرت العديد من الممارسات المؤسسية المؤثرة بالسلب بدرجة كبيرة على الاستقرار الوظيفي، مثل تخفيض حجم العمالة والاندماجات بين المنظمات والاستحوادات وتسريح العمالة وإعادة بناء المنظمات؛ وقد أدت مثل تلك التطورات إلى تصاعد مخاوف الموظفين حيال ثبات واستمرارية وظائفهم، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى انخفاض مستويات الولاء الوظيفي واستبقاء الموظفين (Ahmad, 2013: 75).

ولكي تتضمن الإدارة نجاح منظماتها، عليها أن توفر مختلف الوسائل لإرضاء الأفراد العاملين بها، حتى تتضمن ولاءهم وكفاءتهم، لتحقيق درجة عالية من الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية، وبالتالي الاستقرار الوظيفي لكل العاملين، الذي يعد الركيزة الأساسية لرفع أداء وكفاءة الأفراد، فالاستقرار الوظيفي له ثقله عندما يتعلق الأمر بتحديد النجاح التنظيمي، لأنه مفتاح النجاح في عالم الأعمال في أي منظمة أيا كانت، حيث أن الاستقرار الوظيفي قادر على كسب ثقة الأفراد وتوفير الأمن النفسي لهم مما يؤدي إلى تحقيق الأداء المتميز داخل المنظمة، وتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (خلف، ٢٠١٦: ص ٤٥٥).

وبالنظر إلى ما تم تناوله، يمكن القول بأنه بدون الاستقرار الوظيفي لا يمكن تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى معلمات رياض الأطفال؛ فانهدام الاستقرار الوظيفي يجعل المعلمة تعمل في ظل انعدام للتأكد والثقة حيال مستقبلها الوظيفي؛ ومن شأن ذلك أن يؤثر سلبيًا على مستوى أداء المعلمات؛ فبدون وجود ضمانات للاستقرار والأمان الوظيفي، ستخضع معنويات المعلمة ولن يكون لديها الدافع للمثابرة في تقديم أفضل ما لديها من أداء، وذلك نظرًا للاعتقاد بأن ذلك ليس ذا قيمة في تحقيق مكتسبات وظيفية أفضل؛ وبالتالي فإن الحياة الوظيفية المفتقرة إلى الاستقرار الوظيفي بيئة مفتقرة إلى الجودة.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة الكاديكي (٢٠٢١) إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي وكذلك معرفة مستوى الالتزام التنظيمي بمدينة بنغازي من وجهة نظر معلمي مدارس التعليم الثانوي والالتزام التنظيمي لدى معلمي التعليم الثانوي بمدينة بنغازي، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمين ومعلمات مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي، واشتملت العينة على (١٢١) معلم ومعلمة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لها، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي كان متوسطاً، وأن مستوى الالتزام التنظيمي من وجهة نظر المعلمين فوق المتوسط، ووجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في مدارس التعليم الثانوي في مدينة بنغازي.

وتناولت دراسة عبد الرسول (٢٠١٩) التعرف على الإطار الفكري والفلسفي لنقابة المهن التعليمية، وتحديد الأسس النظرية لمفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتحليل واقع الدور الذي تقوم به نقابة المهن التعليمية لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، والتوصل إلى بعض الإجراءات والمقترحات التي من شأنها تدعيم أدوار نقابة المهن التعليمية بهدف تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وقد تكون مجتمع الدراسة من عينة من المعلمين بالمرحل التعليمية المختلفة بمحافظة القليوبية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج لها، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي لمعالجة نتائج الإطار الميداني، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن جودة الحياة الوظيفية مسألة حتمية لتحقيق أهداف المؤسسات في كل القطاعات الصناعية والخدمية ومنها التعليم إذ أنها تتعلق ببيئة العمل، والأجور والمكافآت، والالتزام التنظيمي، والإدارة التشاركية، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية، والرعاية الاجتماعية، والرضا الوظيفي، فكلما ارتقت جودة الحياة الوظيفية كلما كانت مستويات الأداء التنظيمي والفاعلية والابتكار أفضل.

واستقصت دراسة السيد (٢٠١٨) كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، وذلك من خلال التعرف على مداخل تحسين جودة الحياة الوظيفية، والتعرف على فوائد وأنماط مدخل الإدارة بالمشاركة المطلوبة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، واستكشاف واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، وإدراك الدور الذي يمكن أن يؤديه مدخل الإدارة بالمشاركة في تحسين جودة

الحياة الوظيفية بهذه المدارس، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية العامة بمحافظة المنوفية، واشتملت العينة على (٢٥٠) معلم، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج لها، واستعانَت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين مما يجعلهم غير قادرين على العمل معا بشكل تعاوني، وتدني مستوى رضا المعلمين عن العمل، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة نحو واقع جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام لصالح أفراد العينة الذين تبلغ سنوات خبرتهم أكثر من ١٠ سنوات.

استقصت دراسة هيام حسن (٢٠١٨) بحث وتحليل العلاقة بين استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية ومنها (استراتيجية التدريب وجودة الحياة الوظيفية) وتأثيرها على مستوى جودة التعليم العالي بالجامعات المصرية، والتعرف على واقع استراتيجية تنمية وتطوير الموارد البشرية وواقع جودة التعليم في الجامعات محل الدراسة وذلك من خلال دراسة واختبار أثر استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية على تعظيم جودة التعليم الجامعي، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التدريب وجودة الحياة الوظيفية وجودة التعليم الجامعي، كما أشارت النتائج إلى وجود تباين واختلاف الأهمية النسبية لأبعاد استراتيجية التدريب وجودة الحياة الوظيفية المؤثرة على جودة التعليم العالي، كذلك توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين تلك المتغيرات وبعضها البعض.

سعت دراسة محمد العمري (٢٠١٧) إلى التعرف على أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في أداء موظفي الخدمة المدنية، وقياس مقدار الفروقات بين العوامل الشخصية وكلا من الأداء وتقييمه، والرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية وبيئة العمل، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفين في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، واشتملت العينة على (٢٥٠٠) موظف، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كمنهج لها، واستعانَت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أن عناصر جودة الحياة الوظيفية الأكثر تأثيراً على الأداء هي: العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، وتقييم الأداء، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية، التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز

المادية والمعنوية، وبيئة العمل تعزي لاختلاف المرتبة الوظيفية، والعمر، والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية.

قامت حميدة النجار (٢٠١٧) بدراسة استهدفت قياس علاقة الارتباط بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، وقياس تأثير أبعاد جودة الحياة الوظيفية على أبعاد الارتباط الوظيفي، بالإضافة إلى قياس الفروق في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين الإداريين الدائمين وفقا للخصائص الديموغرافية (العمر، النوع، الحالة الاجتماعية)، كذلك حددت الدراسة كلا من أبعاد جودة الحياة الوظيفية في ظروف العمل المادية والمعنوية، خصائص الوظيفة، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الإشراف، والمشاركة في صنع القرارات وأبعاد الارتباط الوظيفي في الحماس، التفاني، والانهماك، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين الدائمين بالمستشفيات الجامعية بجامعة المنصورة، واشتملت العينة على (٣١٣) عامل، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية معنوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد الارتباط الوظيفي، كذلك أوضحت النتائج عدم وجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي وفقا للنوع والحالة الاجتماعية، ووجود فروق معنوية في مستوى الارتباط الوظيفي للعاملين والإداريين الدائمين وفقا للعمر.

واستهدفت Miley Velayudhan (٢٠١٧) استكشاف وتحديد أهمية بيئة العمل نحو الأداء، وكذلك دراسة فعالية من أجل تحقيق الأهداف المذكورة، وقد تكون مجتمع الدراسة من موظفين في منظمة تصنيع الصلب في تشينا للعاملين من شركة الصلب، واشتملت العينة على (١٢٣) موظف، واستعانت الدراسة بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: أنه يمكن تحسين التدريب للموظفين الذين يقعون في فئة أكثر من ٣ إلى ٤ سنوات من الخبرة، وأكبر من ٤ سنوات من الخبرة مما يعزز ثقتهم بأنفسهم ومساعدتهم على تحقيق مستوى رضاهم، وبالمثل يمكن للمؤسسة أن توفر بعضا من الأمن للموظفين الذين يندرجون في الفئة ٤١ وما فوق، بحيث يشعرون بالأمان التام في يد المنظمة، ويتم تطبيق هذه المقالة التجريبية حول جودة حياة العمل - يتم إجراء استبيان منظم للدراسة كدراسة استقصائية لآراء الموظفين يتم إجرائها مرة واحدة كل ٦ أشهر حول معرفة نوعية حياة العمل، كما يساعد أصحاب العمل على معرفة أن موظفيهم الذين يعملون في QWL اتخاذ الخطوات اللازمة لتحسين وتعزيز أدائهم ليأتي بسعادة يومية على مكان عملهم.

عملت دراسة أحمد جمعة عبد الحكيم (٢٠١٧) على دراسة الإسهام النسبي للذكاء الانفعالي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، واشتملت العينة على معلمين

ومعلمات المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية بمحافظة بني سويف، واشتملت العينة على (١٢٠) معلما ومعلمة، واستعانت الدراسة بالعديد من الأدوات منها: مقياس الذكاء الانفعالي: قائمة نسبة الذكاء الوجداني إعداد بار. أون. ومقياس جودو الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية (إعداد الباحث)، واستمارة جمع البيانات شخصية واجتماعية عن معلمي المرحلة الابتدائية: (إعداد الباحث)، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وأيضا يختلف الذكاء الانفعالي باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافيا (النوع- الحالة الاجتماعية- سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية، كما تختلف جودة الحياة الوظيفية ومكوناتها باختلاف بعض المتغيرات الديموجرافيا (النوع- الحالة الاجتماعية- سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وأخيرا يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال مكونات الذكاء الانفعالي

الإجراءات المنهجية للبحث

منهج البحث:

توقف اختيار الباحثة لمنهج معين دون آخر على أساس طبيعة الدراسة ونوع البيانات المستخدمة وقد فرضت طبيعة مشكلة الدراسة الحالية أتباع المنهج الوصفي وهو أحد مناهج البحث المستخدمة في علم النفس والتي تهتم بدراسة العلاقة بين بعض المتغيرات، وفي ضوء ذلك تم الاستعانة به للتحقق من صحة الفروض الوصفية للدراسة الحالية.

أدوات البحث:

- مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال (إعداد الباحثة).
- استمارة جمع بيانات شخصية واجتماعية لدى معلمات رياض الأطفال (إعداد باحثة).

مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمات رياض الأطفال بالتعليم العام والخاص والأزهري الحكومي والنموذجي، وقد تم اختيار عينة من مجتمع الدراسة بطريقة عشوائية، حيث نكر أبو علام (٢٠١٤) أنها تعد أفضل طريقة لاختيار العينة؛ لتجنب وجود تحيز في الاختيار. وقد بلغ

عدد العينة (٢٤١) معلمة من معلمات رياض الأطفال بالتعليم العام والخاص والأزهري الحكومي والنموذجي.

خصائص عينة البحث وفقاً للمتغيرات الديموغرافية:

أولاً: توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لكل منهم (ن = ٢٤١).

جدول (١) توزيع عينة البحث بعد التطبيق حسب متغير سنوات الخبرة

م	عدد سنوات الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
١	أقل من ٣ سنوات	١٠	٤.١٥%
٢	(٦-٣) سنوات	٢٥	١٠.٣٧%
٣	(١٠-٦) سنوات	٥٥	٢٢.٨٢%
٤	أكبر من ١٠ سنوات	١٥١	٦٢.٦٦%
	المجموع	٢٤١	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (١) أن نسبة (٤.١٥%) من أفراد العينة لديهم خبرة لفترة أقل من ٣ سنوات ، بينما نسبة (١٠.٣٧%) من أفراد العينة لديهم خبرة لفترة (٦-٣) سنوات ، نسبة (٢٢.٨٢%) من أفراد العينة لديهم خبرة لفترة (١٠-٦) سنوات ، نسبة (٦٢.٦٦%) من أفراد العينة لديهم خبرة لفترة أكبر من ١٠ سنوات.

ثانياً: توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة لكل منهم (ن = ٢٤١).

جدول (١) توزيع عينة البحث بعد التطبيق حسب متغير الحالة الاجتماعية

م	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
١	عزباء	٢٨	١١,٦٢%
٢	متزوجة	١٩٦	٨١,٣٣%
٣	مطلقة	٩	٣,٧٣%
٤	أرملة	٨	٣,٣٢%
	المجموع	٢٤١	١٠٠%

يتضح من الجدول رقم (١) أن نسبة (١١,٦٢%) من أفراد العينة عازبات، بينما نسبة (٨١,٣٣%) من أفراد العينة متزوجات، نسبة (٣,٧٣%) من أفراد العينة مطلقات، نسبة (٣,٣٢%) من أفراد العينة أرملة.

أداة البحث:

لقد تم بناء أداة البحث (مقياس جودة الحياة الوظيفية) وفق الإجراءات التالية:

١. دراسة الإطار النظري ومراجعة الأدبيات التربوية، والمتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.
٢. مراجعة بعض الأدوات الواردة في الدراسات السابقة؛ حيث تم اقتباس بعض المفردات والعبارات من تلك الأدوات، وقامت الباحثة بتعديلها لتناسب والعينة التي تُطبق عليها المقياس الحالي، بالإضافة إلى صياغة بعض العبارات والمفردات الجديدة.
٣. إضافة إلى خبرة الباحثة، ومن خلال زيارته المتكررة للمكتبات المتخصصة، والاطلاع على قواعد المعلومات من خلال شبكة الإنترنت.
٤. سؤال المتخصصين للإفادة من آرائهم في بناء المقياس.

صدق وثبات أداة البحث

تم التأكد من صدق المقياس بعدة طرق من بينها ما يلي :

- الصدق الظاهري لأداة البحث (صدق المحكمين):

وذلك من خلال عرضها في صورتها الأولية على عدد من السادة الاساتذة في مجال رياض الأطفال؛ لإبداء آرائهم حول عبارات المقياس ومدى صحتها وسلامة صياغتها ومناسبتها للفئة المستهدفة وملاءمتها لمجال الدراسة. وقد أجمع المحكمون على سلامة الصياغة وارتباطها بأبعادها، واتفق بعضهم على حذف وتعديل وإضافة بعض العبارات، وقد تم ذلك من قبل الباحثة، بينما تم الإبقاء على العبارات التي جاء عليها نسب اتقاق عالية (٨٠ %) فأكثر.

- صدق البناء (صدق الاتساق الداخلي):

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس (صدق الاتساق الداخلي) فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجة كل عبارة وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، وبين درجة كل بعد وارتباطه بالدرجة الكلية للمقياس، في عينة استطلاعية من خارج عينة البحث تكونت من (٣٠) معلمة من معلمات رياض الأطفال، والنتائج كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (٢) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه العبارة (ن=٣٠)

فرص تطوير الكفايات المهنية		الأجور والحوافز		العلاقات الاجتماعية			
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**٠,٨٩٦	٣١	**٠,٨٢٦	٢١	**٠,٦٧٤	١١	**٠,٧٨٦	١
**٠,٨٩٠	٣٢	**٠,٧٩٠	٢٢	**٠,٦٧٣	١٢	**٠,٨٠١	٢
**٠,٧١٢	٣٣	**٠,٥٨٥	٢٣	**٠,٧١١	١٣	**٠,٩١٤	٣
**٠,٥٩٠	٣٤	**٠,٧٥٦	٢٤	**٠,٧١٥	١٤	**٠,٧٢٠	٤

فرص تطوير الكفايات المهنية		الأجور والحوافز		العلاقات الاجتماعية			
**٠,٦١٠	٣٥	**٠,٧٠٣	٢٥	**٠,٦٦٣	١٥	**٠,٥٦٤	٥
**٠,٨٩٠	٣٦	**٠,٨٦٢	٢٦	**٠,٨٨١	١٦	**٠,٥٣٣	٦
**٠,٨٠٤	٣٧	**٠,٧٣٥	٢٧	**٠,٧٩٠	١٧	**٠,٤٨٣	٧
**٠,٦٧٤	٣٨	*٠,٤٥٥	٢٨	*٠,٤٠٦	١٨	**٠,٨٤٢	٨
**٠,٨٠٤	٣٩	*٠,٤١٤	٢٩	**٠,٨٨١	١٩	**٠,٤٨٩	٩
**٠,٥٠٥	٤٠	**٠,٧٥٣	٣٠	**٠,٨٢٠	٢٠	**٠,٦١٦	١٠
		الاستقرار الوظيفي		الأمّن والصحة المهنية		فرص الترقّي	
		معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
		**٠,٨٥٦	٦١	**٠,٦٤٦	٥١	**٠,٦٨٨	٤١
		**٠,٨٥٦	٦٢	**٠,٨٧٠	٥٢	*٠,٤١٨	٤٢
		**٠,٧٠٩	٦٣	**٠,٨٢٣	٥٣	**٠,٧٢٥	٤٣
		**٠,٧٠٥	٦٤	**٠,٦١٤	٥٤	**٠,٧٨٤	٤٤
		**٠,٥٨٥	٦٥	**٠,٦٦٧	٥٥	**٠,٥٨٦	٤٥
		*٠,٣٦٩	٦٦	**٠,٤٦٦	٥٦	**٠,٦٨٨	٤٦
		**٠,٥١٠	٦٧	**٠,٦١٤	٥٧	**٠,٥٥٣	٤٧
		**٠,٥٨٦	٦٨	**٠,٨٥٣	٥٨	**٠,٧٢٦	٤٨
		**٠,٦٩٧	٦٩	**٠,٨٢٨	٥٩	**٠,٨٤٦	٤٩
		**٠,٧٢٠	٧٠	**٠,٦٦٤	٦٠	**٠,٦٤٣	٥٠

(* معامل الارتباط دال عند ٠,٠٥)، (** معامل الارتباط دال عند ٠,٠١)

يتضح من الجدول (٣) أن جميع معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، (٠,٠١) مما يؤكد ارتباط العبارات بالأبعاد التي تنتمي إليها، وهذا يدل على وجود اتساق داخلي لعبارات المقياس، ولذلك لم تُحدَف أي من هذه العبارات.

جدول (٤) يوضح معامل الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

معامل الارتباط	عدد العبارات	البعد
**٠,٦٣٠	٢٠	العلاقات الاجتماعية
**٠,٧٦٧	١٠	الأجور والحوافز
**٠,٧٥٤	١٠	فرص تطوير الكفايات المهنية
**٠,٩٠٩	١٠	فرص الترقّي
**٠,٧٩٧	١٠	الأمّن والصحة المهنية
**٠,٨٨٧	١٠	الاستقرار الوظيفي

** معامل الارتباط دال عند ٠,٠١)

يتضح من الجدول (٤) أن معاملات الارتباط بين الأبعاد والمقياس ككل جميعها دالة احصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، مما يؤكد على صدق البناء لأبعاد الأداة المستخدمة في الدراسة.

٢- ثبات المقياس:

للتأكد من ثبات أداة البحث قامت الباحثة بحساب معامل الثبات بالطرق الآتية:

أ- طريقة معامل ألفا كرونباخ: يعتبر معامل ألفا كرونباخ α حالة خاصة من قانون كودر وريتشارد سون، وقد اقترحه كرونباخ ١٩٥١، ونوفاك ولويس ١٩٧٦، ويمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة المقياس إلى أجزاء بطرق مختلفة (عبد الرحمن، ٢٠٠٣: ١٧٦)، حيث تم تطبيق المقياس على مجموعة مكونة من (٣٠) من معلمات رياض الأطفال، ومن ثم تم استخدام برنامج (SPSS (V. 18) لحساب قيمة معامل ألفا كرونباخ للمقياس من خلال حساب قيمة ألفا لكل بعد من أبعاد المقياس، كما تم حساب معامل ألفا للمقياس ككل كما هو موضح بالجدول (١٣):

جدول (٥) يوضح معاملات الثبات للمقياس بطريقة معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد المقياس، وكذلك للمقياس ككل (ن = ٣٠)

المعامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد
٠,٩٣٧	٢٠	العلاقات الاجتماعية
٠,٨٦٢	١٠	الأجور والحوافز
٠,٨٩٠	١٠	فرص تطوير الكفايات المهنية
٠,٨٦١	١٠	فرص الترقى
٠,٨٧٢	١٠	الأمن والصحة المهنية
٠,٨٥١	١٠	الاستقرار الوظيفي
٠,٩٦٠	٧٠	المقياس ككل

يتضح من الجدول (٥) أن معاملات الثبات جميعها مرتفعة سواء بالنسبة للأبعاد أو بالنسبة للمقياس ككل، وبالتالي يمكن الوثوق في المقياس عند استخدامه كأداة في البحث الحالي.

ب- طريقة التجزئة النصفية: تعمل تلك الطريقة على حساب معامل الارتباط بين درجات

نصفى المقياس، حيث تمّ تجزئة المقياس إلى نصفين متكافئين، حيث يتضمن القسم

الأول: درجات المعلمات في المفردات الفردية، في حين يتضمن القسم الثاني: درجات

المعلمات في المفردات الزوجية، وبعد ذلك قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بينهما،

ويوضح الجدول الآتي ما توصلت إليه الدراسة في هذا الصدد:

جدول (٦) الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس (ن = ٣٠)

المعامل الثبات لاجتماع	معامل الثبات لسبيرمان براون	معامل الارتباط	معامل ألفا كرونباخ	العدد	المفردات
٠,٩٦٦	٠,٩٦٦	٠,٩٣٤	٠,٩٢٥	٣٥	الجزء الأول
			٠,٩٢١	٣٥	الجزء الثاني

يتضح من الجدول (٦) أنّ معامل ثبات المقياس لكل من سبيران وبران ولجتمان يساوي (٠.٩٦٦)، وهو معامل ثبات يشير إلى أن المقياس على درجة عالية جداً من الثبات، ومن ثمّ فإنّه يعطي درجة من الثقة عند استخدامه كأداة في الدراسة الحالية. عرض ومناقشة أسئلة وفرضيات البحث:

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص على ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال؟

للإجابة على السؤال الأول، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل بعد من أبعاد المقياس ثم ترتيب تلك الأبعاد ترتيب تنازلي بناء على المتوسط الحسابي كما تبين نتائج الجدول (٧) التالي:

جدول رقم (٧) التكرارات والمتوسطات الحسابية لتوضيح "مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال"

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب البعد	درجة الاستجابة
٣	فرص تطوير الكفايات المهنية	٢.٧٩	٠.٢٢	١	كبيرة
١	العلاقات الاجتماعية	٢.٥٧	٠.٥٠	٢	كبيرة
٥	الأمن والصحة المهنية	٢.٥١	٠.٤٤	٣	كبيرة
٦	الاستقرار الوظيفي	٢.٤١	٠.٤٨	٤	كبيرة
٤	فرص الترقّي	٢.٢٧	٠.٤٥	٥	متوسطة
٢	الأجور والحوافز	١.٩٠	٠.٤٤	٦	متوسطة

يتبين من الجدول رقم (٧) السابق أن "مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال" جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث، حيث جاء المتوسط العام للمقياس (٢.٤٦) بانحراف معياري بلغ (٠.٣١)؛ وبلغت الانحرافات المعيارية لأبعاد المقياس بين (٠.٢٢-٠.٤٨).

وجاء في الترتيب الأول بعد فرص تطوير الكفايات المهنية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٢٢)، يليه في الترتيب الثاني بعد العلاقات الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٠)، يليه في الترتيب الثالث بعد الأمن والصحة المهنية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤)، يليه في الترتيب الرابع بعد الاستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٨)، يليه في الترتيب الخامس بعد فرص الترقّي بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٥)، بينما

جاء في الترتيب الأخير بعد الأجور والحوافز بمتوسط حسابي بلغ (١.٩٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤).

وترى الباحثة أن تلك النتيجة ربما ترجع إلى حرص كلا من المعلمات وإدارات رياض الأطفال على حد سواء بالاهتمام بتطوير الكفايات المهنية للمعلمات مما جعل البعد الثالث الخاص بفرص تطوير الكفايات المهنية حصل على الترتيب الأول بين أبعاد المقياس وقد يكون السبب في ذلك هو رغبة الإدارة والمعلمات معاً على تحسين مخرجات العملية التعليمية وتأهيل الأطفال بالشكل المناسب للالتحاق بالمرحلة الابتدائية ولن يتأتى هذا إلا من خلال امتلاك المعلمات أنفسهن لكفايات مهنية مناسبة تساعدنهم على تأدية مهامهن الوظيفية بنجاح وفعالية.

عرض ومناقشة فرضيات البحث

الفرضية الأولى: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis Test لدلالة الفرق بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير سنوات الخبرة ، وظهرت النتائج كما هو موضح في الجداول (٢٦):

جدول (٢٦) "نتائج اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis Test لدلالة الفرق بين رتب متوسطي

استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال

وفقاً لمتغير سنوات الخبرة (عند درجات حرية = ٣)

مستوى الدلالة	كاي سكوير ٢١	البعد			
		أقل من ٣ متوسط الرتب ن = ١٠	(٦-٣) متوسط الرتب ن = ٢٥	(١٠-٦) متوسط الرتب ن = ٥٥	أكبر من ١٠ متوسط الرتب ن = ١٥١
٠,٠٥	١٠,٩٠٠	١١٩,٠٠	١٦٣,٠٨	١٢١,٢٢	١١٤,٠٩
٠,٠٥	١٠,٤٩٩	١٠٨,٤٥	١٥٥,٥٦	١٠٣,٣٢	١٢٢,٥٥
٠,٠١	١٣,٤٧٩	١١٧,٦٥	١٦٩,٢٨	١١٤,٦٨	١١٥,٥٣
٠,٠١	٢٣,٠٢٩	١٣١,٧٥	١٦٧,٤٦	١٤٠,٢٥	١٠٥,٥٨

مستوى الدلالة	كاي سكوير كا	أكبر من ١٠	(٦-١٠)	(٣-٦)	أقل من ٣	البعد
		متوسط الرتب ن = ١٥١	متوسط الرتب ن = ٥٥	متوسط الرتب ن = ٢٥	متوسط الرتب ن = ١٠	
٠,٠١	١٣,٤٥٦	١١١,٥٠	١٢٧,٧٨	١٦٤,١٨	١١٩,٢٥	فرص تطوير الكفايات المهنية
٠,٠١	٢٢,٨٥١	١٠٨,٢٧	١٢٨,٨٨	١٧٨,٣٦	١٢٦,٤٠	فرص الترقى
٠,٠٥	٧,٩٢٥	١١٢,٨٨	١٢٦,٧١	١٥٢,٤٢	١٣٣,٦٠	الأمن والصحة المهنية
٠,٠٥	٨,٦٥٤	١١٣,٨٨	١٢٣,٥٠	١٥٧,٧٠	١٢٣,٠٥	الاستقرار الوظيفي
٠,٠١	٢٠,١٤٢	١٠٩,٦٢	١٢٦,٧٦	١٧٦,٣٠	١٢٢,٨٥	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق:

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على المقياس ككل وفي الأبعاد (العلاقات الاجتماعية ككل - الأجور والحوافز - فرص تطوير الكفايات المهنية - فرص الترقى) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمات ذات الخبرة (٦ - ٣) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على أعلى استجابة.

- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة في الأبعاد (العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة - العلاقات الاجتماعية خارج المؤسسة - الأمن والصحة المهنية - الاستقرار الوظيفي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمات ذات الخبرة (٦ - ٣) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على أعلى استجابة.

وترى الباحثة أن تلك النتيجة قد تعزى إلى أن أفراد العينة من المعلمات ذوات الخبرة لفترة (٦ - ٣) سنوات يمكنهن الاستفادة من أقرانهن وزملائهن من ذوي الخبرات الأقدم بالإضافة إلى المعارف والتحديثات من زملائهن الأقل خبرة مما يزيد من فرصهن في تحقيق فروق واضحة عن كلا من الأقل والأكثر خبرة منهن حول أبعاد المقياس ودرجته الكلية.

الفرضية الثانية: لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذا الفرض تم حساب اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis Test لدلالة الفرق بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على مقياس

جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية، وظهرت النتائج كما هو موضح في الجداول (٢٧):

جدول (٢٧) "نتائج اختبار كروسكال واليس Kruskal-Wallis Test لدلالة الفرق بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية (عند درجات حرية = ٣)

مستوى الدلالة	كاي سكوير ٢٤	أرمل	مطلق	متزوج	أعزب	البعد
		متوسط الرتب ن = ٨	متوسط الرتب ن = ٩	متوسط الرتب ن = ١٩٦	متوسط الرتب ن = ٢٨	
لا يوجد	٠,٥١٨	١٢٦,٣١	٩١,٣٣	١٢٣,٢٣	١١٣,٤١	العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة
لا يوجد	٠,٦٨٠	١٠٢,٠٠	١٣٩,٦٧	١٢١,٧٣	١١٥,٢٩	العلاقات الاجتماعية خارج المؤسسة
لا يوجد	٠,٧٦٢	١١٠,٠٦	١٠٣,٦١	١٢٣,١٢	١١٤,٨٦	العلاقات الاجتماعية ككل
لا يوجد	٠,٠٧٤	٦٦,٧٥	٧١,٠٦	١٢٣,٣٤	١٢٦,٢٠	الأجور والحوافز
لا يوجد	٠,٥٦٤	٨٨,٠٦	١١٩,٦٧	١٢٢,٧٩	١١٨,٣٠	فرص تطوير الكفايات المهنية
لا يوجد	٠,٧٧٣	٩٩,٤٤	١٠٩,٢٨	١٢٢,٤٨	١٢٠,٥٥	فرص الترقى
لا يوجد	٠,٧٢٩	١٠٢,٥٠	١١٠,٧٢	١٢٣,٢٨	١١٣,٦٣	الأمن والصحة المهنية
لا يوجد	٠,٦٤٧	١٢٨,١٩	٩٣,٠٦	١٢١,٣٨	١٢٥,٢٧	الاستقرار الوظيفي
لا يوجد	٠,٥٥٨	١٠٠,٤٤	٩٥,٢٢	١٢٢,٨١	١٢٢,٥٠	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق:

- عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطي استجابات معلمات رياض الأطفال عينة الدراسة على المقياس ككل وفي كل بعد من أبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، وعليه يتم قبول الفرض الصفري وترى الباحثة أن تلك النتيجة قد ترجع إلى تقارب المستويات المعرفية حول أبعاد المقياس بالنسبة لأغلب أفراد عينة البحث من معلمات رياض الأطفال، وتقارب الأساليب والاستراتيجيات الإدارية برياض الأطفال محل البحث مما قارب بين إجاباتهم حول أبعاد المقاس ودرجته الكلية. ملخص نتائج البحث:

- أن "مستوى جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال" جاءت بدرجة (متوسطة) من وجهة نظر أفراد عينة البحث.
- وجاء في الترتيب الأول بعد فرص تطوير الكفايات المهنية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٧٩)، وانحراف معياري بلغ (٠.٢٢)، يليه في الترتيب الثاني بعد العلاقات الاجتماعية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٥٠)، يليه في الترتيب الثالث بعد الأمن والصحة المهنية بمتوسط حسابي بلغ (٢.٥١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤)، يليه في الترتيب الرابع بعد الاستقرار الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٢.٤١)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٨)، يليه في الترتيب الخامس بعد فرص الترقى بمتوسط حسابي بلغ (٢.٢٧)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٥)، بينما جاء في الترتيب الأخير بعد الأجور والحوافز بمتوسط حسابي بلغ (١.٩٠)، وانحراف معياري بلغ (٠.٤٤).
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$) بين رتب متوسطى استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على المقياس ككل وفى الأبعاد (العلاقات الاجتماعية ككل - الأجور والحوافز - فرص تطوير الكفايات المهنية - فرص الترقى) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمات ذات الخبرة (٣ - ٦) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على اعلى استجابة.
- يوجد فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطى استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث في الأبعاد (العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة - العلاقات الاجتماعية خارج المؤسسة - الأمن والصحة المهنية - الاستقرار الوظيفي) تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المعلمات ذات الخبرة (٣ - ٦) سنوات، حيث حصلت هذه الفئة على اعلى استجابة.
- عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين رتب متوسطى استجابات معلمات رياض الأطفال عينة البحث على المقياس ككل وفى كل بعد من أبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

توصيات البحث:

- ضرورة الاهتمام من قبل القيادات التربوية بتخطيط وتصميم برامج لتنمية معلمات رياض الأطفال مهنيًا.
- ضرورة الارتقاء ونشر ثقافة جودة الحياة الوظيفية بين معلمات رياض الاطفال.

- إجراء المزيد من المسابقات لمعلمات رياض الأطفال بهدف تعزيز كفاياتهن المهنية وتحقيق رضاهن الوظيفي عن مهنة التدريس.
- العمل على توفير كافة الاحتياجات المهنية سواء كانت مادية أو تقنية أو بشرية لتسهيل وتطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال أثناء الخدمة.
- ضرورة توفير مقررات دراسية بكليات التربية للطالبات المعلمات قبل الخدمة تزيد من قدرتهن على اكتساب وامتلاك الكفايات المهنية اللازمة لتحسين جودة الحياة الوظيفية المستقبلية.

الدراسات المستقبلية والمقترحة:

- إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى التعرف على معوقات تعزيز مستويات جودة الحياة الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال وسبل التغلب عليها.
- إجراء المزيد من الدراسات المقارنة بين مستويات جودة الحياة الوظيفي والرضا الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال في مناطق جغرافية أخرى ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.
- إجراء المزيد من الدراسات التي تهدف إلى تقييم الأساليب القيادية والإدارية بمؤسسات رياض الأطفال وتعزيزها لتحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمات.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- التاج، مزيان؛ بوديسة، محمد (٢٠١٧). جودة الحياة الوظيفية والرضا - مكونات نجاح المنظمة: دراسة قياسية على مستوى عينة من أساتذة دائمين تابعين للمركز الجامعي، بوشعيب بلحاج عين تموشنت، مجلة المشكاة في الاقتصاد - التنمية والقانون، ٢ (٤): ص ١٨٢-٢١٦.
- الحامد، عبدالله محمد (٢٠١٩). أثر الإرهاب التنظيمي في جودة الحياة الوظيفية: دراسة ميدانية على العاملين بمجمع الدوائر الحكومية بسيئون - وادي حضرموت، مجلة الريان للعلوم الإنسانية والتطبيقية، جامعة الريان، ٢ (٢): ص ٢٣٧-٢٦٧.
- الدليمي، أحمد بن حمد (٢٠١٦). جودة الحياة الوظيفية بجامعة الباحة: دراسة حالة على كلية العلوم الإدارية والمالية، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، جامعة الباحة، (٧): ص ٢٦١-٢٨٥.
- الزيادي، مها عادل رمضان (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، (٢): ص ٢٥٥-٢٨٠.
- السيد، سماح السيد محمد (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، جامعة منوفية، ٣٣ (١): ص ٢٤٨-٢٩٠.
- السيد، عايدة سيد معوض (٢٠١٨). دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على رأس المال النفسي: دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الحكومي بجمهورية مصر العربية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، (٢): ص ٣٠٩-٣٧٤.
- العريزي، محمود عبده حسن محمد؛ زيد، مبارك، ياسر غيلان (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي: دراسة حالة على جامعة أزال للتنمية البشرية، مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (٢٧): ص ٦-٤٣.
- العمري، محمد بن سعيد؛ السهلي، عبيد سعود (٢٠١٦). أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (٣٩): ص ١٣-٨٤.

- الفقي، أدهم محمد رشدي (٢٠١٨). أثر جودة الحياة الوظيفية في تنمية سلوك المواطنة التنظيمي: دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك الحكومية، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس، ٩ (٣): ص ٧٢٤- ص ٧٤٨.
- الكاديكي، فتحة إحطية (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي، *مجلة كلية التربية العلمية*، جامعة بنغازي، (٩): ص ٢٢- ص ٦٠.
- بن جلول، نبيل؛ الهاشمي، لوكيا (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالتفكير الإيجابي: دراسة ميدانية لدى الموظفين بالمؤسسات الشبانية والرياضية لولاية ورقلة، *مجلة الباحث في الإنسانية والاجتماعية*، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، (٣٥): ص ٨٦٧- ص ٨٨٠.
- بن حامد، سيدي محمد؛ تريبش، محمد (٢٠٢١). تطوير الكفاءات كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية: دراسة حالة المركز الجامعي مغنية، *دراسات اقتصادية*، ٢١ (٢): ص ١٩٣- ص ٢١٥.
- بومجان، عادل؛ أقطي، جوهرة؛ الوافي، خالد (٢٠١٨). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة، *مجلة العلوم الإنسانية*، جامعة محمد خيضر بسكرة، ١٨ (٢): ص ١٢١- ١٤٣.
- حسني، فؤاد الدحدوح. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوي أدائهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية.
- خلف، محمد عبد الحكيم عبد الحميد (٢٠١٦). الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى الأخصائيين الاجتماعيين: دراسة مطبقة على المدارس التابعة لإدارة قويسنا التعليمية بمحافظة المنوفية، *مجلة كلية التربية*، جامعة كفر الشيخ، ١٦ (٥): ص ٤٤٩- ص ٥٢٣.
- رسمي، محمد محمد حسن؛ الياسين، دلال خالد أحمد عبدالله؛ شعلان، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠١٨). أثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية، *مجلة المعرفة التربوية*، ٦ (١١): ص ٢٠٤- ص ٢٢٢.
- عبد الحميد، سحر فتحي عبد المحسن (٢٠١٨). فاعلية برنامج مقترح في تحسين بعض أبعاد جودة الحياة لمعلمة رياض الأطفال وأثره على الكفايات المهنية لديها، *المجلة العربية للإعلام وثقافة الطفل*، ٤: ص ١٥١- ص ٢١٦.

- عبد الصمد، سميرة؛ العقون، سهام (٢٠٢٢). الأداء التنظيمي وضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية، مجلة ربحان للنشر العلمي، (١٩): ص٩٨- ص١١٤.
- عسيري، أماني بنت محمد علي آل مانع (٢٠١٥). توظيف معلمات رياض الأطفال: ركن البحث والاكتشاف في تنمية مهارات التفكير العلمي، مجلة رابطة التربية الحديثة، ٧ (٢٦): ٣٩-٨٦.
- فريد، محمد موسي الغول. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء العاملين [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- فلاق، صليحة؛ ججيق، زكية؛ زروخي، فيروز (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة: دراسة على عينة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة الشلف، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، ٧ (١): ص٥- ص٢٠.
- محمد بن سعيد العمري "أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية" المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية. ع١٤، مج١٣ (٢٠١٧).
- محمد، إيهاب عبدالله (٢٠١٦). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على قطاع البنوك، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، (١): ص٣٣١- ص٣٥١.
- مروسي، عبد الصمد؛ بوجنان، توفيق (٢٠٢١). أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة مؤسسة الخزف المنزلي تافنة مغنية، مجلة الآفاق للدراسات الاقتصادية، جامعة العربي التبسي بسة، ٦ (٢): ص٣٨٦- ص٤٠٤.
- معروف، إبراهيم ياسر (٢٠١٤). واقع أساليب التواصل بين الأسرة ومؤسسات رياض الأطفال في ضوء الاتجاهات الحديثة وسبل تطويرها- دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات رياض الأطفال في محافظة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق، الجمهورية العربية السورية.
- عبد الرسول، نسمة عبد البر محمد "دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية جامعة بنها، مجلد ٣٠، العدد ١٢٠، ٢٠١٩، ص٢.

- نصر، عزة جلال مصطفى (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، *مجلة الإدارة التربوية*، (٢٦): ص١٣ - ص٩٧.
- هنداوي، هالة أسعد فؤاد (٢٠٢٠). أثر جودة حياة العمل على نية ترك العمل: دراسة تطبيقية على محكمة شمال القاهرة الابتدائية، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، جامعة عين شمس، (٢): ص٤١٩ - ص٤٤٨.
- لطفي، هيام حسن "استخدام استراتيجيات التدريب وجودة الحياة الوظيفية لتحقيق جودة التعليم العالي في الجامعات المصرية: دراسة ميدانية"، *المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية*، جامعة قناة السويس - كلية التجارة بالإسماعيلية، مجلد ٩، العدد ١، ٢٠١٨، ص٥٨٠.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82. <https://doi.org/10.1177/0971685812470345>
- Bhuvanewari, D., & Thirumoorthi, P. (2022). Psychological approach towards factors associated with Quality of Work Life among Private Bank Employees in Bangalore City. *Bulletin of Environment, Pharmacology and Life Sciences*, 1, 464-467.
- Fisher, Y., & Seroussi, K. (2018). Leading an excellent preschool: What is the role of self-efficacy?, *Quality Assurance in Education*, 26(4): pp 430-445.
- Huseyin, A. (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(2), 169-180.
- Mily Velayudhan "Quality of Work Life -A Study" sathyabama universtiy, 2017.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2013). Quality of Worklife of Employees in Private Technical Institutions. *International Journal for Quality Research*, 7(3), 431-442.
- Taleghani, M., Chegini, M. G., & Hashemi, M. H. (2014). An Overview of the Quality of Working Life and its Importance and its Impact on the Organizational Commitment. *Universal Journal of Management and Social Sciences*, 4(2), 45-49.

Abstract

The present search aimed to investigate the level of quality of career life for preschool teachers, in the light of the variables of experience and marital status. The researchers used the analytical descriptive approach and relied on the Quality of Career Life Scale (designed by the researcher) for achieving the study's objectives. The sample of the study included (241) preschool teachers in public, private, and Azhari governmental and model schools in Qalyubiyya governorate. The study obtained several findings, including the following: "The level of quality of career life for preschool teachers" was rated (moderate); ranked first the dimension of professional competency development, with a mean of (2.79) and a standard deviation of (0.22), while ranked last was the dimension of wages and incentives, with a mean of (1.90) and a standard deviation of (0.44); and the lack of statistically significant differences at the significance level of ($\alpha \leq 0.05$) among the ranks of means for responses of preschool teachers constituting the study sample and within each dimension, as regards the marital status variable; and the existence of statistically significant differences at the significance level of ($\alpha \leq 0.05$) among the ranks of responses of preschool teachers constituting the study sample in the dimensions of (social relationships inside the institution - social relationships outside the institution – occupational safety and health), as regards the years of experience variable, for the favor of teachers with an experience of (3-6) years. In the light of the findings obtained by the researcher, she presents several findings, most importantly the following: the necessity of attention by educational leaders to planning and designing programs for the professional development of preschool teachers; and working on fulfilling all professional needs, material, technical, and human, in order to facilitate and improve professional performance among in-service preschool teachers.

Keywords: quality of career life – preschool teachers.