

## جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة من وجهة نظر المعلمين

د. محمود عبد المجيد عساف أ. وفاء جمال الهور

وزارة التربية والتعليم العالي/ فلسطين

### The quality of working life in the private schools in Gaza Governorate from the teachers' point of view

Dr. Mahmoud A.R. Assaf Wafaa J. EL-hour

Ministry of Higher Education / Palstain

#### Abstract:

The study aimed at determining the degree of estimation of a sample of the teachers of the private schools in the Gaza governorates for the quality of life of the work in the Gaza governorates, and to find out wherever there are statistically significant differences at the level of significance  $\alpha \leq 0.05$  between the average scores of the sample members for this level due to the variables: Gender, number of years of service, academic specialization. To achieve this, the researchers followed the descriptive / analytical approach by applying a questionnaire consisting of (34) items distributed in four areas to (378) teachers and teachers from the private schools in the Gaza governorates. The results showed that the teachers' (70.96%), where the field (continuous improvement) came in first place, and the field (incentives and rewards) in the last rank, There were no statistically significant differences at the level of () between the average scores of the sample of the quality of work life attributed to the variable sex and the variable of specialization, while differences were found according to the variable years of service in favor of the category (less than 5 years). The study recommended that the standards of quality of working life in private schools should be based on the Ministry of Education, especially in relation to wages and bonuses.

**Keywords:** Quality of Work Life, Private Schools, Gaza Governorates.

#### ملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة تقدير عينة من معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها، والكشف عما إذا كان هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لهذا المستوى تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي). ولتحقيق ذلك اتبع الباحثان المنهج الوصفي/التحليلي، بتطبيق استبانة مكونة من (34) فقرة موزعة على أربعة مجالات، على (378) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة بمحافظة غزة، وأظهرت النتائج أن درجة تقدير معلمي المدارس الخاصة لمستوى جودة حياة العمل كانت كبيرة عند وزن نسبي (70.96%)، حيث جاء مجال (التحسين المستمر) في المرتبة الأولى، ومجال (الحوافز والمكافآت) في المرتبة الاخيرة، كما أنه لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل تعزى إلى متغير الجنس ومتغير التخصص، في حين وجدت فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح الفئة (أقل من 5 سنوات). وأوصت الدراسة بضرورة تأصيل معايير جودة حياة العمل في المدارس الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم خاصة فيما يرتبط بالأجور والمكافآت.

**الكلمات المفتاحية:** جودة حياة العمل، المدارس الخاصة، محافظات غزة

#### المقدمة:

يعد النظام التعليمي من الأنظمة المهمة والحيوية للمجتمعات الانسانية، كونه المسؤول عن اعداد الأجيال المتعلمة والمؤهلة لقيادة عملية التنمية والارتقاء، وكذلك المساهمة الفاعلة بشكل غير مباشر في رقي الانسانية، لذا فإن نجاح هذا النظام أو اخفاقه سوف يؤثر بشكل واضح على كافة القطاعات الأخرى داخل المجتمع، وكذلك على علاقة المجتمع بالمجتمعات الأخرى، على اعتبار أن الاستثمار في رأس المال البشري هو أعظم الاستثمارات.

ولما كان نجاح المؤسسة في أداء رسالتها وتحقيق رؤيتها يعتمد كل الاعتماد على مدى توفر المناخ الداعم لذلك، واعتدال الثقافة التنظيمية، كانت جودة حياة العمل هي المحرك الرئيس في دفع عجلة الابداع والتقدم، حيث يرى جويتا وشارما Gupta & Sharma (2011) أن جودة حياة العمل مفهوم واسع يغطي مجموعة متنوعة من التقنيات، النظريات، وأنماط الإدارة التي تصممها المؤسسة لجعل العاملين أكثر مسئولية واستقلالية من المعتاد، كما تعتبر كامل مهم للمؤسسات للاستمرار، وجذب العاملين والاحتفاظ بهم (Gupta & Sharma, 2011:79).

ونظراً لخصوصية الهيكل التنظيمي للمدارس الخاصة بشكل عام، وفي محافظات غزة بشكل خاص، والتي لها نظام عمل ولوائح وقوانين تختلف عن المؤسسات التربوية الأخرى. ذات التبعية الحكومية أو التابعة لوكالة الغوث الدولية حيث يعتقد البعض أن مساوئها أكثر من محاسنها بسبب طول فترة الدوام، وانخفاض رواتب العاملين فيها مقارنة بالمدارس التابعة للحكومة أو لوكالة الغوث، إلا أن توفر الأساليب والتقنيات والحياة البيئية المريحة لهم تغطي بعض الفروقات التي يمكن أن يشعر بها المعلمون. فالإحساس بجودة الحياة العملية من القضايا المهمة في حياة الإنسان نظراً لأنها نقطة البداية، فكثير من المشكلات التي يمكن أن يعانيها ويعيشها ويشكو منها العاملين، مما يترتب على إحساس الفرد بانخفاض مستواها، ومشكلات عديدة في حياته كالإكتئاب والعزلة الاجتماعية والوحدة النفسية (عراقي ومظلوم، 2005:33).

إن جودة حياة العمل أو الحياة الوظيفية من أهم الأمور ذات العلاقة بالسلوك التنظيمي والأداء المؤسسي، وذلك لأنها لا تمس البيئة المباشرة للعمل، بل تلامس الحياة الشخصية للأفراد والتي إن لم يتم العمل على تحقيقها، فسيؤثر أداء العاملين سلباً، ومن ثم تراجع أداء المؤسسات التي يعملون بها. وهذا ما أثبتته بعض الدراسات، مثل دراسة دسوقي (2015) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية معنوية بين مستوى المهارات الإدارية وبين مستوى جودة حياة العمل، ودراسة نصار (2013) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في المؤسسة.

ولنجاح الجهود في تحقيق جودة حياة العمل، وجب العمل على مشاركة العاملين في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وتقويضهم في حل المشكلات، وكذلك تعظيم الأمور التي تحقق لهم الشعور بالأمان الوظيفي، مما يؤدي إلى الفعالية في ممارساتهم الإدارية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها.

#### مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تزايد اهتمام المجتمعات في الآونة الأخيرة بمستوي الفعالية للمؤسسات التعليمية بشكل عام والمؤسسات الخاصة بشكل خاص، نظراً لتعاظم دورها في تحديد مستقبل المجتمع. وقد أكدت العديد من المؤسسات التي تعنى بالشأن التعليمي في مشروعاتها الداعمة للبنية التعليمية في دول العالم الثالث على أهمية إبراز الجانب القيادي للعاملين، وتحسين جودة حياة العمل، وعليه تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

ما مستوى جودة حياة العمل في المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة كما يراها المعلمون؟

وينبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

- 1- ما درجة تقدير معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل في مدارسهم تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي)؟

#### أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف إلى:

- التعرف إلى درجة تقدير عينة من معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظة غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها.
- الكشف عما إذا كان هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل في مدارسهم تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، عدد سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي).

**أهمية الدراسة:**

تنبثق أهمية هذه الدراسة من:

- أهمية جودة حياة العمل من حيث علاقتها بمستوى الأداء والفعالية للمعلمين وإسهامها في تحقيق الإنتاجية والولاء للمؤسسة التربوية وتقوية العلاقات بداخلها.
- رفد المكتبة بدراسة الأولى من نوعها -في حدود علم الباحثين- نظراً لقلّة الدراسات التربوية ذات العلاقة بجودة حياة العمل في المدارس الخاصة.
- يمكن أن يستفيد من نتائج الدراسة مديرو المدارس الخاصة في وزارة التربية والتعليم العالي، من حيث أنها تعتبر دراسة تقييمية لجودة حياة العمل، والباحثون والمهتمون في مجال الإدارة التربوية وتطبيقاتها العملية كمدخل لإجراء دراسات ذات علاقة.

**حدود الدراسة:**

اقتصرت الدراسة على الحدود التالية:

- 1- **حد الموضوع:** التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في المدارس الخاصة، والمتمثلة في المجالات: (العلاقات الإنسانية في المدرسة، البيئة المدرسية المادية الآمنة، الحوافز والمكافآت، التحسين المستمر).
- 2- **الحد المكاني:** محافظات غزة.
- 3- **الحد المؤسسي:** المدارس الخاصة.
- 4- **الحد البشري:** عينة ممثلة من المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الخاصة.
- 5- **الحد الزمني:** تم تطبيق الشق الميداني من هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول (2017/2018).

**مصطلحات الدراسة:**

- **جودة حياة العمل:** تعرفها حيران (2014) بأنها: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين حياة العمل والشخصية للعاملين فيها الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة والأفراد إيجابياً وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها وفي نفس الوقت تلبي وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة وحصانته ضد الكثير من المؤسسات." (حيران، 2014:38)

ويعرفها كلا من اندمئي وكامالري Indumathy & Kamalray (2012) بأنها: "التوجه الذي يعتبر الموظفين إحدى أصول المنظمة بدلاً من اعتبارهم تكلفة عليها ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم والمساهمة في اتخاذ القرار هذا التوجه يحفز الموظفين بتلبية احتياجاتهم الفسيولوجية إلى جانب احتياجاتهم الاقتصادية". (Indumathy&Kamalray,2012:265)

ويعرفها الباحثان اجرائياً بأنها: "مجموعة العمليات التي تنفذها المدرسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية للمعلم في المدارس الخاصة بمحافظة غزة، وتحديد العلاقة بين المعلم وبيئته من خلال البعد الانساني والتي تظهر بمجملها الرضا العام عن الأداء والتي تم الحصول على درجة تقديرهم لها في المجالات: (العلاقات الإنسانية في المدرسة، البيئة المدرسية المادية الآمنة، الحوافز والمكافآت، التحسين المستمر).

- **المدارس الخاصة:** أية مؤسسة تعليمية أهلية أو أجنبية غير حكومية مرخصة يؤسسها أو يرأسها أو يديرها أو ينفق عليها فرداً أو أفراداً أو جمعيات أو هيئات فلسطينية أو أجنبية. (وزارة التربية والتعليم العالي، 2012:2)
- **محافظات غزة:** الجزء من السهل الساحلي الفلسطيني، الذي تبلغ مساحته (365) كم<sup>2</sup> ويمتد على الساحل الشرقي للبحر الأبيض المتوسط بطول (45) كم، ويعرض (6-12) كم، والذي تم تقسيمه مع قيام السلطة الوطنية 5 محافظات، وهي: (شمال غزة، غزة، الوسطى، خان يونس، رفح). (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 1997:14)

## الخلفية النظرية للدراسة:

تمثل جودة حياة العمل تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل والمؤسسة، ولهذا سعى الإنسان منذ القدم للبحث عن الأمن والاستقرار، مدركاً أن جوهر الاستمرار في الحياة (العادية- العملية) يكمن في مستوى الرضا عنها. فبدأ التعامل مع جودة حياة العمل وتحقيقها في المؤسسات التربوية التعليمية كونها من الأماكن المخصصة للتغيير في المجتمع. وتمثل جودة الحياة الوظيفية (جودة حياة العمل) أمراً نسبياً يختلف من شخص لآخر من الناحيتين (النظرية والتطبيقية)، ويعتمد ذلك على معيار الفرد نفسه لتقييم حياته ومتطلباتها ونوعيتها. ولذلك فقد تعددت تعريفات الباحثين حول جودة حياة العمل، ومن هذه التعريفات على سبيل المثال، لا الحصر، تعريف البليسي (2012) بأنها: "السياسات والإجراءات والعمليات التي تتفدها المؤسسة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة، والأفراد إيجابياً، وبذلك تحقق المؤسسة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبى وتشبع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة، وحصانها ضد الكثير من الأزمات" (البليسي، 2012:7).

ولقد اهتمت الشريعة الإسلامية بجودة حياة العمل كونها سبب في إسعاد الأفراد إذا تحققت داخل المؤسسة التي يعملون بها، ومن الأدلة التي تحفز وتعزز جودة حياة العمل في الإسلام ما يلي:

- عدم المماطلة في دفع الأجر لقوله صلى الله عليه وسلم: "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ" (ابن ماجه، 1284هـ: رقم الحديث 2443)، وأن يكون هذا الأجر عادلاً على قدر العمل الموكل إلى الشخص، ويتفق مع حالته الاجتماعية والظروف الاقتصادية المحيطة به لقوله تعالى: "فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ" (الاعراف: 85)
  - المشاركة والتعاون في اتخاذ القرارات، وعدم حصرها على فرد واحد، فقال تعالى: "وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ" (الشورى: 38)
  - التعاون والتكامل لإنجاز الأعمال الموكلة بحيث تكون العلاقات قائمة على الحب والإخاء والإيثار فإن هذا سيحقق التفاهم والانسجام بالعمل، لقوله تعالى: "وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ" (المائدة: 2)
  - الحوافز والتعزيز لكل عمل حسن يقوم به الإنسان، لقوله تعالى: "هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ" (الرحمن: 60)
  - فرصة تولي المناصب العليا للأكثر كفاءة لقوله تعالى: "يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ" (المجادلة: 11)
- وكمفهوم إداري بدأ الاهتمام بمفهوم جودة حياة العمل في أواخر الستينات من القرن العشرين، كطريقة تهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية، وحتى منتصف السبعينات من القرن العشرين كان اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تصميم العمل وتحسن ظروف العمل، وفي الثمانينات من القرن العشرين بدأ مفهوم جودة حياة العمل يشتمل على جوانب أخرى تؤثر على الرضا الوظيفي والإنتاجية وهذه الأبعاد هي: نظام المكافآت، بيئة العمل المادية، الاستغراق الوظيفي، حاجات تحقيق الذات (Sheel et al., 2012:291).

## أهداف جودة حياة العمل وأهميتها:

إن الهدف الرئيس من الجهود المبذولة في أي مؤسسة لتحقيق جودة حياة العمل يتمثل في تحفيز القوى البشرية على العمل، ومنتمية لأعمالها، وعلى درجة عالية من الاستعداد للإبداع وتحقيق ميزة تنافسية. ويشير المغربي (2007) إلى أن أهداف جودة حياة العمل تتمثل في:

- 1- تعظيم قدرة المؤسسة التنافسية، زيادة ثقة العاملين.
- 2- توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية بزيادة الفاعلية التنظيمية.
- 3- توفير ظروف عمل محسنة و مطورة من وجهة نظر العاملين.
- 4- التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة المدراء البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين.
- 5- التأثير الإيجابي على الأداء التسويقي للمؤسسة (المغربي، 2007: 266).

ولجودة حياة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي وتحقيق أهداف الأفراد ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب لتحقيق القدرة التنافسية والانتاجية للمؤسسة التربوية كون المدرسة لها تأثير كبير في المجتمع يجعل منها محور اهتمام الباحثين التربويين، فمنها يستطيع المعلمون التأثير في شخصيات المتعلمين وجعلها أكثر مرونة وتكيف مع المشكلات التي يمكن أن تواجههم، فالمدرسة التي تطبق جودة حياة العمل تضمن ولاء العاملين بها، وتضمن أيضاً قدرتها التنافسية أمام المؤسسات التربوية المنافسة لها.

وتتجلى أهمية جودة حياة العمل من خلال تأثيرها على الكثير من السلوكيات والوظائف والأعمال والاتجاهات داخل المؤسسات، وتأثيرها على مدى الحرص على أداء المهام وتحقيق الأهداف، فقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية جودة حياة العمل، في إحداث التوازن المؤسسي. ويبين ماهر (2007) أهم النواحي الإيجابية المنعكسة من جودة حياة العمل في النقاط التالية:

- 1- التقليل من تقادم العمالة، فعدم الاهتمام بتدريب العاملين، ونقلهم، أو حتى الاستغناء عنهم، يعني بقاء بعض العاملين في أماكنهم، حتى تقادم مهاراتهم، وتقل دافعيتهم للعمل، ووجود أنشطة تخطيط وتنمية المسار الوظيفي (من خلال النقل والتدريب والاستغناء) يعني تنشيط مهارات العاملين، وتجديدها، والإبقاء على ما يمكن الاستفادة منها من مهارات وقدرات.
- 2- تقليل تكلفة العمالة، ففي منظمات ناجحة يمكن أن يكون المنفق على تخطيط وتنمية المسار الوظيفي كبيراً، لكن إنتاجية العمالة والأرباح تفوق بمراحل هذا الإنفاق، وفي منظمات فاشلة لا يوجد ما ينفق على الأمر بينما تفوق تكلفة العمالة (ممثلة في الأجر والحوافز) العائد والربح، وتحقق بذلك خسائر فادحة.
- 3- تحسين سمعة المؤسسة، فإذا أدرك العاملون ان منظماتهم تعتنى بمستقبلهم الوظيفي، فإنهم سوف يكونون أداة جيدة للترويج عن المنظمة في كافة المجتمعات والأماكن التي قد يتواجدون فيها، الأمر الذي يؤدي في النهاية إلى تحسين صورة المنظمة والتعبير عنها كمجال جذاب للعمل (ماهر، 2007: 75).

#### أبعاد تحقيق الجودة في بيئة العمل:

ولاعتبارات خصوصية الدراسة الحالية، وارتباطها بالمدارس الخاصة، اعتمد الباحثان الأبعاد التالية:

- 1- **العلاقات الإنسانية في المدرسة / تمثل العلاقات الإنسانية مجمل الثقافة التنظيمية السائدة وقنوات الاتصال الفاعلة التي تؤثر في سلوك الفرد مع غيره من الأفراد والمؤسسات، بروح تراعي عموميات المجتمع ومعاييره.** ولكي تكون المدرسة مكاناً يسوده الأمن والطمأنينة والمودة يجدر بمدير المدرسة أن يحترم جميع العاملين معه، والاهتمام بمشكلاتهم وتقديم العون لهم، ويشعر كل عامل بأنه محور اهتمامه وببني علاقات ودية سليمة معهم، ويتعامل مع الجميع بطريقة واحدة منطلقة من الود والاحترام المتبادل، ويراعي الظروف الخاصة لبعضهم، وأن يتجاوز عن بعض الهفوات البسيطة مع ضرورة توضيحها وإقناع المعني بضرورة تجنب هذه المواقف (الفليت، 2013: 50).
- 2- **البيئة المدرسية المادية الآمنة/ نجاح مدير المدرسة في توفير البيئة المادية الصحية للمعلمين يشكل نجاحاً كبيراً في أسلوبه القيادي، وتوفيره كل الوسائل المعينة من الأثاث المدرسي والقوانين الحاكمة للمدرسة إلى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات، وتنفيذ الخطط كل هذا سيعمل على سيادة الأجواء الآمنة بين المعلمين ويعزز حبهم وولاءهم الى هذه المؤسسة التعليمية، ويبدلون أقصى جهد عندهم للارتقاء بها.**
- 1- **الحوافز والمكافآت / لنظام الحوافز والتعويضات دوراً رئيساً في توفير بيئة العمل المناسبة، وتحقيق هذا الدور في المؤسسة من خلال أمرين، أولهما: بتحفيز الأفراد لتقديم خدماتهم وامكانياتهم للمؤسسة، والآخر: بضمان تحفيزهم والتزامهم تجاه تحقيق أهداف المؤسسة (Kiatt, et al,1985:9).** ويحدد بارتين وجولد (Bartton &Gold (1999) ثلاثة أهداف لإدارة نظم الحوافز والمكافآت كي تحقق الأداء المنظور الذي وضعت من أجله وهي:
  - الاستقطاب والاحتفاظ بعاملين مناسبين للمؤسسة.
  - تحسين وتطوير مستويات أداء العاملين.

- تطويع التشريعات والقوانين المتعلقة بالتوظيف أي لا يكون هناك تعارض مع حقوق العاملين. Bartton &Gold, (1999:23)

2- **التحسين المستمر** / ويهدف للوصول إلى مستوى تحسين معين من أداء العمليات ويغض النظر عن مدي جهود التحسين المبدئية إلا أن عمليات التحسين لا بد وأن تستمر والتحسين المستمر يعنى عدم الاكتفاء بأداء الوظيفة بطريقة جيدة، ولكن بذل جهد أكبر لتحسين الأداء كون المؤسسات على اختلاف أهدافها تبقى دائماً بحاجة إلى التحسين المستمر في عملها كونها أحد الركائز الأساسية لإدارة الجودة وتحتاج إلى دعم من الإدارة العليا وتشجيعها عن طريق الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية المناسبة، وتوفير الإدارة متطلبات التحسين المستمر لنجاح الجهود المبذولة له.

3- **الميزة التنافسية** / كونها خاصية أو مجموعة خصائص نسبية تتفرد بها المؤسسة، ويمكنها الاحتفاظ بها لمدة طويلة نسبياً نتيجة صعوبة محاكاتها، أو التي تحقق خلال تلك المدة المنفعة لها وتمكنها من التفوق على المنافسين فيما تقدمه من خدمات أو سلع. (الزعبى، 2005:138).

وفي الإطار التربوي وداخل المدارس تتمثل الميزة التنافسية في الوصول إلى المراتب الأولى في التحصيل من بين المدارس المنافسة ولتحقيق هذا الشيء على المدير أن يتعاون مع المدرسين ويبني معهم جسور المودة والاحترام والثقة المتبادلة، ومحاولته كسب ولاء العاملين بالمؤسسة عن طريق تحفيزهم والثناء عليهم وقت إنجازهم الأعمال الموكلة إليهم، ويعمل على مشاركتهم في ظروفهم الخاصة وتفهم أوضاعهم التي يتعرضون لها، ويشجع المعلمين الذين يبدعون ويأتون بالأفكار الجديدة، ولا يحبطهم فيحقق ذلك النجاح، والارتقاء للمؤسسة التربوية، ويجعلها تحافظ على موقفها التنافسي بين المؤسسات الأخريات.

**الدراسات السابقة:**

تعددت الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل في المؤسسات المختلفة، لكن تعمد الباحث الرجوع إلى الدراسات التي تناولت المؤسسات التربوية، لقرئها من بيئة التطبيق، وفيما يلي عرضها مرتبة تنازلياً حسب التسلسل الزمني.

- **دراسة أبو حمدي (2017)** هدفت التعرف إلى أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل من مجتمع الدراسة والمتمثل في جميع القيادات الإدارية بجامعة الأقصى بغزة (الأكاديميين، الإداريين) من نواب رئيس الجامعة ومساعديه، وعمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية وإدارية ومدراء الدوائر الإدارية، والبالغ عددهم (185) موظف، حيث تم توزيع الاستبانة على كافة مجتمع الدراسة، وقد تم استرداد (185) استبانة بنسبة (89.7%). وتوصلت الدراسة إلى وجود موافقة إلى حد ما قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة، بوزن نسبي (57.33%). أيضاً وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة بوزن نسبي (58.33%)، ووجود تأثير إيجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

- **دراسة منصور (2016)** هدفت التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل لمديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، اتبع خلالها المنهج الوصفي / التحليلي وبلغت عينة الدراسة (141) مديراً ومديرة من محافظات غزة، وكان من أهم النتائج: أن الدرجة الكلية لمستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة كانت كبيرة بوزن نسبي (75.16%)، وأن الدرجة الكلية لممارسة مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة للمساءلة الذكية كبيرة أيضاً بوزن نسبي (84.99%)، وأن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05 ≤ α) بين درجات تقدير أفراد العينة حول أثر جودة حياة العمل على المساءلة الذكية ودرجة ممارستهم لها تعزى للمتغيرات: (الجنس، المؤهل العلمي، مكان العمل، عدد سنوات الخدمة)، وتوجد علاقة ارتباطية موجبة بين جودة حياة العمل ودرجة تطبيق المساءلة الذكية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة.

- **دراسة الدحدوح (2015)** هدفت التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية ومستوى أدائهم. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت استبانتيين لهذا الغرض على عينة الدراسة (465) معلماً ومعلمة و(140) مديراً ومديرة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية تناسبية، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لتقدير مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم قد بلغت (67.15%) بدرجة متوسطة، وأنه توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لمتغير الجنس (لصالح المعلمات)، بينما لا توجد فروق دالة تعزى للمتغيرات: (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).
- **دراسة ماضي (2014)** هدفت التعرف إلى جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي/ التحليلي، واستخدم قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات وبلغت عينة الدراسة (344) من العاملين، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية للعاملين كانت كبيرة (75.3%)، وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات (الشخصية والوظيفية) بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات: (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ومدة العمل). كما أنه يوجد تأثير مهم ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأن أهم الأبعاد تأثيراً في الأداء الوظيفي: (المشاركة في اتخاذ القرارات، برامج التدريب والتعلم، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية).
- **دراسة أبو شقفة (2014)** هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري الإدارات التعليمية بمحافظة غزة للتقييم والمتابعة وعلاقتها بجودة حياة العمل من وجهة نظر المشرفين، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي/التحليلي، وكانت أدواتها الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة لعام (2014) والبالغ عددهم (197) مشرفاً، استجاب منهم (153) مشرفاً، ومن نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقديرات المشرفين لجودة العمل في الإدارات التعليمية بمحافظة غزة تعزى لمتغير الجنس وامتياز المؤهل العلمي وامتياز سنوات الخدمة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) موجبة وقوية بين متوسطات تقديرات المشرفين للتقييم لدى مديري الإدارات التعليمية بمحافظة غزة وبين متوسطات تقديراتهم لجودة العمل في الإدارات التعليمية.
- **دراسة نصار (2013)** هدفت التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم، وتحديد أثر عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم اختيار العينة الطباقية العشوائية بعدد (406) مديراً ومساعداً وقد استخدمت الاستبانة كأداة، وأظهرت النتائج أن أبعاد جودة حياة العمل متوفرة في كلتا المؤسسات بدرجة متوسطة ومقبولة ودرجة الاستغراق الوظيفي فيها عالية، وأن مستوى جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث أفضل منه لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الكومي، ووجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معاً تعزى إلى العمر (لصالح الفئة العمرية 50 سنة فأكثر)، ومكان العمل (لصالح وكالة الغوث)، والمسمى الوظيفي (لصالح مدير المدرسة).
- **دراسة صالح (2013)** هدفت التعرف إلى تأثير بعض المتغيرات الديموغرافية مثل التخصص والمراقبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة في الجامعة على مستوى جودة حياة العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الأسلوب التحليلي، كما قامت الباحثة بتطبيق استبانة من (7) أبعاد، على عينة تكونت من (90) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية. وأظهرت النتائج أن مستوى جودة حياة العمل لدى أفراد العينة متوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد

العينة تعزى إلى متغير التخصص (أدبي- علمي) الدرجة العلمية (محاضر، أستاذ مساعد)، سنوات الخدمة الجامعية (أكثر من 5 سنوات، أقل من 5 سنوات).

- دراسة تابسام (Tabassum,2012) هدفت بحث العلاقة المتبادلة بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لدي أعضاء الكلية في الجامعات الخاصة في بنغلادش، واستخدم الباحث استبانة لجمع البيانات وطبقها علي (72) موظفاً من العاملين في الكلية، واستخدم المنهج الوصفي/ التحليلي، وأظهرت النتائج أن درجة التقدير الكلية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت متوسطة، ووجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة حياة العمل والرضا الوظيفي لأعضاء الكلية، وأن التعويضات العادلة والدستورية في تنظيم العمل تعتبر العوامل الأكثر ارتباطاً بالرضا الوظيفي.

- دراسة ايمادزاده وآخرون (Emadzadeh, et al.,2012) هدفت إلى تقييم جودة حياة العمل ومكوناتها لدي معلمي المدارس الابتدائية في مدينة أصفهان، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي/ التحليلي، وتكونت العينة من (120) معلماً اختيرت بالطريقة العشوائية البسيطة، وكانت الأداة لجمع البيانات هي الاستبانة، وقد تم دراسة جودة حياة العمل ومكوناتها استناداً الي المتغيرات الديمغرافية: (الجنس، الحالة الزوجية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة)، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة حياة العمل للمعلمين أقل من المتوسط، وأن المعلمات يتمتعن بجودة حياة أعلى من المعلمين، ولا فروق بين آراء المعلمين لمتغير المؤهل العلمي عند مستوي دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) حول جودة حياة العمل ومكوناتها، بينما توجد فروق تبعاً لمتغير سنوات الخدمة لصالح (2-4 سنوات).

- دراسة المغربي (2009) هدفت التعرف على طبيعة جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين بالمراكز الطبية المتخصصة بجامعة المنصورة وقد تم الاعتماد علي أسلوب المقابلات وقوائم الاستقصاء لجمع البيانات الأولية، وبلغ حجم العينة (350) مفردة، وأظهرت النتائج أن أكثر أبعاد جودة حياة العمل التي ما زالت في حاجة لتدعيم الإدارة من وجهه نظر الإداريين تمثلت في: (الأجور والمكافآت، ظروف بيئة العمل المعنوية، جماعة العمل، وأسلوب الرئيس في العمل)، وأن عوامل جودة حياة العمل مجتمعة تؤثر في الاستغراق الوظيفي.

- دراسة سعد وآخرون (Saad et al.,2008) هدفت التعرف إلى مدى تأثير عوامل جودة حياة العمل علي الرضا الوظيفي للموظفين وذلك من خلال دراسة مصادر الضغوط المهنية في بيئة مؤسسات التعليم العالي وأخيراً دراسة أثر بعض الجوانب الوظيفية على الرضا الوظيفي للعاملين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي/ التحليلي وتوزيع استبانة على (251) موظفاً من العاملين في الجامعات الخاصة في ماليزيا من جميع المستويات تحتوي عشرة متغيرات لقياس جودة حياة العمل هي: (دعم المنظمة، والصراع بين العمل والأسرة، العلاقة مع الأقران، والكفاءة الذاتية، والتأثير على وظيفة، المغزى من العمل، والتفاؤل في التغيير التنظيمي، والاستقلال الذاتي، الوصول إلى الموارد، والسيطرة على الوقت) وتوصلت الدراسة إلى أن درجة التقدير الكلية لجودة حياة العمل جاءت بدرجة كبيرة عند وزن نسبي (73.4%)، وأن ثلاثة فقط من المتغيرات تؤثر مباشرة على الرضا الوظيفي وهي: (قيمة الوظيفة، التفاؤل في التغيير التنظيمي، الاستقلال).

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على مجموعة الدراسات السابقة، نجد أن الدراسة الحالية تشابهت من حيث الهدف مع بعض الدراسات مثل دراسة منصور (2016) ودراسة دسوقي (2015) ودراسة Kamalraj & Inducathy (2012)، ومن حيث المنهج دراسة منصور (2016) ودراسة ماضي (2014)، نصار (2013) ودراسة (Emadzadeh,2012)، ومن حيث استخدام الأداة والعينة مع دراسة منصور (2016) ودراسة نصار (2013) ودراسة Tabassum (2012) باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات ودراسة Emadzadeh (2012)، لكنها اختلفت مع دراسة البليبيسي (2012) التي استخدمت المنهج الوثائقي والمنهج الاستطلاعي ودراسة (Tabassum,2012) التي استخدمت المنهج الوصفي الارتباطي، ومع دراسة ماضي (2014) التي استخدمت قائمة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات والعينة من العاملين في الجامعات الفلسطينية. ولعل ما يميز الدراسة الحالية،

أنها طبقت على المدارس الخاصة والتي لم يرد وان تم التعامل معها في أي من الدراسات، وقد استفاد الباحث من دراسة منصور (2016) ودراسة الدحود (2015)، ودراسة نصار (2013) في تصميم أداة الدراسة وتأصيل موضوعها.

**الطريقة الإجراءات:**

**أولاً/ منهجية الدراسة:** استخدم الباحثان المنهج الوصفي الأسلوب التحليلي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضوع الدراسة لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، والذي يتم من خلال الرجوع للوثائق المختلفة كالكتب والصحف والمجلات وغيرها من المواد التي يثبت صدقها بهدف تحليلها للوصول إلى أهداف الدراسة.

**ثانياً/ مجتمع وعينة الدراسة:** تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين بالمدارس الخاصة والبالغ عددهم (1212) معلماً يعملون في (52) مدرسة خاصة بمحافظة غزة، وذلك حسب احصاءات وزارة التربية والتعليم العالي للعام 2016-2017. تم اختيار عينة عشوائية استطلاعية قوامها (30) معلماً ومعلمة من خارج العينة الأصلية بهدف تقنين أداة الدراسة والتأكد من مدى صدقها وثباتها، بينما شملت عينة الدراسة الميدانية على (380) معلماً ومعلمة حيث استخدمت الباحثة العينة العشوائية الطبقية، حيث تم مراعاة تمثيل كل من منطقة تعليمية.

حيث تم توجه وزارة التربية والتعليم العالي الباحثان للتطبيق على (16) مدرسة من أصل (52) مدرسة بنسبة (30.7%) وبعد تفحص الاستبانة تم استبعاد (2) استبانة نظراً لعدم تحقق الشروط المطلوبة للإجابة على فقرات الاستبانة، وبذلك يكون عدد الاستبانة الصالحة للتحليل (378) استبانة من مجتمع أصلي (1212) بنسبة (30.9%).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المدارس الخاصة (ذات الإدارة المسيحية) المقترحة من قبل وزارة التربية والتعليم قد رفضت الاستجابة للتطبيق، وذلك نظراً لمرجعياتها الخارجية، وضعف قدرتها على اتخاذ القرار بهذا الخصوص. والجداول التالية تبين خصائص وسمات عينة الدراسة كما يلي:

**جدول (1): توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات التصنيفية**

المتغيرات	العدد	%	
التخصص	علمي	149	39.4
	أدبي	211	55.8
	شرعي	18	4.8
الجنس	معلمة	223	59.0
	معلم	155	41.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	113	29.9
	من (5-10) سنوات	183	48.4
	أكثر من 10 سنوات	82	21.7

**أداة الدراسة:**

قام الباحثان ببناء استبانة تكونت من (34) فقرة موزعة على (4) مجالات هي: (العلاقات الانسانية في المدرسة (9) فقرات، البيئة المدرسية المادية الآمنة (9) فقرات، الحوافز والمكافآت (6) فقرات، التحسين المستمر (10) فقرات)، تتم الإجابة عليها وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت "بدرجة عالية جداً - بدرجة عالية - بدرجة متوسطة - بدرجة منخفضة - بدرجة منخفضة جداً" وتصحح بالدرجات (5-4-3-2-1) على التوالي، وجميع الفقرات إيجابية التصحيح، ولا توجد فقرات سلبية.

الفترة (متوسط الفقرة)	1- أقل من 1.8	2.6-أقل من 1.8	2.6-أقل من 3.4	3.4-أقل من 4.2	4.2-5
التقدير	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً
الدرجة	1	2	3	4	5
الوزن النسبي	20%- أقل من 36%	36%- أقل من 52%	52%- أقل من 68%	68%- أقل من 84%	84%-100%

ثالثاً: صدق وثبات الاستبانة:

### 1) الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

قام الباحثان بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (11) عضو من أعضاء الهيئة التدريسية من (جامعة الازهر، والجامعة الاسلامية، وجامعة الأقصى، وجامعة القدس المفتوحة) متخصصين في أصول التربية، والإحصاء التربوي. حيث تم إبداء آرائهم في مدى ملائمة العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة الفقرات ومدى مناسبة كل فقرة للمحور الذي ينتمي إليه، ومدى كفاية الفقرات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضرورياً من تعديل صياغة الفقرات أو حذفها، أو إضافة فقرات جديدة لأداة الدراسة، واستناداً إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قام الباحثان بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين.

### 2) صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة على عينة البحث الاستطلاعية البالغ حجمها (30) معلماً ومعلمة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له وبين جدول (2) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من (0.05) وقيمة  $r$  المحسوبة أكبر من قيمة  $r$  الجدولية والتي تساوي (0.361) وبذلك تعتبر فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

### جدول (2): الصدق الداخلي لفقرات الاستبانة

المجال الأول			المجال الثاني			المجال الثالث			المجال الرابع		
رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية	رقم الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	0.895**	0.000	1	0.922**	0.000	1	0.811**	0.000	1	0.803**	0.000
2	0.684**	0.000	2	0.702**	0.000	2	0.873**	0.000	2	0.714**	0.000
3	0.661**	0.000	3	0.878**	0.000	3	0.951**	0.000	3	0.712**	0.000
4	0.791**	0.000	4	0.677**	0.000	4	0.785**	0.000	4	0.765**	0.000
5	0.774**	0.000	5	0.588**	0.001	5	0.618**	0.000	5	0.568**	0.001
6	0.670**	0.000	6	0.754**	0.000	6	0.668**	0.000	6	0.654**	0.000
7	0.793**	0.000	7		0.002	7	0.538**	0.002	7	0.746**	0.000
8	0.729**	0.000	8		0.001	8	0.582**	0.001	8	0.532**	0.002
9	0.789**	0.000	9		0.000	9	0.757**	0.000			

### 3- صدق الاتساق البنائي لمحاور الاستبانة

يوضح جدول رقم (3) معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة مع الدرجة الكلية لفقرات الاستبانة والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل محور أقل من (0.05) وقيمة  $r$  المحسوبة أكبر من قيمة  $r$  الجدولية والتي تساوي (0.361).

### جدول (3): معامل الارتباط بين معدل كل محور مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

م	عنوان المجال	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الأول	العلاقات الانسانية في المدرسة	0.795**	0.000
الثاني	البيئة المدرسية المادية الآمنة	0.640**	0.000
الثالث	الحوافز والمكافآت	0.857**	0.000
الرابع	التحسين المستمر	0.713**	0.000

قيمة  $r$  الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية "28" تساوي  $0.361$  \*علاقة دالة عند مستوى 0.01

ثبات فقرات الاستبانة **Reliability**:

## 1- طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient:

تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرات فردية الرتبة ودرجة الفقرات زوجية الرتبة لكل بعد، وقد تم تصحيح معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown Coefficient) حسب المعادلة التالية:

$$\text{معامل الثبات} = \frac{r}{r+1}$$

حيث  $r$  معامل الارتباط، والجدول رقم (4) يبين أن هناك معامل ثبات كبير نسبياً لفقرات الاستبانة، حيث بلغ معامل الثبات لجميع فقرات الاستبانة (0.883)، مما يطمئن الباحثان على استخدام الاستبانة للتطبيق.

## جدول (4): معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

م	عنوان المجال	عدد الفقرات	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح
الأول	العلاقات الانسانية في المدرسة	9	0.733	0.846
الثاني	البيئة المدرسية المادية الآمنة	9	0.782	0.878
الثالث	الحوافز والمكافآت	6	0.724	0.840
الرابع	التحسين المستمر	10	0.812	0.896
	جميع المحاور	34	0.785	0.880

## 2- طريقة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha:

استخدم الباحثان معامل كرونباخ ألفا لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات وقد يبين جدول (5) أن معاملات الثبات مرتفعة حيث بلغ معامل كرونباخ ألفا لجميع فقرات الاستبانة الأولى (0.892) مما يطمئن الباحثان على التطبيق.

## جدول (5): معامل الثبات (طريقة كرونباخ ألفا)

المجال	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
العلاقات الانسانية في المدرسة	9	0.857
البيئة المدرسية المادية الآمنة	9	0.889
الحوافز والمكافآت	6	0.867
التحسين المستمر	10	0.902
جميع المجالات	34	0.894

عرض وتفسير النتائج:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، والذي ينص على: " ما درجة تقدير معلمي المدارس الأساسية الخاصة بمحافظات غزة لمستوى جودة حياة العمل فيها؟"

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار  $t$  للعينة الواحدة والنتائج مبينة في جدول (6) والذي يبين استجابات أفراد عينة الدراسة في مجالات جودة حياة العمل (العلاقات الانسانية في المدرسة، البيئة المدرسية المادية الآمنة، الحوافز والمكافآت، التحسين المستمر)

## جدول (6): تحليل لمجالات الاستبانة (جودة حياة العمل).

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	قيمة $t$	الاحتمالية	الترتيب	درجة التقدير
4	التحسين المستمر	3.77	0.658	75.41	22.764	0.000	1	كبيرة
1	العلاقات الانسانية المدرسية	3.73	0.803	74.68	17.763	0.000	2	كبيرة
2	البيئة المدرسية المادية الآمنة	3.59	0.720	71.84	15.985	0.000	3	كبيرة
3	الحوافز والمكافآت	2.65	1.047	53.06	-6.440	0.000	4	متوسطة
	جميع المجالات	3.55	0.626	70.96	16.994	0.000		كبيرة

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة " 0.05" و درجة حرية " 377" تساوي 1.96

تبين النتائج أن الوزن النسبي لتقديرات معلمي المدارس الخاصة لجودة حياة العمل يساوي (70.96%) وبدرجة كبيرة وقيمة t تساوي (16.994) أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (1.96)، ويعزى السبب في ذلك إلى ارتفاع مستوى الإمكانيات المرتبطة بالبيئة المادية في المدارس الخاصة أكثر من غيرها من المدارس الحكومية ومدارس وكالة الغوث. وهو ما يتفق مع ما جاء مع دراسة منصور (2016) ودراسة أبو شقفة (2014) حيث كانت درجة التقدير كبيرة لجودة حياة العمل، واختلفت مع دراسة الدحود (2015)، البليسي (2012)، Emadzadeh, et al (2012) التي أشارت إلى أن جودة حياة العمل كانت بدرجة متوسطة، نظراً لاختلاف بيئة التطبيق.

ويعزى السبب في أن جاء مجال (التحسين المستمر) في المرتبة الأولى إلى حرص مديري المدارس على تطوير وتحسين المؤسسة التربوية والوصول بها لأفضل المستويات، بما يحقق رضا الجمهور وتحقيق سمعة تنافسية تضمن لها الاستمرار. ومجال (الحوافز والمكافآت) في المرتبة الأخيرة ويعزى ذلك إلى ضعف المخصصات المالية لقطاع التعليم وعدم وجود نظام رسمي للحوافز والمكافآت مبني على أسس متكافئة موازنه للعاملين في المدارس الخاصة، رغم اقرار وزارة التربية والتعليم العالي لنظام الحد الأدنى للأجور.

وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة منصور (2016) ودراسة المغربي (2009) التي أكدت على أهمية نظام المكافآت والحوافز في زيادة فاعلية الموظفين ودافعيتهم لإنجاز أعمالهم وتحسين مستوى المؤسسة التعليمية. وتختلف مع دراسة صالح (2013) ودراسة سعد وآخرون Saad et. al (2008) في أن مجال بيئة العمل المادية هو الأهم لأنها تساعد العاملين في انجاز الأعمال والمهام الموكلة إليهم في بيئة مادية موفرة كل الإمكانيات والاحتياجات. وفيما يلي تفصيل ذلك:

#### المجال الأول: العلاقات الانسانية في المدرسة

جدول (7):تحليل فقرات المجال الأول(العلاقات الانسانية في المدرسة)

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	قيمة t	الاحتمالية القيمة	الرتبة	التقدير
7	يحافظ على علاقات وطيدة مع أولياء الأمور.	4.06	0.929	81.22	22.194	0.000	1	كبيرة
2	يشارك المعلمين في المناسبات الخاصة لهم (الأفراح-الأحزان).	4.05	0.937	81.06	21.849	0.000	2	كبيرة
1	يجتهد مدير المدرسة ليسود جو من الألفة والتفاهم والاحترام المتبادل بين المعلمين.	3.94	1.054	78.84	17.375	0.000	3	كبيرة
4	يشعر المعلمين بأنهم محور اهتمامه ويتعامل معهم بكل ود واحترام متبادل.	3.85	1.031	76.93	15.957	0.000	4	كبيرة
5	يعامل مدير المدرسة المعلمين بعدالة وإنصاف.	3.82	1.011	76.46	15.826	0.000	5	كبيرة
6	يراعي الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمعلمين.	3.65	1.035	73.02	12.224	0.000	6	كبيرة
3	يبادر إلى اقتراح أنشطة ترفيهية جماعية للمعلمين.	3.52	1.161	70.48	8.771	0.000	7	كبيرة
9	يحافظ على بناء جسور الثقة مع المدارس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث.	3.42	1.102	68.41	7.419	0.000	8	كبيرة
8	ينظم زيارات ميدانية برفقة المعلمين إلى مؤسسات شريكة.	3.29	1.153	65.71	4.818	0.000	9	متوسطة
	جميع الفقرات	3.73	0.803	74.68	17.763	0.000		كبيرة

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة " 0.05" و درجة حرية " 377" تساوي 1.96

يبين جدول (7) استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال (العلاقات الانسانية في المدرسة) والتي تراوحت أوزانها ما بين (65.71- 81.22%) ما بين كبيرة ومتوسطة.

فجاءت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (7) "يحافظ على علاقات وطيدة مع أولياء الأمور" بوزن نسبي قدره (81.22%) وبدرجة كبيرة، ويعزى السبب في ذلك إلى حرص الادارة المدرسية على ارتباط المدرسة بمجتمعها المحلي، وقناعة

أفراد العينة بأهمية دور أولياء الأمور في التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم بما يشعرون بقيمتهم وشراكتهم. وهذا ما اتفق مع ما جاءت به دراسة منصور (2016) التي أكدت على حرص مديري المدارس على العلاقات مع المجتمع المحلي، وإدراكهم لأهميتها في تسهيل أمور العمل وأداء المدرسة.

في حين كانت أدنى الفقرات، الفقرة (8) "ينظم زيارات ميدانية برفقة المعلمين إلى مؤسسات شريكة" احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (65.71%) وهي بنسبة متوسطة، ويعزى السبب في ذلك إلى قلة وعي بعض مديري المدارس الخاصة بأهمية تنظيم برامج الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي المادية والبشرية، أو المقارنة المرجعية مع مؤسسات شريكة، في الوقت الذي لم تعد قدرات المدرسة بمفردها قادرة على تحقيق أهدافها المنشودة، ومتطلبات المرحلة.

#### المجال الثاني: البيئة المدرسية المادية الآمنة

جدول (8): تحليل فقرات المجال الثاني (البيئة المدرسية المادية الآمنة)

م	الفقرات	الحسابي المتوسط	المعيار الآر	النسبي الوزن	قيمة t	الاحتمالية	النسب	تقدير القيمة
3	توفر المدرسة عناصر الأمن والحماية من الأخطار المهنية (إطفائيات، إسعافات أولية).	3.79	0.912	75.87	16.910	0.000	1	كبيرة
4	موقع المدرسة بعيد عن مصادر التلوث والروائح الكريهة.	3.79	1.070	75.87	14.416	0.000	1	كبيرة
2	يتسع المجال لتطوير أساليب مستحدثة مرتبطة بالتطوير المهني.	3.76	0.814	75.29	18.252	0.000	2	كبيرة
1	تتوفر للمعلمين التقنيات والوسائل المعينة اللازمة لإنجاز العمل.	3.72	0.868	74.39	16.111	0.000	3	كبيرة
5	هناك اهتمام واضح بصحة المعلمين وسلامتهم.	3.69	1.116	73.76	11.988	0.000	4	كبيرة
6	تحرص المدرسة على إتباع المعلمين إجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل.	3.59	1.060	71.85	10.874	0.000	5	كبيرة
9	تتوفر في المدرسة مساحات خضراء وملاعب كافية لممارسة النشاطات المختلفة.	3.48	1.210	69.58	7.691	0.000	6	كبيرة
8	يتوفر في المدرسة مختبر حاسوب مجهز يمكن من خلاله تنفيذ دروس نموذجية.	3.46	1.440	69.15	6.179	0.000	7	كبيرة
7	تتوفر في المدرسة خدمة (Wi-Fi) يمكن استخدامها في التواصل الاجتماعي والتعلم.	3.04	1.479	60.79	0.522	0.602	8	متوسطة
	جميع الفقرات	3.59	0.720	71.84	15.985	0.000		كبيرة

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "0.05" و درجة حرية "377" تساوي 1.96

يبين جدول (8) استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال (البيئة المدرسية المادية الآمنة)، التي تراوحت أوزانها (74.39 – 60.79%) بدرجات ما بين كبيرة ومتوسطة.

حيث جاءت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (3) "توفر المدرسة عناصر الأمن والحماية من الأخطار المهنية (إطفائيات، إسعافات أولية)" بوزن نسبي قدره (75.87%) وهي درجة كبيرة ويعزى السبب في ذلك إلى أن توفر مثل هذه العناصر يعتبر من مظاهر تميز المدرسة الخاصة في مرافقها عن مثيلاتها، كما أنها لا تعتبر (خاصة) إلا بتوفر مثل هذه العناصر التي تؤكد عليها جهات منح التراخيص، وهذا ما يتفق مع ما جاءت به دراسة البلبيسي (2012) التي أكدت على حرص الإدارة على توفير بيئة عمل آمنة وصحية وتحرص على التزام العاملين باللوائح والإرشادات التي تكفل سلامتهم.

في حين كانت أدنى الفقرات الفقرة (7) "تتوفر في المدرسة خدمة (Wi-Fi) يمكن استخدامها في التواصل الاجتماعي والتعلم" بوزن نسبي قدره (60.79%) وهي درجة متوسطة، ويعزى السبب في ذلك إلى قلة الاستخدام الأمثل للشبكة (Wi-Fi) في التعليم والتعلم، فالسمة الغالبة عند الأغلب هي استخدام الشبكة في التواصل الاجتماعي على مواقع التواصل (الفيس بوك، تويتر)، وكذلك ضعف ثقة مديري المدارس بالمعلمين في استخدام الشبكة ضمن المجال العلمي والتعليمي. وهذا ما يختلف مع ما جاءت به دراسة نصار (2013) ودراسة البلبيسي (2012) التي أكدت على حرص الإدارة على توفير كل الإمكانيات والتسهيلات لعاملها لضمان استمراريته ونجاحها، فيما يتعلق بإجراء التجارب العلمية وتوظيف تكنولوجيا التعليم.

## المجال الثالث: الحوافز والمكافآت

جدول (9):تحليل فقرات المجال الثالث (الحوافز والمكافآت)

م	الفقرات	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	النسبي الوزن	قيمة t	الاحتمالية	التبني	التقدير درجة
2	تقدم الإدارة الشكر على إنجازاتي ومبادراتي.	3.20	1.220	64.07	3.246	0.001	1	متوسطة
3	ترتبط المكافآت بكفاءة وأداء المعلمين.	2.74	1.210	54.87	- 4.123	0.000	2	متوسطة
1	يتناسب الراتب مع ما أبذله من جهود وواجبات.	2.68	1.274	53.60	- 4.884	0.000	3	متوسطة
4	لدى المدرسة نظام واضح مرتبط بالحوافز والمكافآت.	2.61	1.242	52.22	- 6.086	0.000	4	متوسطة
5	يتلاءم راتبتي مع الوضع الاقتصادي ومستوى المعيشة في البلد.	2.35	1.175	47.04	-10.728	0.000	5	ضعيفة
6	تعتبر الحوافز والمكافآت مناسبة مقارنة بالحوافز والمكافآت للمعلمين في نفس المجال في المدارس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث.	2.33	1.316	46.56	-9.924	0.000	6	ضعيفة
	جميع الفقرات	2.65	1.048	53.06	-6.440	0.000		متوسطة

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة " 0.05" و درجة حرية " 377" تساوي 1.96

يبين الجدول (9) استجابات أفراد العينة على فقرات المجال (الحوافز والمكافآت) التي جاءت الدرجة الكلية لها بوزن نسبي (53.06%) وبدرجة متوسطة أقرب إلى الضعيفة مما يظهر أن الحوافز والمكافآت في المدارس الخاصة لا تعطي للمعلمين حسب أدائهم وإنجازاتهم وغير مرتبطة بنظام معين مما يقلل انتماء وولاء المعلمين للمدرسة، وقد يعزى السبب في ذلك إلى ضعف ارتباط المكافآت -إن وجدت- بكفاءة المعلمين نظراً لعدم وجود نظام يحدد مستوى الكفاءة أو نظام الحوافز والمكافآت. واتفقت هذه النتائج مع دراسة منصور (2016) ودراسة المغربي (2004) التي أكدت جميعها على أن مستوي التقدير لمجال (الحوافز والمكافآت) جاء بدرجة متوسطة.

كانت أعلى فقرة، الفقرة (2) "تقدم الإدارة الشكر على إنجازاتي ومبادراتي" بوزن نسبي قدره (64.07%) وهي بدرجة متوسطة، ويعزى السبب في ذلك إلى وعي مديري المدارس الخاصة بأهمية التعزيز والشكر والتقدير للمعلمين على إنجازاتهم ومبادراتهم وقدرتها العالية على تحقيق الاستقرار والانتماء للمدرسة، وهذا أقل ما يقدم كنوع من التشجيع والتحفيز في ظل تراجع التحفيز المادي.

وكانت أدنى الفقرات، الفقرة (6) "تعتبر الحوافز والمكافآت مناسبة مقارنة بالحوافز والمكافآت للمعلمين في نفس المجال في المدارس الحكومية والتابعة لوكالة الغوث" بوزن نسبي قدره (46.56%) وبدرجة ضعيفة، ويعزى السبب في ذلك إلى أنه لا يوجد نظام معين للحوافز والمكافآت وعدم ربطها بالأداء المميز للمعلمين في المدارس الخاصة، في ظل تدني الأجور مقارنة بالمدارس الأخرى، وضبابية نظام الأمان الوظيفي للعاملين في المدرسة الخاصة والمرتبطة بسنوات الخدمة الطويلة.

## المجال الرابع: التحسين المستمر

جدول (10):تحليل فقرات المجال الرابع (التحسين المستمر)

م	الفقرات	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	النسبي الوزن	قيمة t	الاحتمالية	التبني	التقدير درجة
6	تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية خاصة بها.	3.96	0.886	79.10	20.947	0.000	1	كبيرة
3	تساعد المدرسة المعلمين على التعلم الذاتي والمتبادل.	3.90	0.913	77.99	19.156	0.000	2	كبيرة
9	تحرص المدرسة على تحسين فاعليتها الاجتماعية بشكل مستمر.	3.90	0.976	77.94	17.869	0.000	3	كبيرة
10	يستطيع المعلمون التكيف والتأقلم مع أي تغيرات قد تطرأ في المدرسة الخاصة.	3.85	0.968	76.93	17.007	0.000	4	كبيرة
4	تتعاون المدرسة مع المعلمين في وضع المعايير المستخدمة في تقويم إنجازاتهم.	3.83	0.913	76.67	17.739	0.000	5	كبيرة
2	تحافظ المدرسة على أسرار العمل المتعلقة بإخفاق بعض المعلمين.	3.79	0.939	75.82	16.376	0.000	6	كبيرة

كبيرة	7	0.000	12.671	73.86	1.064	3.69	تشجع المدرسة المعلمين على توظيف التكنولوجيا في العملية التعليمية قدر الإمكان.	1
كبيرة	7	0.000	13.707	73.86	0.983	3.69	تسعى المدرسة إلى تطوير أداء المعلمين من خلال تنفيذ دورات وبرامج تدريبية.	7
كبيرة	8	0.000	13.083	72.70	0.944	3.63	تسعى المدرسة إلى بناء شراكات استراتيجية مع مؤسسات أخرى بهدف التطوير المستمر.	5
كبيرة	9	0.000	9.086	69.26	0.991	3.46	تزود المدرسة المعلمين بتقارير دورية توضح مستوى أدائهم.	8
كبيرة		0.000	22.764	75.41	0.658	3.77	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة "0.05" و درجة حرية "377" تساوي 1.96

يبين جدول (10) استجابات أفراد العينة على فقرات المجال (التحسين المستمر)، والتي تراوحت أوزانها النسبية بين (69.26-79.10%) بدرجات جميعها كبيرة.

حيث كانت أعلى فقرة في هذا المجال، الفقرة (6) "تسعى إلى تحقيق ميزة تنافسية خاصة بها" بوزن نسبي قدره (79.10%) وهي درجة كبيرة، ويعزى السبب في ذلك إلى قناعة أفراد العينة بحرص الإدارة المدرسية على الحفاظ على الموقع التنافسي للمدرسة وأن الكفاءة والإبداع من أهم العوامل المؤثرة على امتلاكها للميزة التنافسية في ظل تزايد أعداد المدارس الخاصة. وكانت أدنى الفقرات في هذا المجال، الفقرة (8) "تزود المدرسة المعلمين بتقارير دورية توضح مستوى أدائهم" بوزن نسبي قدره (69.26%) وهي بدرجة كبيرة أقرب إلى المتوسطة، ويعزى السبب في ذلك، إلى ضعف قناعة أفراد العينة بالتقويم الذي يجريه المدير كونه لا يعطي التقدير المناسب والملائم لأعمالهم بصدق وموضوعية، فقد ينتابها نوع من التمييز والتحيز لاعتبارات ليست مهنية. وهذا ما يتفق مع ما أوصت به دراسة المغربي (2004) والتي كدت على أن أسلوب الرئيس المباشر في الإشراف والتقويم من أكثر أبعاد جودة حياة العمل التي مازالت في حاجة إلى تدعيم الإدارة.

إجابة السؤال الثاني:

ينص السؤال على: "هل توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل في مدارسهم تعزى إلى المتغيرات: (الجنس، سنوات الخدمة، التخصص الأكاديمي)؟" للإجابة عن هذا السؤال، تم التأكد من الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى/ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل تعزى إلى متغير الجنس (معلم، معلمة).

جدول (11): نتائج اختبار T بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل تبعاً لمتغير الجنس

المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية		قيمة T	المجال
	معلمة	معلم		
3.58	3.84	0.002	3.145	العلاقات الانسانية في المدرسة
3.54	3.63	0.260	1.128	البيئة المدرسية المادية الأمانة
2.67	2.64	0.807	-0.244	الحوافز والمكافآت
3.71	3.81	0.129	1.520	التحسين المستمر
3.46	3.61	0.020	2.332	الدرجة الكلية (مستوي جودة حياة العمل)

قيمة t الجدولية عند درجة حرية "1498" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 1.96

تم استخدام اختبار T لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل يعزى إلى متغير الجنس والنتائج المبينة في جدول (11) والذي يبين أن قيمة T المحسوبة لجميع المحاور مجتمعة تساوي (2.332) وهي أكبر من قيمة الجدولية والتي تساوي (1.96)، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي (0.020) وهي أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوي جودة حياة العمل يعزى إلى متغير الجنس (معلم، معلمة). عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) والفروق لصالح فئة المعلمات ويعزى السبب في ذلك إلى حساسية المعلمات الإناث لطبيعة جودة الحياة العملية، وممارستهن للترتيب والاحتياجات في بيئة العمل أكثر من المعلمين الذكور، واستشعارهن لأهمية الأشياء التي قد تعتبر غير لازمة عند بعض المعلمين.

وهذا ما يختلف مع ما جاءت به دراسة منصور (2016) ودراسة الدحوح (2015) التي أكدت جميعها على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وأيضاً تختلف مع ما جاءت به دراسة البلبيسي (2012) التي أكدت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس لصالح فئة الذكور.

الفرضية الثانية/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغير التخصص الأكاديمي (علمي، إنساني، شرعي)

جدول (12): نتائج تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة

#### حياة العمل يعزى إلى التخصص الأكاديمي

المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة F	المجال			
				علمي	إنساني	شرعي
3.70	0.186	1.690	العلاقات الانسانية في المدرسة	3.83	3.67	3.70
3.64	0.946	0.055	البيئة المدرسية المادية الآمنة	3.58	3.59	3.64
2.63	0.706	0.349	الحوافز والمكافآت	2.60	2.69	2.63
3.82	0.537	0.622	التحسين المستمر	3.72	3.80	3.82
3.57	0.928	0.075	الدرجة الكلية (جودة حياة العمل)	3.53	3.56	3.57

قيمة t الجدولية عند درجة حرية "2، 375" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.02

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل يعزى إلى متغير التخصص الأكاديمي والنتائج المبينة في جدول (12) يظهر أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات مجتمعة تساوي (0.075) وهي أقل من القيمة الجدولية والتي تساوي (3.02)، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المجالات تساوي (0.928) وهي أكبر من (0.05) مما يدل على عدم وجود فروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل يعزى لمتغير التخصص الأكاديمي عند مستوى دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) ويعزى السبب في ذلك إلى أن مظاهر جودة حياة العمل لا تحتاج إلى تخصص معين للحكم على مدى توفرها من عدمه رغم وجود بعض الاحتياجات الخاصة ببعض التخصصات العلمية، كالمختبرات العلمية، وأن التعليمات الإدارية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم ملزمة لجميع المدارس الخاصة وإدارتها وتعمم على الجميع وينفذها جميع المعلمين دون استثناء.

الفرضية الثالثة/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل تعزى إلى عدد سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات)

جدول (13): نتائج تحليل اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة

#### حياة العمل تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة F	المجال			
				أقل من 5 سنوات	من (5-10) سنوات	أكثر من 10 سنوات
3.72	0.033	3.440	العلاقات الانسانية في المدرسة	3.89	3.64	3.72
3.54	0.082	2.524	البيئة المدرسية المادية الآمنة	3.72	3.53	3.54
2.69	0.000	19.504	الحوافز والمكافآت	3.10	2.36	2.69
3.70	0.177	1.740	التحسين المستمر	3.86	3.74	3.70
3.54	0.002	6.143	الدرجة الكلية (جودة حياة العمل)	3.71	3.45	3.54

قيمة t الجدولية عند درجة حرية "2، 375" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 3.02

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لجودة حياة العمل يعزى إلى متغير سنوات الخدمة (أقل من 5 سنوات، 5-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات) والنتائج المبينة في الجدول (13) والذي يبين

أن قيمة F المحسوبة لجميع المجالات مجتمعة تساوي (6.143) وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي (3.02)، كما أن القيمة الاحتمالية لجميع المجالات تساوي (0.002) وهي أقل من (0.05) مما يدل على وجود فروق بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة حياة العمل يعزى إلى سنوات الخدمة (عند مستوى دلالة إحصائية  $(\alpha \leq 0.05)$ ).

#### جدول (14): اختبار شففيه للفروق بين المتوسطات تبعاً لمتغير سنوات الخدمة

الفرق بين المتوسطات	أقل من 5 سنوات	5-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
أقل من 5 سنوات	0.259*	0.166	
5-10 سنوات	-0.259*	-0.093	
أكثر من 10 سنوات	-0.166	0.093	

\*توجد فروق بين المتوسطات دالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05

وبين اختبار شففيه جدول رقم (30) أن الفروق بين فئتي " أقل من 5 سنوات " و " 5-10 سنوات " و " 10-5 سنوات " ولصالح الفئة " أقل من 5 سنوات " ويعزى السبب في ذلك إلى أن المعلمين ذوي سنوات الخدمة الأقل لا ينتظرون من مدير المدرسة مستوى من الأداء والعلاقات بنفس المستوى الذي ينتظره ويتوقعه ذوي سنوات الخدمة الأعلى بحكم معاشتهم للكثير من المديرين السابقين وخبرتهم بآليات العمل وكيف يجب أن تنجز، وكذلك حداثة تخرجهم ومواكبهم لما هو جديد في مجال العمل، وارتفاع مستوى دافعيتهم للعمل أكثر من غيرهم، وقد اختلف النتائج مع دراسة منصور (2016) التي أثبتت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوي جودة حياة العمل يعزى إلى متغير سنوات الخدمة، ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف بيئة التطبيق.

#### التوصيات:

على ضوء نتائج الدراسة، يوصي الباحثان بما يلي:

- 1- تشجيع مديري المدارس الخاصة على إجراء مسح ودراسات علمية توضح معايير المنافسة والسمعة السوقية، وربطها بجودة حياة العمل.
- 2- منح المعلمين فرص كافية لممارسة أدوار قيادية تجعل منهم أشخاص مؤهلين وقادرين على الإدارة في المستقبل.
- 3- تأصيل معايير جودة حياة العمل في المدارس الخاصة من قبل وزارة التربية والتعليم خاصة فيما يرتبط بالأجور والمكافآت.
- 4- مراعاة وزارة التربية والتعليم لضرورة إشراك المديرين والمعلمين والطلبة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، بوضع الأهداف العامة للتعليم في محافظات غزة.
- 5- تفعيل وحدة الاعتماد والجودة في وزارة التربية والتعليم، لمتابعة وتقدير أداء مديري المدارس الخاصة وتوضيح نقاط القوة وتعزيزها ونقاط الضعف وتعديلها، مع ضرورة نشر شروط الجودة على موقعها الإلكتروني.

#### قائمة المراجع:

- أبو حميد، ياسر (2017): أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- أبو شقفة، كمال (2014): درجة ممارسة مديري الإدارات التعليمية بمحافظات غزة للتقييم والمتابعة وعلاقتها بجودة العمل من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البلبيسي، أسامة (2012): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- حيران، عفاف (2014): جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال GPL بسكرة، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.
- الدحوح، حسني (2015): جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

- دسوقي، نجلاء(2015): تأثير جودة حياة العمل على المهارات الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة الإسكندرية، مصر.
- الزعبي، حسن (2005): نظام المعلومات الاستراتيجية، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- صالح، أماني(2013): واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة سلمان بن عبد العزيز، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس (ASEP)، المجلد39(2)، ص100-67، الإسكندرية.
- عراقي، صلاح ومظلوم، مصطفى (2005): فعالية برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة لدى الطلاب المكتئبين، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد34 (2)، مصر، ص33.
- الفليت، ألاء(2013): درجة ممارسة الإدارة المدرسية للعلاقات الإنسانية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وسبل تفعيلها، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- ماضي، خليل(2014): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، مصر.
- ماهر، أحمد (2007): إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- المغربي، عبد الحميد(2009):جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة الزقازيق، العدد11(2)، ص37-9.
- منصور، محمد (2016): جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- نصار، ايمان (2013):جودة حياة العمل وأثرها على تنميه الاستغراق الوظيفي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- نصار، ايمان(2013):جودة حياة العمل وأثرها على تنميه الاستغراق الوظيفي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- وزارة التخطيط والتعاون الدولي (1997): الإصدار الأول، السلطة الوطنية الفلسطينية، فلسطين.
- وزارة التربية والتعليم العالي (2012): تراخيص المؤسسات التعليمية الخاصة: اللوائح، وزارة التربية والتعليم، غزة، فلسطين.
- Bartton, J. and Gold, J. (1999): "Human Resource Management":Theory and Practice (2nd ed).Great Britain:The Bath Press.
- Emadzadeh, Mohammad and Khorasani, Mahnaz and Nematizadeh, Fateme.(2012): "Assessing the Quality of Work Life of Primary School Teachers in Lsfahan City", **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol3(9), P.438- 448.
- Gupta, Meenakshi and Sharma, Parul, (2011): Factor Credentials Boosting Quality of Work Life of BSNL Employees in Jammu Region, **APJRBM**, Vol1(2), P.79-89.
- Indumathry.R. and Kamalraj.S., (2012): "A Study on Quality of Work Life Among Workers with Special Preference to Textile Industry in Tirupur District- A Textile Hub", **International Journal of Multidisciplinary Research**, Vol.2 (4), P.265-281.
- Klatt, L. and Others.(1985): **Human Resource Management**, Bell &Howell Co, USA.
- Saad, H. and Abu Samah, J. and Juhdi, N, (2008): "Employees' Perception on Quality Work Life and Job Satisfaction in a Private Higher Learning Institution", **International Review of Business Research Papers**, Vol4(3), P.23- 34.
- Sheel, Shalini and Sindhvani, Bhawna Khosla and Goel Shashank and Pathak, Sunil, (2012): "Quality of Work Life, Employee Performance and Career Growth Opportunities: A literature Review", **International Journal of Multidisciplinary Research**, Vol2(2), P.291-300.

- 
- Tabassum, Ayesha, (2012): "Interrelations between Quality of Work Life Dimensions and Faculty Member Job Satisfaction in the Private Universities of Bangladesh", **European Journal of Business and Management**, Vol4(2), P.78- 90.