

ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية
"دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق"

* محمود علي محمد

* علي مؤيد محمد

(الإيداع 11 شباط 2018، القبول 3 حزيران 2018)

الملخص:

هدف البحث إلى الكشف عن مستوى الظروف في بيئة العمل التربوية في مدارس محافظة دمشق، وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغيرات البحث (الجنس، عدد سنوات الخبرة). من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في مرحلة التعليم الثانوي.

تكونت عينة البحث من (100) معلماً ومعلمة في مدارس محافظة دمشق، الفصل الثاني من العام الدراسي (2016)، استخدم الباحث مقياسين: مقياس ظروف بيئة العمل إعداد الباحث ومقياس جودة الحياة الوظيفية (يحيى النجار عبد الرؤوف الطلاع، 2015)، ومن أهم النتائج:

1. كشفت نتائج البحث عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارس محافظة دمشق، والمكونة من النسب التي تراوحت ما بين (3،62،2،54)، ويأتي ترتيب المجالات حسب المتوسطات والنسب المئوية وفق الترتيب الآتي: المجال الاجتماعي بالمرتبة الأولى يليه المجال الحياتي ثم المجال النفسي، والمجال الوظيفي في آخر مرتبة، أما الدرجة الكلية للمقياس فكانت (73،75%). كنسب مئوية وهي درجة مرتفعة، مما يعني وجود جودة حياة وظيفية لأفراد عينة البحث من المعلمين.

2- تبين أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من ظروف بيئة العمل والمجال النفسي، والمجال الاجتماعي والمجال الوظيفي والمجال الحياتي.

3- لا توجد فروق بين الجنسين في ظروف بيئة العمل ككل ولوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر الحوافز والترقية لصالح الذكور.

4- لا توجد فروق دالة احصائية في أبعاد ظروف بيئة العمل باستثناء بُعد النمو المهني، وبُعد الحوافز والترقية لصالح المعلمين الذين يمتلكون عدد سنوات خبرة ما بين (5 إلى 10) سنوات

5- هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث في جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وفي الدرجة الكلية للمقياس.

الكلمات المفتاحية:

ظروف بيئة العمل - جودة الحياة الوظيفية . المعلمين.

The conditions of the educational work environment and their relationship to the quality of working life

"An Empirical Study of teachers in secondary education schools in the
province of Damascus."

Ali Moaead Mohammad

Dr. Mahmoud Ali Mohammad

(Received: 11 February 2018, Accepted: 3 June 2018)

Abstract:

The aim of the research was to reveal the level of conditions in the educational work environment in Damascus governorate schools, and their relation to the quality of career according to the research variables (gender, number of years of experience). From the point of view of members of the educational body in secondary education

The research sample consisted of (100) teachers and teachers in the schools of Damascus governorate. The second semester of the academic year (2016), the researcher used two measures: the conditions of the work environment of the researcher and the quality of life (Yahia Al Najjar Abdul Raouf Al Tala, 2015):

1–The literature of the research on the quality of the career in the schools of Damascus Governorate, which is composed of the percentages that ranged between (2,543,62). The order of the fields according to averages and percentage percentages according to the following order: Social sphere ranked first, , And the field of employment in the last ranking, while the total score of the scale was (73.75%). As a high percentage, which means that there is a quality of life for the members of the research sample of teachers

2–It was found that there is a correlation between the conditions of the work environment and the psychological field, the social sphere, the functional field and the living field

3–There are no differences between the sexes in the conditions of the work environment as a whole. There were statistically significant differences between the average male and female on the source of incentives and promotion for males

4–There are no statistically significant differences in the dimensions of working environment conditions except after the professional growth, after the incentives and promotion for teachers who have years of experience between (5 to 10) years

5–There are differences of statistical significance between males and females for the benefit of females in all dimensions of the quality of career, and in the total score of the scale

Key words:

Conditions of work environment – quality of teachers' career

1-مقدمة:

إن البيئة الخارجية التي تجسدت معالمها من خلال استجابتها للمتغيرات المتسارعة أفرزت في الواقع العملي بيئة ديناميكية أي بنية غير مستقرة أو ثابتة حيث أن الإطار العام للتعامل مع هذه البيئة يقوم على اعتبار التغير ظاهرة طبيعية أما الثبات والاستقرار فهو حالة شاذة.

إن هذه التغيرات أثرت على سوق العمل ومهارات القوى العاملة ومتطلباتهم الثقافية مما دفع منظمات القرن الواحد والعشرين إلى العمل على الاستجابة لهذه التغيرات من خلال التركيز على تفعيل دور العنصر البشري بما يخدم أهدافها خاصة المتعلقة منها بزيادة الإنتاجية وتحقيق الرضا الوظيفي وهذا لا يتم إلا من خلال تحسين مستوى بيئة العمل بالدرجة الأولى، فشعور الفرد بالاستقرار والأمان الوظيفي والاحترام في بيئة عمله وكذا الانتماء للمنظمة يشجعه ويدفعه إلى تقديم الأفكار المبدعة والخلاقة والى رفع روحه المعنوية وبصفة عامة إلى توجيه سلوكه بما يخدم أهداف المنظمة واعتبارها جزء لا يتجزأ من أهدافه.

لذلك يعد القرن الحادي والعشرين هو عصر ظهور علم النفس الإيجابي بشكل واسع وترجع أهمية هذا المفهوم إلى الوقت الراهن الذي يحكم طبيعة الحياة العامة والحياة المهنية بشكل خاص، وتعتبر ظروف بيئة العمل المادية والنفسية أحد المصادر الأساسية التي تؤثر في جودة الحياة الوظيفية، فالعمل جزء جوهري في حياة الإنسان لأنه يعطيه المكانة ويشبع حاجاته ورغباته، وطموحاته المهنية، وتعتبر ظروف بيئة العمل أحد المحفزات لإظهار إمكانيات العامل واستغراقه وظيفياً ولأسيما الظروف المادية والنفسية والمعنوية.

وتتعدد استخدامات مفهوم جودة الحياة الوظيفية لتتعدى المؤسسات الصناعية وتنتقل باتجاه مجالات أخرى مثل: جودة التعليم، جودة الإنتاج، جودة المستقبل، وللتعرف على جودة الحياة الوظيفية لابد من التركيز على الأبعاد المتصلة بها مثل طبيعة مظاهر جودة الحياة الوظيفية التي تشعر العامل بالرضا والارتياح الذي ينعكس على إنتاجه وتحصيله وتحمله بشكل للظروف المهنية الصعبة.

وتعتبر مهنة التعليم أحد المهن الصعبة التي يجب أن يتمتع أصحابها بميزات شخصية و نفسية تؤهلهم للقيام بالدور المنوط لهم على أكمل وجه من خلال توفير الأجواء العلمية والتربوية والسلوكية التي تكفل تحقيقاً أمثل للأهداف العملية والتدريسية ولكن يقف في وجه هذا الانجاز مجموعة من المعوقات المتمثلة في إيجاد بيئة تربوية سليمة ومناسبة تحتوي على أهم مقومات العملية التربوية لذلك يعتبر ما أشار إليه (قاسم، 545، 2011) أن تحقيق الرضا الوظيفي وتنمية جودة الحياة الوظيفية للمعلم ترتبط باتجاهات المعلم نحو عمله فيما يتعلق بإيمانه القوي بأهداف العملية التربوية، والرغبة القوية في الانتماء إليها والإخلاص في أدائها، والاندماج فيها، والاستفادة من مكونات وعناصر المدرسة في تقديم وتوضيح وتوصيل المادة العلمية للطلبة.

2-مشكلة البحث:

إن جودة الحياة مفهوم متعدد الأبعاد ونسبي يختلف من شخص لآخر من الناحيتين النظرية والتطبيقية وفق المعايير التي يعتمدها الأفراد لتقويم الحياة ومطالبها، والتي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة كالقدرة على التفكير واتخاذ القرار، والقدرة على التحكم، وإدارة الظروف المحيطة، والصحة الجسمية والنفسية والظروف الاقتصادية، والمعتقدات الدينية، والقيم الثقافية والحضارية، التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة التي تحقق سعادتهم في الحياة. وتتمثل مقومات جودة الحياة الوظيفية في حالة المعافاة الكاملة بديناً وعقلياً ونفسياً واجتماعياً، ووفق منظمة الصحة العالمية فإن للصحة عناصر عدة هي: الصحة النفسية والصحة الروحية، والصحة العقلية، الصحة الاجتماعية الصحة المجتمعية (وزارة الصحة الأردنية، اليونيسيف 2003).

ويمثل المعلمون شريحة مهمة في المجتمع السوري، وتعد مهنة التعليم من أسمى المهن لأنها تبني الإنسان تربوياً وأخلاقياً ونفسياً واجتماعياً، وترتقي به إلى أعلى الدرجات، وتعني جودة الحياة الوظيفية للمعلم حسن توظيف إمكانياته العقلية والإبداعية والوجدانية وقيمه الإنسانية في العملية التربوية التعليمية في مناخ تربوي وتعليمي مناسب تتوافر فيه الشروط البيئية المهنية

الصحيحة، والمقصود في البيئة المهنية هي توافر الشروط الصحية للمدرسة وللقاعات الصفية من حيث التهوية والإضاءة، واتساع حجمها، وارتفاع سقفها، وأن تتسع لعدد الطلبة الموجودة فيها بشكل مريح، وأن تكون نسبة الضجيج فيها بمستوى منخفض أو معدوم، وتزويد القاعة الصفية بوسائل وتقنيات التعليم المناسبة واللائمة لإيضاح الأفكار التربوية.

وتعد بيئة العمل التربوية من البيئات المهنية الضاغطة، حيث انها تلعب دوراً كبيراً في أداء وسلوك العاملين، وتعد مؤشراً هاماً يعكس القيم والاتجاهات السائدة بينهم ومدى تأثيرها على مجمل العملية التربوية ومدى فاعلية العمل فيها، ويعكس القطاع التربوي في المجتمع السوري ضمن المرحلة الزمنية الأخيرة (2012-2017)، حالة من اللااستقرار بسبب الحرب، في بيئة العمل التربوية حيث أفرزت الحرب مجموعة من المشاكل التربوية نتيجة تدهيم المدارس وحالات التهجير القسري، الامر الذي نتج عنه ألتحاق عدد كبير من الطلبة في المدارس الأخرى الغير مهيئة لاستيعاب أعداد كبيرة التي أثرت بشكل فعلي وسلب في العملية التربوية وذلك من خلال حالة الضغط الكبيرة على المعلم التي أجبرته على الدخول في حالة من الاحتراق النفسي والمهني، وضعف في العلاقات مع الزملاء والإدارة بسبب العمل المتراكم جراء زيادة عدد الطلاب، هذا فضلاً عن التأثير السلبي على الطلبة أنفسهم وذلك من خلال زيادة نسبة الضجيج في القاعات الصفية وعدم توافر الشروط الصحية المناسبة لهذه الأعداد الكبيرة، وعدم قدرة المعلم على متابعة كل طالب على حدا، الامر الذي أثر بشكل فعلي على جودة العملية التربوية، وعلى الحالة النفسية للمعلم الذي يعاني ما يعانيه ولاسيما من ضعف الأجور في ظل الغلاء الحاصل من جراء الحرب، هذا الامر استطاع الباحث ان يلتمسه بشكل فعلي بسبب طبيعة عمله كمعلم.

تأسيساً على ما سبق وإطلاعات الباحث على الأدب النظري وبعض نتائج الدراسات السابقة المتعلقة في هذا الموضوع كدراسة (بحر 2014) و (عبد الرحمن 2013) و(عوض 2012)

استطاع الباحث أن يحدد مشكلة بحثه بالسؤال الآتي:

ما طبيعة العلاقة بين ظروف بيئة العمل التربوية وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس محافظة دمشق؟

أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث في النقاط الآتية:

- 1- يشكل البحث إطاراً مرجعياً لعدد من المفاهيم والمصطلحات التي تتعلق ببيئة العمل، وجودة الحياة الوظيفية في البيئة التربوية.
- 2- أهمية المتغيرات التي تم تناولها في هذا البحث، والتي تعتبر مؤشراً لقياس تطور المجتمع وهي بيئة العمل التربوية، وجودة الحياة الوظيفية فيها، وأهمية المعلم الذي يعتبر العنصر الفعال والمؤثر، والأساسي في العملية التربوية.
- 3- يزيد من أهمية هذا البحث انتمائه إلى علم النفس الإيجابي الذي يهدف إلى تنمية واستثمار جوانب شخصية الإنسان، والوصول إلى أسس معاني الحياة والتي تعد من أوائل الدراسات السورية في حدود علم الباحث-التي تدرس جودة الحياة الوظيفية.
- 4- أهمية الظروف البيئية المهنية التي تلعب دوراً مهماً في تحسين جودة الحياة الوظيفية، والتي من شأنها أن تحدث حالة من الاستغراق الوظيفي للمعلم.
- 5- قد تقيد نتائج هذا البحث العلمية والإحصائية المعنيين في وزارة التربية والتعليم العالي، لتحسين ظروف العمل البيئية في المجال التربوي، وفي إعداد برامج إرشادية وتدريبية لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.
- 6- يمكن أن يكون هذا البحث إضافة متواضعة إلى الدراسات والبحوث التربوية والنفسية والتنظيمية في المكتبة العربية.

4- أهداف البحث:

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- تعرف مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث.
- 2- تعرف ظروف بيئة العمل في المدرسة وأثرها على المعلمين تبعاً لمتغيرات البحث، الأمر الذي يعطي مؤشراً واضحاً ودقيقاً لواقع ظروف العمل في المجال التربوي.
- 3- تعرف طبيعة العلاقة بين ظروف بيئة العمل المدرسية ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث، ووضع مقترحات لتحسينها.
- 4- تعرف الفروق في ظروف بيئة العمل تعزى الى متغيري (الجنس، عدد سنوات الخبرة).
- 5- تعرف الفروق في جودة الحياة الوظيفية تبعاً الى متغيري (الجنس، عدد سنوات الخبرة).

أسئلة البحث:

يسعى البحث للإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث؟
- 2- هل توجد علاقة ارتباطية بين ظروف بيئة العمل، ومستوى جودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة البحث؟

فرضيات البحث:

يجاب على فرضيات البحث عند مستوى دلالة (0,05).

- 1- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين ظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة البحث.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ظروف بيئة العمل عند افراد عينة البحث تُعزى الى متغير الجنس.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ظروف بيئة العمل عند أفراد عينة البحث تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.
- 4- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية عند أفراد عينة البحث تُعزى إلى متغير الجنس.
- 5- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية عند أفراد عينة البحث تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

حدود البحث:

- 1- الحدود البشرية: جميع المعلمين في مدارس محافظة دمشق للعام الدراسي (2016 – 2017).
- 2- الحدود المكانية: تمّ التطبيق في مدارس محافظة دمشق.
- 3- الحدود الزمانية: تمّ إجراء وتطبيق البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي (2016 – 2017).

تعريف مصطلحات البحث:

ظروف بيئة العمل: Labor-environment conditions "يقصد بها كل ما يحيط بالفرد في عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه وفي ميوله تجاه عمله والمجموعات التي يعمل معها من الإدارة والتي تحدد سلوكه في العمل" (الشنواني، 25، 2011).

ظروف بيئة العمل اجرائياً: يُقصد بها المصادر والأبعاد الخاصة بنوعية العمل نفسه، والظروف المحيطة به والتي قسمت إلى خمس أبعاد هي: (البعد التنظيمي بعد العلاقات بعد النمو المهني بعد الحوافز بعد الظروف الفيزيائية، ويتحدد التعريف في الدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس ظروف بيئة العمل المستخدم في هذا البحث.

جودة الحياة وفقاً لمنظمة الصحة العالمية: "هي إدراك الأشخاص لمكانهم في الواقع، ووضعهم في الحياة وتشمل العديد من المكونات منها الثقافية والقيم والنظام التابع له، وعلاقة ذلك بأهدافهم وتطلعاتهم واهتماماتهم في ضوء تقييمهم لجوانب حياتهم التي تشمل الرضا عن الحياة، الأنشطة المهنية أنشطة الحياة اليومية (WHO,1998 P76).

جودة الحياة الوظيفية: the quality of working life "هو مفهوم متعدد الأبعاد ويشمل تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات فضلاً عن جماعات العمل وفرق العمل والذي يحسن بدوره الوضع التنافسي في المنظمة ويبث حالة من الرضا والسعادة في نفس العامل ويساعد على العمل بجو ايجابي" (عبد الرحمن، 2013، 42).

جودة الحياة الوظيفية اجرائياً: هي مجموعة من المؤشرات القابلة للملاحظة والقياس المباشر المغبر عنها بالدرجة التي يحصل عليها أفراد عينة البحث على مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية.

- الدراسات السابقة:

❖ دراسة عبد الله (2009) سورية:

عنوان الدراسة: ظروف بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

أهداف الدراسة: البحث عن أهم الخصائص الاجتماعية المميزة لبيئة العمل، والكشف عن اتجاهات الأفراد العاملين نحو بيئة عملهم مع التوصل إلى تصور أمثل لبيئة العمل.
عينة الدراسة: تمثلت العينة ب (150) عاملاً.

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن إتاحة الفرصة لمشاركة العاملين واخذ آرائهم في القرارات التي تتعلق بأعمالهم تحقق قدراً جيداً من الرضا والقبول للقرارات الإدارية. وبينت النتائج إن الاهتمام بتنمية قدرات العاملين عن طريق أساليب مختلفة كالالتحاق بالدورات وإتاحة الفرصة لإكمال التحصيل العلمي يرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. ثم وجدت النتائج أن علاقة العمل الطبيعية بين الرؤساء والمرؤوسين، وبين الزملاء تؤدي إلى حب العمل والتعاون داخل بيئة العمل.

❖ دراسة حسين ومحمد بدر (2010) مصر:

عنوان الدراسة: كفاءة الذات العامة المدركة كمتغير معدل للعلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين مؤشرات نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لدى المعلمات في المؤسسات التعليمية كما تهتم الدراسة بفحص الدور الذي تقوم به كفاءة الذات العامة المدركة في تعديل هذه العلاقة.
عينة الدراسة: بلغت (150) معلمة في مدارس القاهرة.

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن المعلمات في المؤسسات التعليمية يعانين من تدني مؤشرات نوعية حياة العمل، كما كشفت عن وجود ارتباطات جوهرية بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي لديهن، ودور كفاءة الذات العامة المدركة في تعديل العلاقة بين نوعية حياة العمل والاحتراق النفسي.

❖ دراسة الضامن وحسن (2011) عُمان:

عنوان الدراسة: قيم العمل ودورها في جودة الحياة.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى قيم العمل وجودة الحياة لدى طلبة الجامعة ومعرفة قيم العمل التي تسهم في جودة الحياة، والاختلاف في مقدار إسهام قيم العمل في جودة الحياة في ضوء متغيري الجنس والكلية.
عينة الدراسة: بلغت عينة الدراسة (286) طالباً وطالبة جامعية.

أهم نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى أن قيم العمل كافة قد تجاوزت متوسطاتها الحسابية، للمتوسط النظري، ما عدا متوسطي قيمة اللياقة البدنية، وقيمة المخاطرة، كما تجاوزت متوسطات الأبعاد ثلاثية لمستوى جودة الحياة المتوسط النظري لها، وأن قيم العمل التي أسهمت في جودة الحياة هي: التحصيل، الانتفاع المقدر، النمو الشخصي، العلاقات الاجتماعية، نمط الحياة الغيرية، وأن مقدار إسهام القيم الستة في جودة الحياة لا يختلف وفقاً لمتغير الجنس، بينما كان مقدار الإسهام مختلف وفقاً لمتغير الكلية.

❖ دراسة عوض (2012) مصر:

عنوان الدراسة: تقويم جودة الحياة المهنية في بيئة العمل.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج لتقويم جودة الحياة المهنية في بيئة العمل الجامعية كدراسة ميدانية مقارنة بين الجامعات الحكومية والجامعات الخاصة في مصر.

عينة الدراسة: طبقت مفردات الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الحكومية والخاصة.

أهم نتائج الدراسة: أكدت الدراسة وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين تحقيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين تحسين كفاءة الأداء عند أعضاء الهيئة التدريسية ولاسيما الرضا الوظيفي.

❖ دراسة بحر (2014) الأردن:

عنوان الدراسة: تأثير جودة حياة العمل على تنمية الاستغراق الوظيفي كأحد جوانب التفاعل والانتماء من قبل العاملين تجاه منظماتهم.

أهداف الدراسة: تعرف مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث، وتحديد أثر عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي للموظفين العاملين في هاتين المؤسستين.

عينة الدراسة: طبقت الدراسة على كل من مدير مدرسة، ومساعد مدير مدرسة والبالغ عددهم (1257) موظفاً.

أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في المؤسستين، إلا أن مستوى جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث كان أفضل منه لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومية.

- تعقيب على الدراسات السابقة:

أسهمت الدراسات السابقة في إثراء معلومات الباحث التي وظفها في تقديم وصياغة الإطار النظري، وإجراء الدراسة السيكومترية لأدوات البحث تبعاً للمنهجية العلمية المتبعة بذلك.

وأفادت الدراسات السابقة الباحث في أساليب المعاملات الإحصائية من حيث تنوع الأساليب الإحصائية لمعالجة نتائج دراسته، واستخدام المنهجية العلمية في تقديم الدراسة، إضافةً إلى إغناء أساليب الباحث في تناول النتائج من حيث المناقشة والتفسير.

- الإطار النظري:

أولاً. مفهوم ظروف بيئة العمل: يتوقف نجاح المنظمات في إدارة أعمالها على المعرفة السليمة لطبيعة العمل، لتحديد نوع الأساليب التي تسلكها المنظمة ولتحديد أهدافها والمحافظة على بقائها، والتي تشكل بيئة العمل التي يزاول فيها الأفراد مهامهم لتحقيق أهداف المنظمة.

ويشير (شنون، 2006، 67) إلى أن بيئة العمل هي كل ما يحيط الفرد في مجال عمله، ويؤثر في سلوكه وأدائه، وفي ميوله تجاه عمله، والمجموعات التي يعمل معها، والإدارة التي يتبعها، ويمثل الانطباع العام المتكون لدى أعضاء المنظمة كإطار معنوي والمتضمن متغيرات عديدة مثل فلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل ونوع العلاقات بين أفراد التنظيم.

من هذا المنطلق أصبح التعرف على بيئة العمل، وسيلة مهمة لتحسن الأداء ورفع سوية العاملين والزامهم بالالتزام نحو منظماتهم وتحقيق أهدافها، فالإدارة الفعالة هي التي تحرص على متابعة التفاعلات ما بين العاملين وعناصر البيئة، الأمر الذي يدفع بالإدارة إلى تبني سياسات وإجراءات لدعم الجوانب الإيجابية، ومحاولة التقليل من السلبيات للوصول إلى بيئة عمل نموذجية يتم العمل فيها بارتياح ورضا.

ثانياً. عناصر بيئة العمل: يمكن تحديد أهم عناصر بيئة العمل من خلال النقاط التالية:

1- طبيعة العمل التربوية.

2- أسلوب إدارة المدرسة في القيادة والإشراف.

- 3- العلاقات السائدة داخل المدرسة وتتضمن: علاقة المعلم بالإدارة، علاقة المعلم مع زملائه، علاقة المعلم مع طلابه.
- 4- اللوائح والأنظمة التي تحكم علاقة المعلمين بالمدرسة.
- 5- تقنيات التعليم المتوفرة، ونوع التكنولوجيا المستخدمة.
- 6- صراع الدور وغموضه (إداري تعليمي).
- 7- أساليب الاتصالات المتبعة في المدرسة. (مشيخي، 2008، 54).

ثالثاً. ظروف بيئة العمل: يمكن اعتبار مجموعة العوامل التي تقلل سلوك العامل هي الظروف المحيطة بالعامل، فقد تكون ناتجة عن الخصوصيات الفردية (تكوينية، شخصية، استعدادية) والتي تؤثر بشكل مباشر في سلوك الفرد، وقد تكون ناتجة عن طبيعة العمل في حد ذاته (إرغامات العمل)، وهنا يورد الباحث نوعين من الظروف:

- 1- **ظروف العمل الفيزيائية:** فقد دلت نتائج بعض الدراسات على أن المناخ الصحي المناسب في بيئة العمل المادي كالإضاءة والتهوية والضوضاء، ونوبات العمل والحرارة، وغيرها من العوامل الطبيعية في بيئة العمل التي تؤثر على نفسية الأفراد وأدائهم ورضاهم عن العمل.
- 2- **الظروف النفسية:** والمتعلقة بطبيعة العمل مثل إحساس المعلم بمشاعر الخصوصية المهنية، والمكانة والأهمية، ومشاعر عدم التميز والرضا عن العمل والانتماء إليه وتتأثر هذه المشاعر أو الظروف النفسية إلى حد كبير بترتيب ظروف بيئة العمل الفيزيائية وتنظيمها ومساحة مكان العمل ذاته، واللذان يتركان دورهما أثراً إيجابياً لدى المعلم الذي يتجلى في سلوكه واتجاهاته وقيمه نحو العمل في مؤسسته وإلى جانب ظروف بيئة العمل الفيزيائية والنفسية التي تظهر مجموعة ظروف أخرى منها ظروف بيئة العمل الشخصية المحيطة بالمعلم، ويقصد بذلك قدرة الفرد على الاندماج مع زملاء العمل، والتفاعل مع الإدارة التي ينتمي إليها وشعور المعلم بالمعاملة الإنسانية التي تزيد من تقدير المعلم لذاته وترفع روحه المعنوية (الظاهري، 2011، 12).

3- ظروف بيئة العمل: المتعلقة بمهنة التعليم:

- أ- **الحوافز:** تعتبر أهم محددات السلوك فهي تستخدم في إثارة سلوكيات معينة بقصد تحقيق أهداف معينة، وهناك أنواع للحوافز منها: المادية مثل الأجر الذي يتقاضاه المعلم، حوافز مادية معنوية والمتمثلة بكتاب شكر، أو توليه منصب إداري على جانب عمله كمعلم.
- ب- **ساعات العمل:** يقصد بها الساعات الفعلية التي يقوم بتدريسها المعلم، فكلما كان عدد الساعات التخصصية دقيقاً كلما كان تقديم المادة العلمية أوضح.
- ت- **الاتصالات:** هي نقل معلومات من الإدارة إلى المعلم أو العكس بقصد توضيح صورة عن العمل أو إصداراً لأمر معين يتعلق بطبيعة العمل.
- ث- **التعب:** هو حالة فسيولوجية نفسية تنشأ من خلال العمل لفترة طويلة، وهذا التعب يمكن أن يكون نفسياً، أو عقلياً، أو جسماً.
- ج- **الملل:** ينشأ عن مزاوله الفرد لعمل لا يميل إليه، ولا يشعر بدافعية نحوه، ويميل فيها الفرد إلى الانصراف عنه.
- ح- **ضغوط العمل:** تؤثر طبيعة العمل على نواحي كثيرة من حياة المعلم خاصة في المجالات التعليمية، ويؤكد بعض الباحثين أن طبيعة العمل الفقيرة ينتج عنها الإحباط وحالة من الاحتراق النفسي اللذان يؤديان انخفاض الدافعية نحو التدريس. (اشتوي، 2007، 43).

- جودة الحياة:

أولاً. مفهوم جودة الحياة:

يعتبر مفهوم جودة الحياة مفهوماً شاملاً يضم كل جوانب الحياة كما يدركها الأفراد وهو يتسع ليشمل الإشباع المادي للحاجات الأساسية والإشباع المعنوي الذي يحقق التوافق النفسي للفرد عبر تحقيقه ذاته، وبناءً على ذلك فإن لجودة الحياة ظروف موضوعية ومكونات ذاتية، وتتضح جودة الحياة من العلاقة الانفعالية القوية بين الفرد وبيئته هذه العلاقة التي توسطها المشاعر والأحاسيس والمدرجات للفرد، والتي تؤكد على أهمية دور البيئة والعوامل الثقافية كمحددات لجودة الحياة (Rogresom,1999,968).

ويعبر والتون (Walton) عن مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال اقتراح ثمان محاور وهي (الأجور المناسبة، ظروف بيئة العمل الأمانة والصحية، وتنمية القدرات الإنسانية، التطورات والسلامة المهنية، الاندماج الاجتماعي، الثقة والاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعي العام في بيئة العمل). وقد ركز بذلك على تصورات وإدراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل، بحيث تتضمن مكونات البيئة المادية والمعنوية مجموعة من العوامل أهمها: المزايا والفوائد، أنظمة الحوافز والمكافأة، الأمن الوظيفي، المشاركة في صناعات القرارات، الرضا الوظيفي، والقدرة على الوفاء بالالتزامات، وتوفير العلاقات الإنسانية، وانخفاض معدل الغياب، والشعور بالرضا والسعادة في بيئة العمل. (Walton,1973).

ثانياً. اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية:

ترتكز هذه الاتجاهات على مدرستين: الأولى مدرسة الموارد البشرية التي تركز على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد، ودوره في المنظمة كالمشاركة في اتخاذ القرار، والرغبة في الانتماء والالتزام، وتبادل المعلومات وحرية التعبير في الوسط المهني الذي يعتبر فضاءً للاندماج وتنشئة الفرد.

المدرسة الثانية: هي المقاربة التقنية، الاجتماعية التي تراعي العامل ومحيطه العام، والجانب الإنساني، ويتم ذلك من خلال إعادة بناء نماذج وطرق العمل، والتكيف التكنولوجي، وتعديل النسق التنظيمي، وبناءً عليه يتم تحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال اتحاد الجانب الاجتماعي والتقني في المؤسسة (Goodman,1979P21).

ثالثاً. أبعاد جودة الحياة الوظيفية: وتتمثل في الأمور الآتية:

1-نوعية العلاقات الاجتماعية: كالاعتراف بالعمل، الاحترام، الاصغاء، احترام الزملاء، وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرارات.

2-نوعية منظمة العمل: تتمثل بنوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، الصعوبات، التعب، السلامة المهنية، الأخطار النفسية-اجتماعية.

3-إمكانيات الإنجاز والتطور المهني: المكافأة، التدريب، الحقوق، تطوير القدرات، ضمان المستقبل المهني، (قاسم، 2011، 520).

رابعاً. عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية:

تتكون من الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بهدف توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بقصد إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء، بقصد نجاح الجودة الوظيفية في المؤسسات.

ويمكن تحديد بعض العوامل الأخرى مثل: نظام الاتصالات، نظم المقترحات، مجهودات المنظمة. (بحر، 2014، 187).

خامساً. قياس جودة الحياة الوظيفية: هناك العديد من الدراسات التي تؤكد استعمال وثيقة الجرد الكلي لجودة الحياة الوظيفية وتتضمن مكوناتها ما يلي:

- 1- المكافآت: أجور، أرباح، ضمان مكافأة.
- 2- المسار المهني: إمكانية التطور، التحويل من مكان العمل، التكوين والإتقان.
- 3- أوقات العمل: ساعات العمل، الساعات الإضافية، التغيب.
- 4- الجو السائد مع زملاء العمل، الشعور بالانتماء، المنافسة، صراع الأدوار.
- 5- العلاقة مع رؤساء العمل: العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين، العلاقة مع الآخرين، الملاحظات والتقييم، الاتصال وتلقي المعلومات. (عبد الله، 2009، 54).
- 6- العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف: فعالية العمل، نوع الوظيفة، الكفاءة والعمل، الاستقلالية، تنوع المهام، تبادل المشاعر، الانجاز على أرض الواقع، المشاركة في اتخاذ القرار.
- 7- العوامل الداعمة للعاملين: التكفل أثناء الغياب، تقسيم وتوزيع المهام، العلاقة مع النقابة.
- 8- الخصائص الفيزيائية لمحيط بيئة العمل كمكان العمل، الإضاءة، التهوية.
- 9- الرطوبة، الضجيج (Gilles dupuis,1994).

إجراءات البحث: منهج البحث: اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأكثر استخداماً في المجالات الاجتماعية والتربوية والنفسية حيث يزود الباحث بمعلومات حقيقية عن الوضع الراهن للظاهرة المدروسة، والدراسات الوصفية لا تقف عند مجرد جمع البيانات والحقائق بل تتجه إلى تصنيف هذه الحقائق وتلك البيانات، وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها، وتحديدها بالصورة التي هي عليها كمياً وكيفياً بهدف الوصول إلى نتائج نهائية يمكن تعميمها" (الأحمد، 191، 2010).

مجتمع البحث: يتضمن المجتمع الأصلي للبحث جميع المعلمين في مدارس محافظة دمشق، والبالغ عددهم (3986) معلماً ومعلمة وفقاً لبيانات نظم المعلومات في مديرية تربية دمشق، والدليل الإحصائي لعام (2016-2017).
 عينة البحث: تم توزيع المقاييس بطريقة مقصودة على جميع المعلمين الذين تمكن الباحث من التواصل معهم بعد أن قسم مدارس محافظة دمشق إلى خمسة مراكز (غرب، شرق، شمال، جنوب، ومراكز محافظة دمشق). وتم استرجاع (100) مقياس مكتمل وصحيح وصالح للمعالجة الإحصائية مع مراعاة عدم شمول العينة الاستطلاعية في عينة الدراسة النهائية، ويبين الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة البحث حسب متغيرات البحث:

الجدول رقم (1): توزيع أفراد عينة البحث حسب متغيرات البحث

| المتغير | فئات المتغير | عدد أفراد العينة | النسبة المئوية |
|------------------|--------------------|------------------|----------------|
| الجنس | ذكور | 47 | 47% |
| | إناث | 53 | 53% |
| عدد سنوات الخبرة | أقل من خمس سنوات | 42 | 42% |
| | من خمس سنوات وأعلى | 58 | 58% |

يتضح من الجدول السابق أن أكبر نسبة هي الإناث بنسبة 53% ونسبة الذكور 47% وبالنسبة عدد سنوات الخبرة النسبة الأكبر لفئة من خمس سنوات وأعلى 58%.

5- أدوات البحث:

مقياس ظروف بيئة العمل في البيئة التربوية: قام الباحث بتصميم المقياس بعد قراءته للأدب التربوي والنفسى والاداري والتنظيمي المتعلق ببيئة العمل، وعلى ملاحظات الباحث الميدانية كونه يعمل في نفس المجال التربوي، وعلى بعض الدراسات

السابقة التي استخدمت مقاييس مشابهة مثل دراسة (عبد الرحمن، 2013) ودراسة (حسين وبدر، 2010)، ودراسة (الضامن وحسن، 2011) والمطبقة في بيئة العمل التربوية.

وتَمّ تقسيم المقياس إلى خمسة أبعاد رئيسية، موزعة على (46) بنداً إضافة إلى التعليمات التي توضح أهداف الدراسة وموضوعها وطريقة الإجابة.

وتشمل الأبعاد (البعد التنظيمي، بُعد العلاقات، بُعد النمو المهني، بُعد الحوافز والترقية، بُعد الظروف الفيزيقية).

. الخصائص السيكومترية لمقياس بيئة العمل:

للتأكد من صدق الأدوات والتحقق من صلاحيتها من حيث الصياغة والوضوح، وشموليتها للأبعاد التي تضمنتها، اعتمد الباحث على:

1-**الصدق الظاهري:** أو صدق المحكمين: عرضت الأدوات على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة دمشق، بهدف توفير البيانات والمعلومات اللازمة عن صحة المحتوى لهذه الأداة، أنظر الملحق رقم (1)، وبناءً على أداء المحكمين وملاحظاتهم تم حذف بعض البنود المتكررة، وتعديل الأخرى وإعادة فرز الأبعاد ليستقر العدد النهائي لمقياس ظروف بيئة العمل (43) بنداً والملحق (2) يبين الصورة النهائية لهذه الأداة.

2-**صدق الاتساق الداخلي:** يقوم هذا النوع من الصدق على حساب ارتباطات درجات الفقرات مع الدرجة الكلية، وكذلك مع الأبعاد التي ينتمي إليها، إضافة إلى حساب الارتباطات البيئية، عن طريق معامل الارتباط بيرسون، لمعرفة مدى ارتباط الأبعاد بالدرجة الكلية للمقياس بهدف التحقق من مدى صدق المقياس، والجدول (2) يبين ذلك:

الجدول رقم (2): معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

| الرقم | الأبعاد | قيمة معامل الارتباط |
|-------|---|---------------------|
| 1 | البعد التنظيمي | 0,74 |
| 2 | بُعد العلاقات: . المدرسة . الزملاء . الطلبة | 0,630,690,550,60 |
| 3 | بُعد النمو الوظيفي | 0,70 |
| 4 | بُعد الحوافز | 0,75 |
| 5 | بُعد الظروف الفيزيقية | 0,80 |

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس دالة عند مستوى دلالة 0,05، وهي درجة ارتباط موجبة، وهذا يدل على مقياس صدق المقياس في ضوء ما وضع لقياسه.

ثبات المقياس:

1. الثبات بطريقة إعادة:

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار، وذلك بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) معلماً ومعلمة، وبعد اسبوعين أعاد الباحث تطبيق المقياس مرة أخرى على نفس العينة، ومن ثم رصد نتائج التطبيقين للأداة، وحساب معامل الارتباط بينهما وفقاً لقانون بيرسون، والذي بلغ كما يوضح الجدول رقم (3) لمقياس ظروف بيئة العمل (0,84)، وتعتبر هذه النسبة عالية ومقبولة إحصائياً لأغراض الدراسة.

الجدول رقم (3): نتائج معامل ارتباط بيرسون للثبات بالإعادة

| | |
|-----------------|-----------------------|
| ظروف بيئة العمل | الثبات بطريقة الإعادة |
| 0,84% | |

2. ثبات بالتجزئة النصفية:

تم حساب طريقة التجزئة النصفية باستخدام معامل بيرسون، وبما أن استخدم طريقة التجزئة النصفية لا تسمح بالتأكد من تجانس المقياس في شكله الكلي لذا اعتمد الباحث على تصحيح معادلة الثبات هذه وفق التجزئة النصفية، بمعادلات احصائية أخرى كمعادلة "سيبرمان براون" ومعادلة "غوتمان" والجدول (4) يوضح ذلك:

الجدول رقم (4) ثبات استبيان ظروف بيئة العمل بطريق التجزئة النصفية

| الثبات بعد التصحيح معادل "جوتمان" | الثبات بعد التصحيح معادلة "سيبرمان براون" | الثبات بالتجزئة النصفية | طرق قياس الثبات |
|--------------------------------------|--|-------------------------|-----------------|
| 0,91 | 0,76 | 0,62 | النسبة |

من الجدول السابق رقم (4) نبين أن معامل الثبات الكلي مقدرة ب 0,62% وهي درجة ثبات جيدة ويمكن اعتمادها لقياس ما وضع المقياس لأجله.

2-مقياس جودة الحياة الوظيفية:

قام الباحث باستخدام مقياس جودة الحياة الوظيفية ل(بحي النجار عبد الرؤوف الطلاع، 2015) والمكون من أربعة أبعاد رئيسية هي (المجال النفسي، المجال الاجتماعي، المجال الوظيفي، المجال العام لجودة الحياة)، ويتضمن كل بعد (12) بنداً ليصبح المقياس مؤلفاً من (43) بنداً، وتتم الاستجابة على المقياس وفق تدرج رباعي (دائماً، غالباً، أحياناً، أبداً) ويقابلها على التوالي الدرجات (1،2،3،4)، وتدل الدرجة المنخفضة على ضعف في جودة الحياة الوظيفية، أما الدرجة المرتفعة فتدل على وجود جودة حياة مرتفعة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

قام الباحث بالتحقق من صدق المقياس من خلال:

1. صدق المحكمين:

من خلال عرضه على مجموعة من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية في جامعة دمشق، وقد كانت نسبة موافقة المحكمين على فقرات المقياس لا تقل عن نسبة (0,85%) مما يعني أن المقياس صالح للتطبيق على عينة الدراسة.

2. صدق البناء بطريقة الاتساق الداخلي:

تم تطبيق المقياس على العينة، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط لكل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين المجالات مع بعضها البعض والجدول رقم (5) يبين ذلك:

الجدول رقم (5): مصفوفة الارتباط لمجالات مقياس جودة الحياة الوظيفية

| المجال العام | المجال الوظيفي | المجال الاجتماعي | المجال النفسي | البيان |
|--------------|----------------|------------------|---------------|------------------------------------|
| | | - | 0,641** | المجال الاجتماعي |
| | - | 0,530** | 0,439* | المجال الوظيفي |
| - | 0,703** | 0,658** | 0,701** | المجال العام لجودة الحياة الوظيفية |
| 0,918** | 0,820** | 0,817** | 0,808** | الدرجة الكلية للمقياس |

يتضح من الجدول السابق أنه لا توجد ارتباطات دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0,05 بين كل مجالات مقياس جودة الحياة الوظيفية، تؤكد هذه النتيجة ان المقياس يتسم بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي.
ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية:

1. طريقة التجزئة النصفية: تم ذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين الأسئلة الفردية والاسئلة الزوجية، والجدول (6) يوضح ذلك:

الجدول رقم (6): معامل ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية

| م | المجالات | عدد الفقرات | معامل الارتباط قبل التعديل | معامل الارتباط بعد التعديل | مستوى الدلالة |
|---|------------------------------------|-------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | المجال النفسي | 12 | 0,550 | 0,703 | 0,01 |
| 2 | المجال الاجتماعي | 12 | 0,697 | 0,773 | 0,01 |
| 3 | المجال الوظيفي | 12 | 0,458 | 0,628 | 0,01 |
| 4 | المجال العام لجودة الحياة الوظيفية | 12 | 0,561 | 0,718 | 0,01 |
| 5 | الدرجة الكلية | 48 | 0,695 | 0,820 | 0,01 |

يتضح من الجدول رقم (6) أن معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية جميعها كانت مرتفعة وكانت بنسبة (0,820) وهذا يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

2- طريقة الثبات ألفا كرو نباخ: الجدول رقم (7): يوضح ذلك

| م | المجالات | معامل ثبات كرو نباخ |
|---|------------------------------------|---------------------|
| 1 | المجال النفسي | 0,744 |
| 2 | المجال الاجتماعي | 0,830 |
| 3 | المجال الوظيفي | 0,812 |
| 4 | المجال العام لجودة الحياة الوظيفية | 0,883 |
| 5 | الدرجة الكلية | 0,856 |

من الجدول (7) يتضح أن معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ كانت مرتفعة وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

6- عرض نتائج البحث ومناقشته:

نتيجة السؤال الأول: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث؟

للإجابة عن هذا السؤال قام الباحث باستخدام التكرارات والمتوسطات والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية، والجدول رقم (8) يوضح ذلك:

الجدول رقم (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لكل فقرة من فقرات المقياس

| م | المجال | مجموع الدرجات | المتوسط | الانحراف المعياري | النسب المئوية | ترتيب الفقرات |
|---|------------------|---------------|---------|-------------------|---------------|---------------|
| 1 | المجال النفسي | 283.39 | 2.8339 | 0.4579 | 70.85% | 3 |
| 2 | المجال الاجتماعي | 340.45 | 3.4045 | 0.4426 | 85.11% | 1 |
| 3 | المجال الوظيفي | 254.15 | 2.5934 | 0.6116 | 64.48% | 4 |
| 4 | المجال الحياتي | 291.03 | 2.96697 | 0.5323 | 74.24% | 2 |
| 5 | المجال الكلي | 295.00 | 2.9500 | 0.4241 | 73.75% | |

يبين الجدول السابق أن النسب تراوحت ما بين (3,62.2,54)، وبالنظر إلى فقرات المجال الرابع في الجدول (8) من حيث متوسطاتها الحسابية، والنسب المئوية والترتيب التي حصلت عليه من حيث درجة توافر عناصر الحياة للمجال الحياتي يجد الباحث أنه توجد (3) مجالات ذات متوسطات أعلى من (2,79) مما يعني وجود درجة جودة الحياة الوظيفية مرتفعة فيها، وان هناك مجالاً واحداً ذا درجة متوسطة ويأتي ترتيب المجالات حسب المتوسطات والنسب المئوية وفق الترتيب الآتي: المجال الاجتماعي بالمرتبة الأولى يليه المجال الحياتي ثم المجال النفسي، والمجال الوظيفي في آخر مرتبة، أما الدرجة الكلية للمقياس فكانت (73,75%) كنسب مئوية وهي درجة مرتفعة، مما يعني وجود جودة حياة وظيفية لأفراد عينة البحث من المعلمين.

التفسير: تعود هذه النتيجة إلى شعور المعلمين في المدارس بجودة الحياة الوظيفية وبالرضا والسعادة أثناء أدائهم لعملهم الذي يتميز بالجودة وشعورهم بالمسؤولية الشخصية والاجتماعية والتحكم الذاتي الفعال في حياتهم وبيئتهم وإشباعهم لحاجاتهم بطرق تتسم بالقدرة على حل المشكلات وارتفاع مستوى الدافعية المرتبطة بنظام التحفيز المعنوي والمادي في المدرسة وقد تعود هذه النتيجة على قدرة المعلمين على اتخاذ القرار في البيئة الصفية من خلال استشعارهم بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والتطور وشعورهم بالمساندة الاجتماعية في إدارة المدرسة.

ومن جهة أخرى يرى الباحث إن هذه النتيجة متأثرة برضا المعلم عن عمله الذي يعكس نوعية حياة المعلم المهنية وإلى ظروف العمل والخدمات والتجهيزات المقدمة من الوزارة إلى المدرس.

. الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين ظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية لأفراد عينة البحث.

للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معاملات الارتباط بين درجة المعلمين على مقياس مصادر طبيعة العمل ودرجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

الجدول رقم (9): معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية

| متغيرات الدراسة | ظروف بيئة العمل | مستوى الدلالة |
|----------------------|-----------------|---------------------|
| جودة الحياة الوظيفية | 0,70 | دالة عند مستوى 0,01 |

يوضح الجدول السابق وجود علاقة ارتباطية بين ظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية ويمكن إبراز العلاقة الارتباطية بين الأبعاد التفصيلية لظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية في الجدول رقم (10).

الجدول رقم (10): العلاقة الارتباطية بين ابعاد ظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية.

| أبعاد جودة الحياة الوظيفية | ظروف بيئة العمل |
|----------------------------|-----------------|
| المجال النفسي | 0,43 |
| المجال الاجتماعي | 0,69 |
| المجال الوظيفي | 0,44 |
| المجال الحياتي | 0,70 |

من الجدول السابق تبين أنه توجد علاقة ارتباطية بين كل من: ظروف بيئة العمل والمجال النفسي، والمجال الاجتماعي والمجال الوظيفي، والمجال الحياتي.

التفسير: يمكن تفسير العلاقة الارتباطية من خلال أدبيات الإطار النظري الذي يشير بصفة عامة إلى إن مناخ العمل الجيد يؤدي إلى الرضا المهني فينبئ بجودة الحياة الوظيفية لما يحققه من اشباعات لدى الأفراد على المستوى المادي والمعنوي مما يعني استقرار الحالة النفسية، والأمر الذي ينعكس بالإيجاب على كافة مجالات الحياة الوظيفية.

اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (المغربي،2004) التي اشارت إلى أن ظروف العمل الجيدة تؤثر على درجة استمتاع المعلمين بالحياة وكما أشارت دراسة (رسلان،2009) إلى أن مصادر طبيعة العمل تعتبر عاملاً مهماً ومؤثراً على التوافق النفسي لدى المعلمين. وتتفق أيضاً مع نتائج دراسة كلاً من (حسين وبدر،2010) و(المالكي،2011) ودراسة(جودة،2010).

. الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ظروف بيئة العمل عند افراد عينة البحث تُعزى الى متغير الجنس.

الجدول رقم (11): نتائج (ت) ستودنت لمتوسطات درجات المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس

| درجة الحرية | قيمة "ت" | الانحراف المعياري | المتوسط | العدد | العينة | ابعاد ظروف بيئة العمل |
|-------------|----------|-------------------|---------|-------|--------|------------------------|
| 98 | 1,60 | 3,09 | 20,40 | 47 | ذكر | البعد التنظيمي |
| | | 2,73 | 21,33 | 53 | أنثى | |
| 98 | 1.60 | 3,93 | 23,80 | 47 | ذكر | بُعد العلاقات |
| | | 3,96 | 23,32 | 53 | أنثى | |
| 98 | 1,35 | 2,75 | 14,36 | 47 | ذكر | بُعد النمو المهني |
| | | 2,47 | 14,54 | 53 | أنثى | |
| | 2,2598 | 2,00 | 9,23 | 47 | ذكر | بُعد الحوافز والترقية |
| | | 1,81 | 10,09 | 53 | أنثى | |
| 98 | 0,68 | 2,65 | 13,012 | 47 | ذكر | بُعد الظروف الفيزيائية |
| | | 3,33 | 13,54 | 53 | أنثى | |
| 98 | 1,08 | 9,65 | 80,93 | 47 | ذكر | الدرجة الكلية |
| | | 9,00 | 82,84 | 53 | أنثى | |

من الجدول السابق يتبين وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى دلالة 0,05، و"ت" المحسوبة أصغر من "ت" الجدولية، يعني انه ليس هناك فروق بين الجنسين في ظروف بيئة العمل ككل والبعد التنظيمي وُبعد العلاقة وُبعد النمو المهني وُبعد الظروف الفيزيائية.

ولوحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسط الذكور والإناث على مصدر الحوافز والترقية لصالح الذكور.

التفسير:

يفسر الباحث من خلال رؤيته للظروف المتساوية التي تخص المعلمين ومناخ العامل داخل المدرسة المتعادل بالنسبة للمعلمين والمعلمات، أما فيما يخص الحوافز والترقية والتي كانت لصالح الذكور، ومن خلال عدة عوامل منها المسؤولية الأسرية والتي تتطلب من المعلم كفاية أكبر من الناحية المالية أكثر من الإناث، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبد الرحمن، 2013).

. الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في ظروف بيئة العمل عند أفراد عينة البحث تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة الفرضية قسم الباحث عدد سنوات الخبرة في التدريس إلى أربعة مجموعات كما هو موضح في الجدول الاتي، ومن اجل التعرف على الفروق استخدم الباحث اختبار تحليل التباين الأحادي

الجدول رقم (12): نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي وفقاً لمتغير عد سنوات الخبرة

| مصادر طبيعة العمل | مصدر التباين | مجموع المربعات | درجة الحرية | متوسط المربعات | قيمة "ت" | مستوى الدلالة 0,05 |
|------------------------|----------------|----------------|-------------|----------------|----------|--------------------|
| البعد التنظيمي | بين المجموعات | 41,233 | 3 | 13,744 | 0.62 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 811,767 | 96 | 8,456 | | |
| | المجموع | 853,000 | 99 | | | |
| بُعد العلاقات | بين المجموعات | 6,425 | 3 | 2,141 | 1,13 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 1526,327 | 96 | 15,899 | | |
| | المجموع | 1532,750 | 99 | | | |
| بُعد النمو المهني | بين المجموعات | 52,067 | 96 | 6,425 | 2,77 | دال |
| | داخل المجموعات | 616,773 | 99 | | | |
| | المجموع | 668,840 | | | | |
| بُعد الحوافز والترقية | بين المجموعات | 10,992 | 3 | 3,775 | 2,94 | دال |
| | داخل المجموعات | 362,398 | 96 | | | |
| | المجموع | 373,390 | 99 | | | |
| بُعد الظروف الفيزيائية | بين المجموعات | 40,196 | 3 | 13,399 | 107 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 868,554 | 96 | 9,47 | | |
| | المجموع | 908,750 | 99 | 118,440 | | |
| لدرجة الكلية | بين المجموعات | 325,320 | 3 | 77,369 | 1,60 | غير دال |
| | داخل المجموعات | 7427,430 | 96 | | | |
| | المجموع | 7752,750 | 99 | | | |

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في أبعاد ظروف بيئة العمل باستثناء بُعد النمو المهني، وبُعد الحوافز والترقية لصالح المعلمين الذين يمتلكون عدد سنوات خبرة ما بين (5 إلى 10) سنوات.

التفسير:

أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات درجات المعلمين على ظروف بيئة العمل في المدرسة والمتعلقة ب(البعد التنظيمي بعد العلاقات، بُعد الظروف الفيزيائية)، تبعاً لعدد سنوات الخبرة، ويرى الباحث أن المعلمين يعملون في بيئة تربوية واحدة ولا يعتقد تجزئة العمل حسب القدم، أما فيما يخص بُعد النمو المهني وبعد الحوافز والترقية التي وجدت فروق لصالح أصحاب عدد السنوات الأكثر خبرة من (5 إلى 10) سنوات راجعاً إلى أن عامل الأقدمية يلعب دوراً كبيراً في الترقية والتطور من حيث القواعد المهنية والقرارات الإدارية وفق قانون العاملين في الدولة تتفق هذه الدراسة مع الاطار النظري ونتائج دراسة (الضامن وحسن، 2011) التي أظهرت ان قيم العمل التي أسهمت في جودة الحياة لا تختلف وفق متغير الجنس.

. الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية عند أفراد عينة البحث تُعزى إلى متغير الجنس.

للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام "ت" ستودنت لحساب الفروق في المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير الجنس كما هو موضح في الجدول (13).

الجدول رقم (13): اختبار "ت" ستودنت لمتوسطات درجات المعلمين لمتغير الجنس على مقياس جودة الحياة

| المجالات | العينة | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | درجة الحرية |
|------------------|--------|-------|---------|-------------------|----------|-------------|
| المجال النفسي | ذكر | 47 | 2,51 | 0,450 | 5,372 | دال |
| | أنثى | 53 | 3,004 | 0,366 | | |
| المجال الاجتماعي | ذكر | 47 | 3,181 | 0,546 | 4,055 | دال |
| | أنثى | 53 | 3,529 | 0,312 | | |
| المجال الوظيفي | ذكر | 47 | 2,382 | 0,562 | 2,622 | دال |
| | أنثى | 53 | 2,705 | 0,610 | | |
| المجال الحياتي | ذكر | 47 | 2,663 | 0,411 | 4,549 | دال |
| | أنثى | 53 | 3,132 | 0,519 | | |
| الدرجة الكلية | ذكر | 47 | 2,659 | 0,409 | 4,841 | دال |
| | أنثى | 53 | 3,362 | 0,362 | | |

من الجدول السابق نلاحظ وجود فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والإناث لصالح الإناث في جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وفي الدرجة الكلية للمقياس.

التفسير:

قد تعود هذه النتيجة إلى أن الالتزامات والمسؤوليات العائلية للمرأة تدفعها إلى تحمل مسؤوليات وواجبات العمل، والتي تساعد في اتزانها وإعطاء حياتها الشخصية حقها وعملها حقه وهذا بدوره ما يدفعها إلى الانجاز والالتزام المهني أكثر والذي يرفع من مستوى تقديرها لذاتها ويشعرها بالرضا والسعادة وبالتالي ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لديها.

وتختلف هذه النتيجة مع احدى نتائج دراسة (عبد الخالق، 2010) التي أشارت الى وجود فروق جوهرية لصالح الذكور في مستوى جودة الحياة وتختلف مع دراسة (علام، 2012) التي أشارت لعدم وجود فروق بين الذكور والإناث في مستوى جودة الحياة.

. الفرضية الخامسة: لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في جودة الحياة الوظيفية عند أفراد عينة البحث تُعزى إلى متغير عدد سنوات الخبرة.

للإجابة عن هذه الفرضية تم استخدام اختبار "ت" ستودنت كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول رقم (14): اختبار "ت" ستودنت لمتوسطات درجات المعلمين على مقياس جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

| المجالات | العينة | العدد | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة "ت" | مستوى الدلالة عند 0.05 |
|------------------|----------------|-------|---------|-------------------|----------|------------------------|
| المجال النفسي | 5سنوات وأقل | 47 | 3,072 | 0,430 | 4,0162 | دال |
| | أعلى من 5سنوات | 53 | 2,705 | 0,421 | | |
| المجال الاجتماعي | 5سنوات وأقل | 47 | 3,609 | 0,328 | 3,969 | دال |
| | أعلى من 5سنوات | 53 | 3,294 | 0,458 | | |
| المجال الوظيفي | 5سنوات وأقل | 47 | 2,886 | 0,454 | 3,765 | دال |
| | أعلى من 5سنوات | 53 | 2,430 | 0,629 | | |
| المجال الحياتي | 5سنوات وأقل | 47 | 3,215 | 0,406 | 3,768 | دال |
| | أعلى من 5سنوات | 53 | 2,833 | 0,527 | | |
| الدرجة الكلية | 5سنوات وأقل | 47 | 2,817 | 0,406 | 4,935 | دال |
| | أعلى من 5سنوات | 53 | 3,195 | 0,341 | | |

يلاحظ الباحث من الجدول السابق رقم (14) وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى (5 سنوات فأقل) وبين (مستوى أعلى من خمس سنوات) لصالح عدد سنوات الخبرة الأكبر (5سنوات أعلى) في جميع المجالات والدرجة الكلية للمقياس.

التفسير: قد تعود هذه النتيجة إلى ارتباط الخبرة بارتقاء المستوى الوظيفي حيث يُعد الحصول على مستوى وظيفي جديد (كموجه تربوي) مؤشراً مهماً للرضا عن الحياة الوظيفية، ويرى الباحث أن الخبرات التي يمر بها المعلم خلال مراحل حياته المهنية لها دور مهم في ثبات رؤيته لجودة حياته الشخصية والمهنية. ويمكن تفسير هذه النتيجة أيضاً في ضوء الحاجات التي يشبعها المعلم في بيئة العمل وشعوره نتيجة ذلك بالرضا والسعادة لأن زيادة عدد سنوات الخبرة تحقق طموح المعلم ، وأكثر تحكماً في بيئتهم المهنية، ومقاومةً للضغوط النفسية والمهنية في بيئة العمل التربوية، إضافةً إلى أن أصحاب عدد السنوات الأكثر يتمتعون بمزايا وظيفية كالراتب، وقلة الأعباء وعدد الساعات التعليمية والترقية و زيادة مستوى الاحترام والتقدير من الآخرين نتيجة عطاءاته وتقديره لدوره التربوي وهذا بدوره يرفع مستوى إحساسه بجودة الحياة الوظيفية لديه تختلف هذه النتيجة مع إحدى نتائج دراسة (الضامن وحسن، 2011)، التي بينت انه لا يوجد أثر إيجابي لمتغير عدد سنوات الخبرة في جودة الحياة الوظيفية.

المقترحات: في ضوء ما توصلت اليه نتائج البحث فإن الباحث يقترح ما يلي:

- 1- تهيئة الظروف المادية والنفسية والاجتماعية للمعلمين بصفة عامة، ووضع برامج خاصة لرفع مستوى جودة الحياة الوظيفية بما يضمن الرضا والطمأنينة والراحة والسعادة في بيئة العمل.
 - 2- محاولة تلبية حاجات المعلمين، ومراعاة أوضاعهم النفسية والاجتماعية التي تلعب دوراً هاماً في إحساس المعلم بجودة الحياة الوظيفية وذلك من خلال الرعاية الصحية، تأمين المسكن، مشاركتهم باتخاذ القرارات، مشاركتهم في عملية الإشراف التربوي.
 - 3- تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين من خلال نشر ثقافة جودة الحياة وتوليد القناعة لديهم ان تحسين جودة الحياة هو هدف واقعي يمكن تحقيقه في بيئة العمل.
 - 4- الاهتمام بتحسين ظروف بيئة العمل التربوية للحد من الضغوط التي تواجه المعلمين وتدفعهم إلى ترك العمل.
 - 5- الاهتمام بمعالجة الظروف البيئية غير المناسبة للبيئة التربوية والتي تؤدي إلى انخفاض في مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.
 - 6- توفير بيئة تربوية ونفسية جيدة للمعلم لأنه الركن الأساسي في العملية التربوية.
- اجراء بحوث أخرى تتضمن بعض المهن والوظائف الإدارية وعلى عينات مختلفة.

7- المراجع

المراجع العربية:

- 1- اشتوي، محمد. (2014). اتجاهات العاملين نحو جودة الحياة العمل في بلدية غزة، بحث منشور في مجلة جامعة القدس المفتوحة، العدد (42)، المجلد (8).
- 2- بحر، يوسف. (2014). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
- 3- رونالدو، ريجيو. (1999). المدخل على علم النفس الصناعي والتنظيمي، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق للنشر، الطبعة الرابعة، الأردن.
- 4- الشنوان، صلاح. (2011). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، مصر.
- 5- الضامن، عبد الفتاح، حسن، خليفات. (2012). أثر ظروف العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في أقاليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، مجلد (26)، العدد (2)، سورية.
- 6- الظاهري، حماد. (2007). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية، السعودية.
- 7- عبد الرحمن، ماجدة. (2013). جودة حياة العمل وتأثيرها في الاسبقيات التنافسية، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين، مجلة تنمية الرافدين، العدد (112). مجلد (35)، العراق.
- 8- عبد العزيز، سلاف. (2012). طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، الجزائر.
- 9- عبد الله، إيمان. (2009). أثر تغيير الإدارة كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتميز أداء المنظمات بالتطبيق على الهيئة العامة لمواني بورسعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، مصر.
- 10- عوض، حسن. (2012). تقييم جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل الجامعية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، منشورات في المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، مصر.

- 11- قاسم، مرفت. (2011). أثر القيادة الأصلية كمتغير وسيط على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، مصر.
- 12- مريم، مشيخي. (2014). طبيعة العمل وعلاقتها بتقدير الذات وجودة الحياة في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.
- 13- النجار، يحيى، الطلاع، عبد الرؤوف. (2014). التفكير الإيجابي وعلاقته بجودة الحياة لدى العاملين بالمؤسسات الأهلية بمحافظات غزة، بحث منشور في مجلة جامعة النجاح للأبحاث المجلد (29)، العدد (2)، قسم علم النفس، جامعة الأقصى، غزة.
- 14- وزارة الصحة الأردنية ومنظمة اليونيسيف. (2013). دليل الشباب التثقيفي، منظمة اليونيسيف، الأردن.

المراجع الأجنبية:

- Goode, D. (1997).thinking about and discussing puality of lif in R.schalock &M .J .bogale (eds). Quality of life: perspectives and issues .pp.41.
- Who- Qol Group. (1998).the development of world health organization quality of lif assessment .instrument- the (whoqol) inorlley, j, &kuyken W. (Eds).Berlim,spinger- verlag.
- _Tharenon, P. (1979) "Employee self – Esteem: A review of the Literature", **Journal of Vocational Behavior**, Vol. 15, pp. 1–29.
- _ Viswesvaran, C., Deshpereade S. & Joseph J., (1998) "Job Satisfaction as a function of top management support for ethical behavior: A study of Indian youngsters", **Journal of Business Ethics**, Vol.17, pp.365–371.
- _ Wayne, S.J. & Ferris, G.R... (1990) " Influence tactics, and exchange quality in supervisor – subordinate interactions: A Laboratory experiment and field study" **Journal of Applis psychology**, Vol.75, pp.487 – 499.
- [http://www.bank Palestine. Com/tc /mqalat /team work build. Pdf.](http://www.bank Palestine. Com/tc /mqalat /team work build. Pdf)
- [http://www.globalivision consulting. Com /course–5a .htm.](http://www.globalivision consulting. Com /course–5a .htm)

الملاحق

الملحق رقم (1)

قائمة بأسماء السادة المحكمين

| م | السيد المحكم | الصفة العلمية | جامعة دمشق |
|---|-------------------|-------------------------------------|--------------|
| 1 | أ. د. محمود ميلاد | الأستاذ في قسم علم النفس | كلية التربية |
| 2 | أ.د. أحمد الزعبي | الأستاذ في قسم الارشاد النفسي | كلية التربية |
| 3 | أ.د. غسان زحيلي | الأستاذ في قسم علم النفس | كلية التربية |
| 4 | د.محمود علي محمد | الأستاذ المساعد في قسم أصول التربية | كلية التربية |
| 5 | د. بشرى علي | الأستاذ المساعد في قسم علم النفس | كلية التربية |
| 6 | د. رنا قوشحة | المدرسة في قسم التقويم والقياس | كلية التربية |

الملحق رقم (2) مقياس ظروف بيئة العمل

| الرقم | العبارات | أوافق | غير متأكد | لا أوافق |
|-------|--|-------|-----------|----------|
| 1 | إن التشريعات التنظيمية تحد وتعرق الإبداع والتجديد | | | |
| 2 | إن إدارة الكلية لا تتيح للأساتذة الفرصة لمناقشة الأجور التي تهمهم | | | |
| 3 | لا تتعدى علاقتي مع الطلبة الإطار الرسمي داخل قاعة التدريس | | | |
| 4 | نوع التخصص يؤثر على العلاقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي | | | |
| 5 | التوجيه في الجامعة لا يتوافق مع قدرات الطالب | | | |
| 6 | إن قاعات التدريس مكيفة حرارياً وتسهل مهنة التدريس | | | |
| 7 | أرى ضرورة تغيير إجراءات وقوانين الترقية في سلك الأساتذة | | | |
| 8 | الأستاذ الجامعي هو الوحيد الذي لديه القدرة على حل المشكلات البيداغوجية | | | |
| 9 | تصميم المباني والقاعات مناسب للتدريس | | | |
| 10 | ليس لدى التدريب الكافي لتأدية الواجبات العلمية والتدريسية | | | |
| 11 | تتميز علاقتي بالطلبة بالصرامة والجدية والحزم | | | |
| 12 | إعلانات التوظيف بالجامعة تتم بطريقة معلنة ورسمية | | | |
| 13 | تمكني وظيفتي التدريسية بالجامعة من الاستفادة من مختلف اللقاءات العلمية | | | |
| 14 | مستوى الضجيج الناتج في مكان العمل يؤثر على أدائي داخل القاعة | | | |
| 15 | التزام الإدارة بتوفير المعلومات بشفافية لمن يطلبها | | | |
| 16 | أشارك زملائي في مناقشة المسائل المتعلقة بالعملية التعليمية | | | |
| 17 | توجد علاقة بين المنهاج التعليمي والمشكلات البيئية والحياتية المعاصرة | | | |
| 18 | تمنيت لو أنني مارست مهنة أخرى غير مهنة التدريس | | | |
| 19 | لا أحبذ الطريقة المعتمدة في التوجيه البيداغوجي داخل الجامعة | | | |
| 20 | عدم وجود الوسائل التعليمية الحديثة (الإعلام الآلي) يزيدون شعوري بالإحباط | | | |
| 21 | يوسفني أن نظام الترقية المعمول به حالياً غير عادل | | | |
| 22 | أشعر بالارتياح عندما أقوم بتدريس الطلبة | | | |
| 23 | مستوى الدخل الشهري موازن لكفاءتي العلمية | | | |
| 24 | مستوى القيم الخلقية لبعض الزملاء العمل غير مناسبة مع منصب التدريس | | | |
| 25 | المناح التنظيمي الجامعي يتيح الفرصة للابتكار وتطوير الأداء | | | |
| 26 | إن الاكتظاظ في قاعات التدريس يسبب لي إرهاقاً مضاعفاً | | | |
| 27 | تتيح لنا وظيفة التدريس بالجامعة تطوير خبراتي التعليمية | | | |
| 28 | وجود التهوية في مكان العمل يساعد على التدريس | | | |
| 29 | يتبع الأساتذة وسائل تقويم جيدة لقياس الأداء الأكاديمي للطلاب | | | |
| 30 | اختياري لمهنتي كانت بارادتي | | | |
| 31 | اعتقد أن الإجراءات التنظيمية بالطلبة ذي جودة عالية | | | |
| 32 | اعتقد أن الإجراءات التنظيمية بالطلبة ذي جودة عالية | | | |
| 33 | كثيراً ما أقوم بمساعدة طلبتي على حل المشاكل الدراسية التي يتعرضون لها | | | |
| 34 | الحوافز المادية غير مناسبة لقدراتي وإمكانياتي | | | |
| 35 | إن ساعات التدريس الرسمية غير كافية لتقديم المقرر الدراسي | | | |
| 36 | إمكانية الاتصال المباشر مع الإدارة التي انتمى إليها متاحة دائماً | | | |
| 37 | أدى نظام الإشراف الأكاديمي إلى تكوين علاقات جيدة بيني وبين الطلبة | | | |
| 38 | أشارك في مناقشة السياسات والإجراءات الخاصة بالكلية | | | |
| 39 | أشعر بالملل نتيجة شكل القاعة | | | |
| 40 | تتيح لنا وظيفة التدريس بالجامعة تطوير خبراتي التعليمية | | | |
| 41 | تساعد الأنشطة بالكلية على تكوين علاقات اجتماعية طيبة مع زملائي | | | |
| 42 | لا تسمح وظيفة التدريس بالجامعة لتكوين علاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء | | | |
| 43 | تصميم قاعات التدريس رعي فيها الإضاءة الجيدة | | | |
| 44 | المكافآت توزع توزيعاً غير عادل | | | |
| 45 | كثيراً من الإجراءات العقابية التي تفرضها الجامعة على المخالفين لا تنفذ | | | |
| 46 | كثيراً ما أقوم بمساعدة طلبتي على حل المشاكل الشخصية التي يتعرضون لها | | | |

الملحق رقم (3) جودة الحياة الوظيفية

| الرقم | العبارات | أبداً | قليل جداً | إلى حد ما | كثيراً | كثيراً جداً |
|-------|---|-------|-----------|-----------|--------|-------------|
| 1 | لدي إحساس بالحياة والنشاط | | | | | |
| 2 | أشعر ببعض الألم في جسمي | | | | | |
| 3 | اضطر لقضاء بعض الوقت في السرير مسترخياً | | | | | |
| 4 | تتكرر إصابتي بنزلة البرد | | | | | |
| 5 | لا أشعر بالغثيان | | | | | |
| 6 | أشعر بالانزعاج نتيجة التأثيرات الجانبية للدواء الذي أتناوله | | | | | |
| 7 | أنام جيداً | | | | | |
| 8 | أعاني من ضعف في الرؤية | | | | | |
| 9 | نادراً ما أصاب بالأمراض | | | | | |
| 10 | كثرة إصابتي بالأمراض تمثل عبئ كبير على أسرتي | | | | | |
| 11 | أشعر بأنني قريب جداً من صديقي الذي يقدم لي الدعم | | | | | |
| 12 | أشعر بالتباعد بيني وبين والدي | | | | | |
| 13 | أحصل على دعم عاطفي من أسرتي | | | | | |
| 14 | أجد صعوبة في التعامل مع الآخرين | | | | | |
| 15 | أشعر بأن والدي راضيان عني | | | | | |
| 16 | لدي أصدقاء مخلصين | | | | | |
| 17 | علاقاتي بزملائي رديئة للغاية | | | | | |
| 18 | لا أحصل على دعم من أصدقائي وجيراني | | | | | |
| 19 | أشعر بالفخر لانتمائي لأسرتي | | | | | |
| 20 | لا أجد من أثق فيه من أفراد أسرتي | | | | | |
| 21 | اخترت التخصص الدراسي الذي أحبه | | | | | |
| 22 | بعض المقررات الدراسية غير مناسبة لقدراتي | | | | | |
| 23 | أشعر بأنني أحصل على دعم أكاديمي من أساتذتي | | | | | |
| 24 | لدي إحساس بأنني لم استفد شيء من تخصصي | | | | | |
| 25 | الأساتذة يرحبون بي ويجيبونني عن تساؤلاتي | | | | | |
| 26 | الأنشطة الطلابية بالجامعة مضيعة للوقت | | | | | |
| 27 | أنا فخور باختياري للتخصص الذي يناسبني في الجامعة | | | | | |
| 28 | أشعر بأن دراستي الجامعية لن تحقق طموحاتي المهنية | | | | | |
| 29 | أشعر بأن الدراسة بالجامعة مفيدة للغاية | | | | | |
| 30 | أجد صعوبة في الحصول على استشارة علمية | | | | | |
| 31 | أنا فخور بهدوء أعصابي | | | | | |
| 32 | أشعر بالحزن بدون سبب واضح | | | | | |
| 33 | أواجه مواقف الحياة بقوة إرادة وهدوء أعصاب | | | | | |
| 34 | أشعر بأنني عصبي | | | | | |
| 35 | لا أخاف من المستقبل | | | | | |
| 36 | أقلق من الموت | | | | | |
| 37 | من الصعب استثارتني انفعالياً | | | | | |
| 38 | أقلق لتدهور حالتي | | | | | |
| 39 | أمتلك القدرة على اتخاذ أي قرار | | | | | |
| 40 | أشعر بالوحدة النفسية | | | | | |
| 41 | أشعر بأنني متزن انفعالياً | | | | | |
| 42 | أنا عصبي جداً | | | | | |
| 43 | أستطيع ضبط انفعالاتي | | | | | |