



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: 2024/.....

رقم التسجيل ط1: 23075116587

رقم التسجيل ط2: 23067087711

مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية  
دراسة ميدانية ببعض مدارس ولاية المسيلة

مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في

تخصص: إرشاد وتوجيه

شعبة: علم النفس

إشراف الدكتورة:

-بوحملة حليلة

إعداد الطلبة:

- عيش فايزة

-رداوي نصيرة

السنة الجامعية: 2024/2023



# شكر وعرفان

الشكر والحمد في الأول والأخير لله سبحانه وتعالى الذي وفقنا لإنجاز هذا البحث وأعاننا على جميع الصعوبات التي واجهتنا .

نخص بالشكر والتقدير إلى أستاذتي الكريمة، التي قدمت لنا يد العون في إنجاز هذا البحث، وأمدتنا بملاحظات العملية والمنهجية رغم ارتباطاتها والتزاماتها المهنية، كما نشكرها على تكبدها عناء قراءة وتصحيح ومناقشة هذا البحث . ولا يفوتنا أن نشكر كل من ساعدنا وشجعنا على إنجاز هذا البحث بشكل أو

بآخر، من قريب

أو بعيد، من أقارب وأساتذة وأصدقاء وزملاء فإلى كل هؤلاء أسدى وأنبل معاني

الشكر، وأسمى عبارات الامتنان، فجزاهم الله خير الجزاء

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما

رباني صغيرا "سورة الإسراء الآية 24 .

إلى الوالدين الكريمين

إلى الإخوة والأخوات، إلى كل الأهل والأقارب وزملاء الدراسة،

وإلى جميع الأصدقاء،

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

## نصيرة

# إهداء

أهدي هذا العمل إلى من قال فيهما

"واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما

رباني صغيرا "سورة الإسراء الآية 24 .

إلى الوالدين الكريمين

إلى الإخوة والأخوات، إلى كل الأهل والأقارب وزملاء الدراسة،

وإلى جميع الأصدقاء،

إلى قرة عيني وفلذة كبدي ابنتي كوثر

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

فايزة

## الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بابتدائيات ولاية المسيلة وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فروضها استخدمنا المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (106) أستاذ وأستاذة ولجمع المعلومات تم استخدام أداة الاستبيان وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض
  - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.
  - 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة.
- متوسط.

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة، الحياة الوظيفية، المرحلة الابتدائية

## Summary:

The current study aimed to determine the level of job quality of life among primary school teachers in the primary schools of M'Sila province. To answer the study's questions and test its hypotheses, we used the descriptive method. The study sample consisted of 106 teachers. A questionnaire was used to collect information. The study reached the following conclusions:

- The level of job quality of life among primary school teachers is low.
- There are no statistically significant differences in the job quality of life attributable to the gender variable.
- There are no statistically significant differences in the job quality of life attributable to the experience variable.

**Keywords:** Quality of life, job quality of life, primary stage.

# فهرس المحتويات

شكر وعرهان

إهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

أ..... مقدمة

## الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-الإشكالية.....4

2-فرضيات الدراسة.....5

3-أهداف الدراسة.....5

4-أهمية الدراسة: النظرية التطبيقية.....5

5-تحديد مفاهيم الدراسة.....6

6-الدراسات السابقة.....7

7-الجانب النظري.....11

## الفصل الثاني: الإجراءات الميدانية للدراسة

تمهيد.....25

1-الدراسة الاستطلاعية.....26

2-الدراسة الأساسية.....26

3-حدود الدراسة.....27

4-أداة الدراسة.....28

5-الأساليب الإحصائية المستعملة.....31

## الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

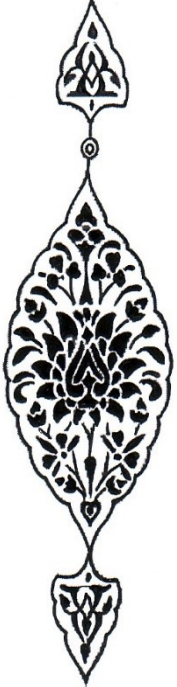
- 1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات ..... 33
- 2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة ..... 34
- 3- تفسير ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة ..... 37
- الخاتمة ..... 41
- قائمة المصادر والمراجع ..... 43

الملاحق

## فهرس الجداول

- الجدول رقم (1): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مع الدرجة الكلية للاستبيان ..... 29
- الجدول رقم (2): يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ ..... 31
- الجدول رقم (3): يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير محل الدراسة. 33
- الجدول رقم (4): ترميز إجابات عينة الدراسة..... 34
- الجدول رقم (5): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة الحياة الوظيفية.... 35
- الجدول رقم (6) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس ..... 35
- جدول رقم (7): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات افراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير سنوات الخبرة..... 36

# مقدمة



## مقدمة:

ان التطورات الحاصلة في العالم سواء العلمية والمعرفية أو الاقتصادية والتكنولوجية قد غيرت العديد من المفاهيم لدى المجتمعات التي تخص حياتهم النفسية والاجتماعية والمهنية التي ألزمت الأفراد بضرورة التكيف معاه ومواكبتها بالشكل الذي يضمن لها البقاء والاستمرار ويحقق أهدافها، والتي أحدثت خلا في العديد من المفاهيم خاصة النفسية منها، ويعتبر جودة الحياة أحد هذه المفاهيم، الذي ظهر حديثا في أدبيات البحث العلمي و لقي اهتمام كبير من طرف الباحثين نظرا لأهميته فهي تشير إلى الصحة النفسية والعقلية للأفراد سواء كانوا داخل المنظمات أو خارجها فكل ما كانت جودة الحياة مرتفعة فهذا مؤشر إيجابي على الصحة النفسية و العقلية.

ويعتبر جودة الحياة الوظيفية مفهوما جديدا في في الجانب الاقتصادي للمؤسسات والمهني للأفراد الذي أصبح ينظر اليه كانه ضرورة ملحة تضمن استمرار المؤسسة وتحقيق أهدافها، من خلال الحرص على توفير بيئة عمل بخصائص نوعية ذات جودة وفعالية تتوافق واهتمامات العاملين بها وحاجاتهم ورغباتهم، فضمن تهيئة بيئة عمل بموصفات ذات جودة من شأنها تحقيق عائدات قيمة ومؤثرة ايجابيا على العاملين والمؤسسة على حد سواء.

فاهتمام المؤسسات الاقتصادية باعتماد برامج نوعية لجودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها يعتبر أحد مؤشرات نجاح المؤسسة والتي تتجلى في تحقيق الامان والاحترام وتقدير المجهود المبذول، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وتحقيق الاستقرار والامن الوظيفي، التحفيز النفسي والمادي من خلال الاجور والمكافآت كذلك اشراك جميع افراد المؤسسة في اتخاذ القرارات، كلها عوامل تضمن تحقيق جودة الحياة الوظيفية التي تضمن السير الحسن للمؤسسة وسهر العاملين على نجاحها وتسييرها بطريقة ناجحة.

وعليه تمت معالجة هذا الموضوع في خمس فصول، ثلاثة في الجانب النظري، وفصلين في الجانب التطبيقي، حيث تم التعرض لهذه الفصول كالتالي:

**الفصل الأول:** خصص لمدخل الدراسة وقمنا فيه بعرض اشكالية الدراسة وطرح التساؤلات والفرضيات الخاصة بموضوع الدراسة، ثم التطرق الى أهداف وأهمية الدراسي، ثم تحديد المفاهيم والمصطلحات الخاصة بمتغيرات الدراسة، وفي الأخير تم التطرق الى الدراسات السابقة والتعقيب عليها

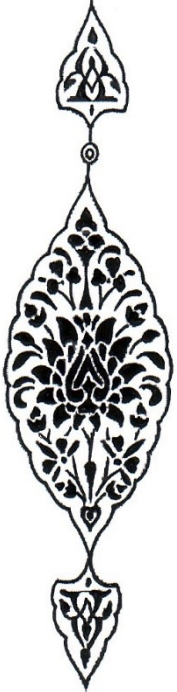
**الفصل الثاني:** قمنا فيه بعرض مفهوم جودة الحياة ومفهوم جودة الحياة الوظيفية و المقاربات النظرية لجودة الحياة الوظيفية

**الفصل الثالث:** تم عرض فيه اجراءات الدراسة الميدانية التي تضمنت الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة اضافة الحدود الزمانية والمكانية، وعينة الدراسة، اضافة الى ادوات الدراسة وخصائصها السيكمترية، ثم اجراءات التطبيق والأساليب الاحصائية المستخدمة.

**الفصل الرابع:** في هذا الفصل تم عرض نتائج الدراسة وتحليلها، ثم تفسيرها ومناقشتها، وينتهي الفصل باستنتاج عام، وفي الأخير تم عرض الخاتمة مرفوقة بمجموعة من التوصيات والاقتراحات، ثم قائمة المراجع والملاحق.

# الفصل الأول

## الإطار العام للدراسة



## 1-الإشكالية:

يعتبر النظام التربوي من أهم الأنظمة التي عرفت اهتماما واسعا من قبل الباحثين الأكاديميين والتربويين باعتباره أحد أهم الركائز التي تقوم عليها الدول، والتي تسعى بدورها إلى التطوير الدائم في مختلف جوانبه سواءا بالنسبة للمتمدرس أو المدرس بحد ذاته. حيث تسعى المؤسسات التربوية إلى تحقيق أهدافها المسطرة من طرف وزارة التربية الوطنية من خلال الاهتمام بالركيزة الأساسية للمؤسسة التربوية المتمثلة في الأستاذ من خلال تحقيق الرضا والراحة والتي تظهر من خلال جودة الحياة.

وتعتبر جودة الحياة من الموضوعات المهمة التي ظهرت حديثا في أدبيات البحث العلمي ولفتت انتباه الباحثين التربويين نظرا لأهميتها التي تشير إلى الصحة النفسية والعقلية للأفراد سواءا كانوا داخل المؤسسات التربوية أو خارجها باعتبارها تهتم بالجانب النفسي للفرد، الذي يتواجد في بيئة تتعدد فيها المواقف السلبية والتي تؤثر على الصحة النفسية وتخلق لديه نوعا من التوتر والقلق والصراع النفسي الدائم خاصة في بيئة العمل الذي يعتبر جزءا لا يتجزأ من حياة الفرد الذي يسعى من خلاله إلى تلبية احتياجاته وتحقيق ذاته، التي قد يتعرض الفرد فيها إلى مواقف ضاغطة تؤثر عليه.

ومن المهن التي تؤثر على الفرد وتتطلب مجهودا فكريا وعقليا وجسديا مهنة التعليم لما فيها من ضغوط والتي تنعكس على جودة الحياة للأستاذ، ولذلك وجب الاعتناء بالجوانب التي يمارس فيها الأستاذ مهنته وفق الظروف المحيطة به والتي تضمن تحقيق الصحة النفسية والمهنية والتخفيف من مصادر الضغط والتوتر والقلق.

وفي هذا الصدد يؤكد ابراهيم (2013) على أن التمتع بالقدرة العالية في جودة الحياة الملائمة لبيئة العمل التربوي، يولد اندفاعا عاليا لدى المعلمين لتحقيق أهدافهم، فجودة الحياة الجيدة لدى المعلمين تشير في مجملها إلى جودة الخدمات المادية الاجتماعية المقدمة لهم.

كما هدفت دراسة فواطمية محمد(2017) إلى إيجاد مستوى جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي حيث توصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة متوسط لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

وتظهر جودة الحياة الوظيفية إلى التوفير الجيد والملائم لمقومات العمل وتوفير بيئة جيدة وملائمة تمكن الأستاذ من أداء عمله بمرونة واستقلالية وتحقيق الصحة النفسية والمهنية، بعيدا عن مسببات القلق والتوتر.

### التساؤلات:

- 1- ما هو مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة؟

### 2-فرضيات الدراسة:

- 1-مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط.
- 2-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.
- 3-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة .

### 3-أهداف الدراسة:

- معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- معرفة الفروق في جودة الحياة الوظيفية حسب متغير الجنس(ذكور-إناث)
- معرفة الفروق في جودة الحياة الوظيفية حسب متغير الخبرة.

### 4-أهمية الدراسة: النظرية التطبيقية

#### \*الأهمية النظرية:

تبرز أهمية الدراسة في التوعية بأهمية جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي لضمان السير الحسن لعملية التربية من خلال تزويد المسؤولين والمدراء والموظفين بالمعلومات

الخاصة بجودة الحياة الوظيفية ولفت نظرهم لأهمية جودة الحياة الوظيفية وأثرها الايجابي على أداء العمل إضافة إلى إثراء الخلفية النظرية في بعض المفاهيم المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية.

### \*الأهمية التطبيقية:

تكمن في استهداف أحد الشرائح المهمة والفعالة في المجتمع والمؤسسات التربوية بصفة خاصة وهم أساتذة التعليم الابتدائي والكشف عن درجة جودة الحياة الوظيفية لديهم، وكذلك لفت أنظار القائمين على العملية التربوية في التركيز على أهمية جودة الحياة الوظيفية لأستاذ التعليم الابتدائي من خلال وضع الخطط والبرامج التي من شأنها الرفع من درجة جودة الحياة الوظيفية لديهم.

### 5-تحديد مفاهيم الدراسة:

#### 1.5.:التعريف الاصطلاحي

**جودة الحياة:** تتمثل في الإحساس الإيجابي بحسن الحال، كما يتم رصده بالمؤشرات السلوكية التي تدل على ارتفاع مستويات رضا الفرد عن ذاته وحياته بشكل عام، كذلك سعيه المتواصل لتحقيق استقلالته في تحديد وجهة ومسار حياته وإقامته لعلاقات اجتماعية ايجابية متبادلة مع الآخرين واستمراره فيها، كما ترتبط بكل من الإحساس العام بالسعادة والاستمتاع بالحياة والسكينة والطمأنينة النفسية. (مشري، 2014، ص266)

**2.5.جودة الحياة الوظيفية:** هي درجة التميز الناجمة عن ظروف العمل والعلاقة بين العامل وبيئته، إضافة إلى البعد الإنساني الذي يساهم في معظمه في تحقيق الرضا العام وتطور الأداء على مستوى الفرد ثم على مستوى المنظمة ككل(البربري، 2016، ص14) ويعرفها جاد الرب " بأنها " مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية

أيضا والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (بن خليفة، عاشور، شريقي، 2022، ص 9).

ويشير نصار إلى أن جودة الحياة الوظيفية تعرف بأنها مجموعة من المزايا والسياسات التي تعمل المؤسسة على توفيرها من أجل ضمان تحسين وتطوير الحياة الشخصية والوظيفية للعاملين وبالتالي التأثير بشكل كبير على ولاء وأداء والتزام الموظفين بشكل إيجابي يطور ويحسن جودة الأهداف التي يتم تحقيقها (الهبارنة، 2019، ص 122)

\***اجرائيا:** تعبر عن مدى رضا الأستاذ عن بيئة العمل وجودتها من مختلف الجوانب ومدى تحقيق صحته النفسية والمهنية التي تمكنه من أداء عمله على أكمل وجه، وتعبر عن درجات استجابة أساتذة التعليم الابتدائي عن مقياس جودة الحياة الوظيفية.

**3.5. أستاذ التعليم الابتدائي:** هم الأشخاص المعينون من طرف وزارة التربية والدين يمارسون مهام التربية والتعليم في المؤسسات الابتدائية، وهم عينة الدراسة الحالية. (فواظمية، 2017، ص 455)

## 6-الدراسات السابقة:

**1.6.دراسات حول متغير الثقة التنظيمية:**

**1.1.6.دراسة بركيبة ثورية (2017):**

**بعنوان:** إدراك أساتذة لجودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية-دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بورقلة.

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى ادراك الأساتذة لجودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية-دراسة ميدانية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بورقلة، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن من خلال تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في استبيان لقياس جودة العمل تم تكييفه وفق بيئة وعينة الدراسة على عينة قدرت ب (94) أستاذ.

وتم التوصل إلى النتائج التالية بعد المعالجة الإحصائية:

- توجد فروق في متوسط درجات ادراك الأساتذة لمستوى جودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية بورقلة.
- توجد فروق في ادراك الأساتذة لجودة حياة العمل تعزى لعامل الدرجة العلمية.
- توجد فروق في ادراك الأساتذة لجودة حياة العمل تعزى لعامل الخبرة.
- توجد فروق في ادراك الأساتذة لجودة حياة العمل تعزى لعامل الحالة الاجتماعية.

### 2.1.6.دراسة فواظمية، محمد(2017):

**بغنوان:** واقع جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

هدفت الدراسة إلى إيجاد مستوى جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي ومعرفة ما اذا كانت توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة ترجع إلى الجنس والسن والخبرة، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال تطبيق المقياس المنوي لجودة الحياة المصمم من طرف المنظمة العالمية للصحة، الذي طبق على عينة عشوائية تتكون من 300 أستاذ وأستاذة يدرسون بالمؤسسة التربوية لولاية مستغانم، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

-مستوى جودة الحياة متوسط لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة ترجع إلى الجنس والسن والخبرة.

### 3.1.6.دراسة دردان لنده(2021):

**بغنوان:** جودة الحياة لدى أساتذة التعليم العالي.

حيث هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع جودة الحياة لدى 162 أستاذ تعليم عالي من جامعة مولود معمري بتيزي وزو ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الدراسة والمتمثلة في مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية المترجم للغة العربية من قبل الدكتور أحمد محمد حسانين 2011 والمعدل من قبل

الباحثة وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات عن طريق الحزمة الإحصائية SPSS، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- وجود مستوى مرتفع من جودة الحياة لدى جميع أفراد عينة الدراسة على اختلاف رتبهم الأكاديمية وعدم وجود فروق دالة حسب الرتبة الأكاديمية وميدان التخصص.

#### 4.1.6.دراسة محمد، ابراهيم جويده؛ لعيس، أيمن(2022):

**بغنوان:** الضغوط النفسية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم المتوسط.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الضغوط النفسية بجودة الحياة لدى أساتذة التعليم المتوسط، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، من خلال تطبيق أدوات الدراسة المتمثلة في مقياسي الضغوط النفسية وجودة الحياة على عينة قدرت ب (41) أستاذ وأستاذة، وبعد المعالجة الإحصائية للبيانات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية وجودة الحياة لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.

لا توجد فروق بين الذكور والإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس الضغوط النفسية -لا توجد فروق بين الذكور والإناث من أساتذة التعليم المتوسط على مقياس جودة الحياة. -لا توجد فروق تعزى لعامل الخبرة لدى أساتذة التعليم المتوسط على مقياس الضغوط النفسية.

- لا توجد فروق تعزى لعامل الخبرة لدى أساتذة التعليم المتوسط على مقياس جودة الحياة.

#### 5.1.6.دراسة شائع زينب كريم(2023):

**بغنوان:** جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

هدف البحث الحالي إلى التعرف على جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ودلالة الفروق في جودة الحياة المدرسية وفق متغير الجنس، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال تطبيق أداة الدراسة المتمثلة في مقياس

بلقاسمي بوعبدالله 2019 لقياس جودة الحياة المدرسية على عينة قدرت ب200 معلم ومعلمة وبعد المعالجة الإحصائية اظهرت النتائج أن:

-عينة الدراسة تتمتع بمستوى جودة الحياة المدرسية.

-توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث لصالح الاناث.

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

بعد استعراض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع دراستنا، توصلنا إلى ما يلي:

تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في:

-هناك اتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في معالجتها للجانب النظري الخاص

بمتغير الدراسة (جودة الحياة الوظيفية) وتتشابه مع دراسة بركيبة ثورية (2017) في

دراساتها لمتغير الدراسة والدراسات السابقة الأخرى التي تركز على عنصر جودة الحياة لدى

العاملين مثل دراسة شائع زينب كريم(2023) ودراسة محمد، ابراهيم جويده؛ لعيس،

أيمن(2022) دراسة فواظمية، محمد(2017) ودراسة دردان لنده(2021)

-هناك اتفاق في المنهج المعتمد في الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية وهو المنهج

الوصفي مثل دراسة دراسة بركيبة ثورية (2017) في دراستها لمتغير الدراسة والدراسات

السابقة الأخرى التي تركز على عنصر جودة الحياة لدى العاملين مثل دراسة شائع زينب

كريم(2023) ودراسة محمد، ابراهيم جويده؛ لعيس، أيمن(2022) دراسة فواظمية،

محمد(2017) دراسة دردان لنده(2021)

-مجتمع البحث.(الأساتذة ويظهر الاختلاف في مستوى التعليم عالي مثل دراسة بركيبة

ثورية (2017) ودراسة دردان لنده(2021)-متوسط مثل ودراسة محمد، ابراهيم جويده؛

لعيس، أيمن(2022) - ابتدائي دراسة شائع زينب كريم(2023) ودراسة فواظمية،

محمد(2017) (

وتختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث:

-الزمان والمكان مثل بركيبة ثورية بورقلة سنة (2017) ودراسة فواطمية، محمد  
بمستغانم سنة (2017)، و دراسة دردان لنده بتيزي وزو سنة (2021) ودراسة محمد،  
ابراهيم جويده؛ لعيس، أيمن بالوادي سنة (2022) و

وقد تم الاستفاده من الدراسات السابقة في كونها قد ساعدت في إعطاء خلفية نظرية  
لمتغيرات الدراسة

## 7-الجانب النظري:

### أولاً: جودة الحياة:

مصطلح جودة الحياة فقد ظهر حديثا في أدبيات البحث العلمي و لقي اهتمام كبير  
من طرف الباحثين نظرا لأهميته فهي تشير إلى الصحة النفسية والعقلية للأفراد سواء كانوا  
داخل المنظمات أو خارجها فكل ما كانت جودة الحياة مرتفعة فهذا مؤشر إيجابي على  
الصحة النفسية و العقلية .

**1.تعريف جودة الحياة:** و يمكننا تعريف الجودة من الناحية اللغوية من الفعل جود أي شيء  
جيد والجمع جواد و جياؤد بالهمزة ، ومنها أجاد الشيء أي أحسنه وجودة تجويدا، أي قدمه  
على أكمل وأحسن وجه ممكن.

الجودة Quality مصطلح له علاقة بالكلمة اللاتينية Qualitas و هي تعنى طبيعة الفرد أو  
طبيعة الشيء، وتعني الدقة والالتقان (فواطمية، 2017، ص 456)

أما اصطلاحا فالجودة هي انعكاس للمستوى النفسي ونوعيته، وأن ما بلغه الانسان  
اليوم من مقومات الرقي والتحضر، يعكس بلا شك مستوى معين من جودة الحياة، ويقصد  
بجودة الحياة بشكل عام جودة خصائص الانسان من حيث تكوينه الجسمي و النفسي و  
المعرفي و درجة توافقه مع ذاته و مع الآخرين وتكوينه الاجتماعي والاخلاقي.

وحسب منظمة الصحة العالمية (1993) فان جودة الحياة على أنها تتحدد من خلال  
ادراك الفرد لوضعه في الحياة، في السياق العام للثقافة و نظام القيم مقارنة بانتظاراته و

توقعاته ومخاوفه من الحياة ، وهو مفهوم واسع مرتبط بشكل معقد مع الصحة الجسدية والحالة النفسية وفي علاقة التبعية مع العلاقات الاجتماعية لكل شخص. (فواظمية،

2017، ص 456)

## 2. مفهوم جودة الحياة الوظيفية

بدأت فكرة جودة الحياة العملية تترسخ تدريجياً في السياق الخاص لظروف العمل في المجتمعات الصناعية في نهاية الخمسينيات من القرن الماضي والتركيز على إضفاء الطابع الإنساني على أبعاد العمل وكذلك تحسين ظروف العمل للعمال مع التركيز على جودة العلاقة بين الموظفين وبيئة العمل في بداية الستينيات.

وفي سنة 1972 تم تقديم جودة الحياة العملية كمصطلح لأول مرة خلال مؤتمر علاقات العمل الدولية وفي السنوات الأخيرة يتم تحديد جودة الحياة العملية (QWL) بشكل متزايد كمؤشر تقدمي يتعلق بوظيفة واستدامة منظمات الأعمال، حيث أن التعقيد المتزايد العالم الأعمال التنافسي والعملية المرهقة في المساومة و التفاوض بشأن الأجور، والطبيعة التخريبية المترتبة على النزاعات العمالية، جعلت العديد من الشركات تنظر إلى جودة حياة العمل لموظفيها كعامل استراتيجي مهم في حماية الشركات من الكوارث غير المرغوب فيها. وحسب " Werther & Davis " تعني جودة حياة العمل ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقق جودة حياة العمل من خلال تشجيع استخدام جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل.

وعرفها " May & All " على أنها الظروف والبيئة الملائمة لمكان العمل التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال تزويد العمال بالمكافآت والأمن الوظيفي وفرص الترقى والتقدم.

(بن خليفة، عاشور، شريفى، 2022، ص 8)

وفي أغلب الأحيان ينظر إلى جودة حياة العمل على أنها بناء متعدد الأبعاد، حيث يشتمل هذا المفهوم على الأمن والسلامة في العمل، وأنظمة مكافأة أفضل، وأجر عادل ومنصف، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة، وفرص أفضل للتقدم والتقدم (بن خليفة، عاشور، شريقي، 2022، ص 9).

- تعريف المغربي تمثل جودة الحياة الوظيفية الجهود التي تبذلها المنظمة لتحسين جودة العمل، مما يتطلب إجراء التغييرات التي تركز على البحث عن أفضل الطرق لتحسين بيئة العمل وتخفيض القلق والضغط لدى العاملين في حين ينظر إلى مكونات جودة الحياة العمل كمدخل يتم من خلاله إمداد العاملين بالمعلومات والمعرفة والمكافئات التي تنمي الأداء وتمنح التعويض بشكل عادل مع الحفاظ على استمرار الأفراد وكرامتهم مما يدعم ويقوي الثقافة التنظيمية للمنظمة (المغربي، 2004، ص 05)

- تعريف والتون Waltron: أما والتون فيعرف جودة الحياة الوظيفية على أنها تعبر عن توقعات الموظفين تجاه منظمات العمل من حيث عدالة الأجر والتعويض، وظروف العمل الصحية والأمنة، والفرص المتاحة لتنمية وتطوير القدرات البشرية الحقوق الدستورية للعاملين التكامل الاجتماعي والتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.

- تعريف nSherma هي تلك التغييرات التي تقوم بها المنظمة والتي من شأنها تحسين نوعية الحياة الوظيفية لمستخدميها وهذه التغييرات تركز على البحث عن طرق أفضل لجعل بيئة العمل أكثر فائدة وبما يؤدي إلى تخفيض القلق والضغط لدى العاملين. (براهيمي، 2023، ص 39)

ثانيا: المقاربات النظرية لجودة الحياة الوظيفية:

### 1- مقارنة العلاقات الإنسانية:

\* مقارنة سلم الحاجات عند أبراهام ماسلو:

يعد "أبراهام ماسلو" عالما في علم النفس التكويني ومتخصص في السلوك الإنساني وهو أول منظر اهتم بشكل واضح بتحفيز الإنسان في العمل، وفي سنة 1954 ألف كتابا يعتبر مرجعا في مسألة التحفيز في العمل وعرفت نظريته صدى كبير في الوسط الصناعي وبالأخص هرم الحاجات الإنسانية، حيث يؤكد ماسلو بأن دافعية الفرد نحو العمل مرتبطة ببحثه الدائم عن الحاجات واشباعها، وقد صنفها إلى صنفين هما: الحاجات الأولية وتتضمن الحاجات الفسيولوجية الأساسية وحاجات الأمان والحاجات الثانوية وتتضمن حاجات الانتماء وحاجات الاحترام والتقدير وحاجات تحقيق الذات. (شرايمي، 2007، ص44).

ومن هذا المنطلق اقترح ماسلو هرم الحاجات الشهير الذي يضم خمس مستويات وفقا لأهميتها للفرد كما هو موضح في النقاط الآتية:

-الحاجات الفسيولوجية: وهي تشمل الحاجات الجسمانية الأساسية لاستمرار الحياة كالحاجة إلى الطعام والشراب والهواء والملبس والراحة وغيرها. حاجات الأمان وهي تشمل حاجات الشخص لتوفير الأمان سواء كان هذا الأمان من الناحية المادية أو من الناحية المعنوية والنفسية أو الأمان ضد الأضرار الجسدية.

- الحاجات الاجتماعية وتشمل حاجة الفرد لشعوره بأنه محبوب من الآخرين ومتفاعل معهم بشكل ايجابي في المجتمع.

-حاجات التقدير: وتشمل حاجة الفرد بتقدير الآخرين واحترامهم له، وشعوره بالقدرة والنجاح وكذلك الحاجة لتقدير الشخص لذاته.

-حاجات تحقيق الذات وتشمل حاجة الفرد أن يحقق أحلامه وآماله، ويكون ذلك باستخدام قدراته ومواهبه في الوصول إلى المركز المرغوب (البياتي، 2012، ص133)

يظهر أن تقسيم ماسلو للحاجات على أساس نظريته للفرد على أنه كل متكامل منتظم، كما أنه نظمها على حسب قوة هذه الحاجات وفاعليتها، فكل من هذه الحاجات لا تظهر إلا إذا أشبعت الحاجة التي قبلها في الترتيب الهرمي، حيث أن الحاجات الفسيولوجية هي المهمة في الحفاظ على حياة الفرد وإشباعها يؤدي بالفرد للانتقال إلى الحاجة التي تليها، وهي الحاجة للأمن وبتحقيقها ينتقل للحاجة. (قريد، 2016، ص 33)

تعتبر حاجة الفرد للأمان الوظيفي من أهم الحاجات في حياة الموظفين، فتصرفات الإدارة الاعتباطية والتمييز واللاعداالة التنظيمية قد يشكل عائق في طريق إشباع هذه الحاجة، وما أن يشبع الفرد حاجته للأمان الوظيفي حتى تبرز حاجة أخرى لتحل محلها في سلم الحاجات، وما إن يرضيها حتى تحل محلها حاجة تليها في سلم الحاجات وهي بالاحترام والتقدير من قبل الآخرين، أما الحاجة التي تقف في أعلى درجات هذا الحاجة لتحقيق الذات، حيث تتصل بالثقة في النفس وتمثل مدخلا أساسيا لتحقيق الحياة الوظيفية (التربوتي، 2012، ص ص 56-57)

تم تطوير مقاربة العلاقات الإنسانية للإدارة من دراسة تجريبية لالتون مايو ورفاقه الذين عشرينيات وثلاثينيات القرن الماضي، كان البحث التجريبي مصمم لاختبار تأثير شدة الإضاءة على العامل وتأثير العلاقات الإنسانية على سلوكه، وقد خلصوا إلى عدد من النتائج أهمها أن كلا من العوامل الاجتماعية والنفسية في مكان العمل جنبا إلى جنب مع الظروف المادية تأثير كبير على معنويات الموظفين ومخارجاتهم، وتوصلوا إلى حقيقة أن العمال ليسوا حاملون أو منعزلين، بل هم كائنات اجتماعية يميلون إلى تشكيل مجموعات صغيرة مثل المنظمات غير الرسمية كما توصلوا إلى أن أسلوب القيادة الإشراف التواصل والمشاركة دورا مركزيا في التأثير على سلوك العمال ورضاهم وإنتاجيتهم.

وبالمجمل، تؤكد هذه المقاربة إن تحقيق جودة الحياة الوظيفية يرتبط أساسا باعتراف الإدارة بالجانب المعنوي والنفسي للموظفين، والاهتمام بتحقيق رفايتهم، وتنمية علاقات

إنسانية تقوم على الثقة والتعاون المتبادل بين الأفراد والإدارة، بما يحقق الأمان الوظيفي.  
(بده، 2022، ص ص 41-42)

-أريك فروم (1900 1980): يعتقد فروم أن الأمراض النفسية تنتج عن الصراع القائم بين سعي العمال لتحقيق أهدافهم الوظيفية داخل بيئة العمل وبين النظم والقوانين القائمة والمنظمة في المؤسسة التي تعارض هذا السعي.

وأشار أن جودة حياة العمل للموظف تنشأ من إنتاجه، واحساس الفرد بالواقع الملموس واتحاده مع غيره مع احتفاظه بخصائص شخصية في أن واحد، وهي احساس الفرد العامل بالطاقة الحيوية الفياضة التي تنجم عن ارتباطه بالعالم الخارجي المؤسسة أو المصنع ارتباطاً منتجاً.

وأكد فروم على الجانب الاجتماعي للعامل إذ أنه أساس جودة حياة العمل وسعادتها، إذ يرى أن الإنسان اجتماعي بطبعه وأن غالبية مشكلاته ناتجة عن انفصاله وتفرده في مجتمعه، والشخصية السوية هي التي تكون اجتماعية ومنتجة وكذلك توفر المتعة النفسية.

وأشار أن وجود حياة العمل للفرد العامل تنشأ من إنتاجه، واحساس ذلك الفرد بالواقع الملموس داخل بيئة العمل واتحاده مع غيره من زملاء العمل مع احتفاظه بخصائص شخصيته في أن واحد. وجود حياة العمل هي احساس العمل بالطاقة الحيوية الفياضة التي تنجم عن ارتباطه بالعالم الخارجي ارتباطاً وثيقاً.

-أدلر ADLER (1870 1937) يقول: إن الهدف النهائي لنشاط الإنسان وكفاحه هو أن يحقق التفوق

والتفوق يتخذ نوعين:

1. أن يتخذ الفرد شكل الرغبة في القوة والسيطرة على الآخرين وهو هدف خاطئ يمارسه الفرد العصبي.

2. يتخذ شكل الكفاح من أجل التفوق نحو الكمال بطريقة تحقيق جودة حياة العمل والسعادة فيها وهو هدف صحيح يمارسه الأفراد الأصحاء.

نستنتج من خلال النظريات أن جودة حياة العمل تعكس صورة الفرد لذاته من خلال إخلاصه في عمله ما ينعكس على نفسيته في تحقيق الرفاهية والسيطرة على الحواجز والمعوقات الناتجة عن ضغوط العمل، والتأكيد على أن الفرد كائن اجتماعي بطبعه من خلال العلاقات التي يبنها مع الأفراد باعتبارهم السند الاجتماعي في بيئة العمل لمواجهة المشكلات التي تواجهه لتحقيق جودة عالية في تكاثف الجهود بين الأفراد. (بركبية، 2017، ص ص 37-38)

## 2- المقاربة البنائية الوظيفية:

تركز المقاربة البنائية الوظيفية على التحليل السوسولوجي بعيد المدى، ولذلك أساسا بالخصائص الكلية للبناء الاجتماعي، والطبيعة العامة للمؤسسات الاجتماعية، ويمكن فهم ما يعنيه الوظيفيون بالعلاقة المتداخلة أو المترابطة بين أجزاء النسق الاجتماعي، من خلال النظر إلى الأدوار البنائية الفاعلة في مؤسسة خدمية مثلا والتي تكون أجزاء بنائية مترابطة فيه، كالأخصائيين الاجتماعيين والمرشدين النفسانيين وأعوان المكاتب وغيرهم فجميع هذه الأدوار مترابطة، وربما نحتاج فقط إلى التفكير في اختلال أحد هذه الأدوار حتى ندرك الاعتمادية المتبادلة بينهم، والعلاقات الاجتماعية حسب منظري هذه المقاربة عملية مركبة لا تتم الا بوجود طرفين على الأقل وعلاقات للتأثر والتأثير المقابل، بحيث يتحقق الفهم المشترك، وهو ما أكد عليه تالكوت بارسونز - أبرز منظري الاتجاه البنائي الوظيفي من خلال بناء استراتيجية نموذجية على أساس العلاقة بين الذات والآخر، واستنادا لما يسميه ميكانيزم الإنجاز في التوقعات، وهو مفهوم وثيق الارتباط بتكامل التوقعات في أداء الدور الاجتماعي. (بده، 2022، ص ص 42-43)

وبتعبير آخر، يذهب بارسونز إلى توضيح مسألة التكامل بين الأفراد والجماعات في التنظيم، حيث تتأكد عملية التكامل من خلال أنماط معيارية محددة تنظم العمليات المختلفة التي يتم من خلالها مواجهة المتطلبات الوظيفية التي تفرضها المنظومة، هذه المتطلبات الوظيفية التي يتعين على كل منظومة مواجهتها بغية المحافظة على بقائها تشمل العناصر الآتية: المواءمة وتحقيق الأهداف وهما مطلبان يتعلقان مباشرة بعلاقة النسق بالبيئة المحيطة به، ثم التكامل والكمون، وهما مطلبان يرتبطان بالظروف الداخلية للنسق، وتعمل كل منظومة وبمختلف المستويات على تلبية هذه المتطلبات وضمان تحقيقها للمحافظة على الأداء الوظيفي في إطار المنظومة الأوسع (الأصفر و أديب عقيل، 2003، ص 135-136)

ورغم تأكيد المقاربة البنائية الوظيفية على أهمية وجود أهداف مشتركة بين أفراد التنظيم لتحقيق جودة الحياة الوظيفية، إلا أنها تجاهلت ظواهر التنوع والتقسيمات والتناقضات بين أجزاء التنظيم، الأمر الذي دفع روبرت ميرتون إلى استحداث مفهوم الاختلال الوظيفي أو المعوقات الوظيفية المرتبطة بمفهوم التوتر والجهد والقيود على المستوى البنوي الذي قد يحد من تكامل الأدوار الاجتماعية للفاعلين الاجتماعيين ويحد من تحقيق جودة الحياة الوظيفية نتيجة معوقات ثقافية أو اجتماعية ومؤسسية تعرقل تلاءم النسق. (بده، 2022، ص 43)

### 3: مقارنة الفردانية المنهجية:

ترتبط هذه المقاربة من الناحية السوسيولوجية بعالم الاجتماع الفرنسي ريمون بودون أول مؤسسي ما يعرف حديثاً في السوسيولوجيا الفرنسية بتيار الفردانية المنهجية"، وفي نظره يقتضي مبدأ الفردانية المنهجية من عالم الاجتماع ان يقيم قاعدة منهجية لاعتبار الأفراد أو الفاعلين الفرديين المنتمين إلى نظام تفاعل واحد كذرات منطقية في تحليله، وتتبنى هذه القاعدة المنهجية على أساس اعتبار الأفراد المسؤولين المباشرين عن ما يطرأ من ظواهر

اجتماعية داخل الأنظمة، وهو اعتبار يعيد ترتيب وحدات التحليل من جديد، بما أنه يتقاطع مع المسلمات الكلاسيكية في علم الاجتماع، تلك المسلمات التي تغالي من شأن البنى والأنظمة والوظائف وتجعل الفرد أسير ما تمليه عليه إحدى هذه الوحدات المشكلة للمجتمع (بن جنات، 2013، ص284-282)

إن الفردانية المنهجية هي طريقة تهدف إلى تفسير الظواهر الاجتماعية على مرحلتين عضويتين:

1- مرحلة تفسير نثبت من خلالها أن هذه الظواهر الاجتماعية هي محصلة تجميع أو إدماج مجموعة من الأفعال الفردية.

2- مرحلة فهم تتلخص في إدراك معنى هذه الأفعال وبعبارة أدق إيجاد الأسباب الوجيهة التي دفعت الفاعلين إلى القيام بذلك، ومع حساب الدور الرئيسي الذي يلعبه هذا مفهوم الفعل يمكن أيضا تسمية هذه الطريقة بالتحليل الفعلائي أو بكلمة واحدة الفعلائية، ولهذه الطريقة تطبيقات عديدة تبدأ من تفسير ظواهر التفاعلات الأولية، بين بضعة فاعلين وحتى تفسير الظواهر العيانية التي تحدث على صعيد المجتمعات. فهي منهجية تحليل تعمل على تجاوز التحليل السببي الذي يقوم على الوصف واكتشاف العلاقات السببية الإحصائية بين أحداث اجتماعية، كما فعل دوركايم في إطار دراسته للانتحار، إن خصوصية التحليل السوسيولوجي عند ريمون بودون وخلافا للتوجه الكلاسيكي هو أنه ركز في المقام الأول على دراسة حالات فردية في نظام من التفاعل حيث تنمو داخله الحالات التي ستفسر (الكرمات، 2019، ص20)

فالفردانية المنهجية وفق التصورات السوسيولوجية لريمون بودون في تحليله للظاهرة الاجتماعية فإنه يعطي الأسبقية لمقولة للفرد قبل النظام والمجتمع في تحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية وليس الاقتصار فقط على التحليل الشمولي والكلاني المؤسس على سحق الفرد و اعتباره مجرد عنصر داخل النظام، بهذا تكون الفردانية المنهجية رؤية جديدة تعاكس

توجهات التصورات الكيانية وتختلف معها من حيث المنطلقات والنتائج، بهذا تتأسس الفردانية المنهجية على فكرة البحث عن معاني الأفعال ودلالاتها داخل الأنساق الاجتماعية من خلال البحث عن ما وراء الفعل الاجتماعي من قيم ودلالات (الفرفار، 2020، ص180)

من الواضح إن جودة الحياة الوظيفية حسب مقارنة الفردانية المنهجية هي نتاج الأفعال ومواقف ومعتقدات وسلوكيات الأفراد، ولذلك لا بد من البحث عن معنى السلوكيات الفردية التي تشكل أساس العلاقات، وتعتمد الفردانية المنهجية في فهم السلوك الاجتماعي على نية الذوات الاجتماعية وقصدها الأهداف والمرامي)، والوضعية المحددة للسلوك (الضغوطات) ثم النتائج البارزة والناجئة عن تفاعل السلوك وتجميعه، وهذه المبادئ الثلاث هي التي تحدد تفاعل الأفراد في العلاقة بالمعطيات والوضعيات العامة وفي إطار المحيط الاجتماعي وتعبيرا عن وضعيتهم الخاصة داخل البنية الكلية. (بده، 2022، ص45)

#### 4: المقاربة الإثنوميتودولوجية:

من داخل الإطار المتأثر بالتفاعلية الرمزية والفينومينولوجية والاتجاهات النقدية صاغ عالم الاجتماع الأمريكي "هارولد جارفنكل" مفهومه عن المنظور الإثنوميتودولوجي الذي يعني به استقصاء الخصائص العقلية لمجموعة التعبيرات والأفعال العلمية التي تتم أثناء الحياة اليومية، وتعبير آخر يشير هذا المصطلح إلى دراسة المعاني التي يعطيها الناس لكلماتهم وأنماط سلوكهم.

بهذا المعنى، يهتم الإثنوميتودولوجيون بالطرق التي يستخدمها الناس في حياتهم اليومية فهم يركزون على ممارسة الفعل وليس على التفكير، بمعنى أنهم اختاروا أن يدرسوا الفعل الإنساني وليس تفسير المعنى، ولكنهم يدركون تمام الإدراك أن الفعل في جوهره فعل اجتماعي، لأنه يتأثر بالعالم الاجتماعي، وهم لا يذهبون في ذلك إلى حد تبني الآراء البنائية

للوظيفيين ولكنهم يؤمنون أكثر من التفاعليين الرمزيين بتأثير المعايير والاعتراف الاجتماعية على السلوك

وفقا لهذا الفهم تهتم الاثنوميتودولوجيا بالتحليل الداخلي للنظام الاجتماعي القائم على رؤية من الداخل، حتى تتمكن من التفسير يجب استعمال المعرفة التي يحملها الفاعلون أنفسهم، وفقا لجارفينكل أننا من الأفضل ان نركز على دراسة الطرق الاتنية أو الأساليب التي بواسطتها يفسر الناس بعضهم بعضا ويحققون فهما مشتركا لما يدور من حولهم. (بده، 2022، ص ص 45-46)

وبالمجمل فان جودة الحياة الوظيفية من منظور هذه المقاربة تحكمها قوانين مترسخة بداخل الأفراد قد تعودوا عليها وتناقلوها ويتم الرجوع إليها في كل مرة يحتاجون إليها، فداخل كل تنظيم اجتماعي هناك مجموعة من المؤشرات التي تدل على الرضا الوظيفي كالشعور بالسعادة الوظيفية، والأمان الوظيفي، والعدالة التنظيمية، وغيرها وبالتالي ترفض هذه المقاربة التأويلات الخاصة بتفسير النظام الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية، والتفاعل بين الأفراد واتصالاتهم اليومية التي تتضمن تفسيراً مشتركاً (قاسيمي، 2017، ص 174).

وبالمجمل ركزت الدراسات الاثنوميتودولوجية على كل ما يحدث بشكل عملي في الحياة من أنشطة ومواقف واستدلالات سوسولوجية، باعتبارها موضوعات تخضع للدراسة الإمبريقية، وأولتها عناية فائقة، فقد كان جارفينكل يعتقد أن هذه الأنشطة الروتينية التي يزاولها الناس بحكم العادة يسيرها نوع من القانون الضمني غير المكتوب، يتضمن معاني ينقلها الناس بعضهم إلى بعض عندما يتحدثون عن أحد هذه الأنشطة العادية ويتصرفون جميعا في ضوء هذه المعاني. (بده، 2022، ص 46-47)

##### 5: مقارنة التحليل النفسي:

صاحب مدرسة التحليل النفسي هو فرويد (1939 (1856 (FREUD يرى فرويد " أن جودة حياة العمل هي الشعور بالسرور والسعادة، وتخفيف الآلام وهو هدف أساسي

لسلوك البشري داخل بيئة العمل، وأيضاً تعني إشباع الغرائز إذ أن مبدأ اللذة هو المبدأ المسيطر على عملية الجهاز النفسي، كما يعتقد أن الحياة الوظيفية مليئة بالضغوطات والتوترات النفسية نتيجة عدم قدرة الفرد على إشباع حاجاته مما يتولد عنها الصراعات والتوترات النفسية المتعددة. (بركبية، 2017، ص 37)

#### 6: مقارنة الموارد البشرية:

يرتكز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة المشاركة في اتخاذ القرار الاستقلالية... إلخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحاً وأن فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع وبذل المجهود لذلك للتأكيد على ذلك عن طريق المعلومات الغير رسمية، والتي تمثل الجانب الاجتماعي والنفسي من أجل زيادة الفهم لتتمين التمثلات الذهنية والمفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد كما تؤكد بعض الدراسات على أن الوسط المهني فضاء للاندماج وتنشئة الفرد حيث تسمح للفرد بالانتماء إلى المؤسسة ومجتمعها ويحقق علاقات اجتماعية. (براهيمي، 2023، ص 48)

#### 7: المقاربة التقنية الاجتماعية:

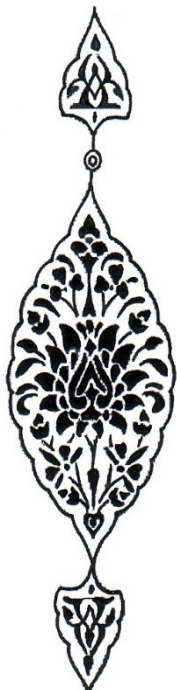
ترى هذه المقاربة أنه الواجب أن تراعي جودة الحياة الوظيفية في العمل العمال ومحيطهم العام مع إعطاء أهمية المنظمات العمل وكذلك أيضاً الجانب الإنساني أن كان مهماً والذي يسمى بالنسق القيمي الاجتماعي وبعض الباحثين يرون أنه من الضروري مراعاة هذا المفهوم إعادة بناء نموذج وطرق العمل، التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي ومراعاة أيضاً المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات

كبرى

وتستند كذلك معايير جودة الحياة الوظيفية في العمل إلى إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة، حيث أن الفعالية تقتضي استعمال وتجربة عدة جوانب خاصة بالمنظمة الأهداف متشعبة الأبعاد تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط المهني والتشجيع على التشاور وتسيير وإدارة المشاكل في العمل وجعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية (براهيمي، 2023، ص ص 48-49)

# الفصل الثاني

## الإجراءات المنهجية للدراسة



**تمهيد:**

يهدف هذا الفصل من هذه الدراسة، إلى عرض مختلف الخطوات المنهجية التي اعتمدنا عليها لتحقيق الأهداف المذكورة سابقا من هذه الدراسة، بعد الإلمام بالجانب النظري الذي مهد لنا مشكلة الدراسة، الفرضيات، وأهمية وأهداف الدراسة بالإضافة إلى الفصل النظري، وفي هذا الفصل بعنوان الجانب المنهجي الذي من خلاله سعينا لتبيان المنهجية المتبعة في الدراسة من أجل الوصول إلى النتائج المرجوة من الدراسة.

## 1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية خطوة هامة من خطوات البحث العلمي، حيث يتمكن الباحث من خلالها معرفة مجال الدراسة كذلك تساعد في تحديد الأدوات والتقنيات الملائمة لإمكانية إجراء الدراسة، وقد تمت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين 20 أبريل إلى غاية 25 ماي سنة 2024، وبعد الحصول على الموافقة لأجراء الدراسة ثلاث المدارس ابتدائية بالمسيلة وثلاث مدارس ببرهوم، تم توزيع مقياس الدراسة على عينة من الأساتذة بطريقة قصدية بحيث بلغ عددها 60 أستاذ، وكان الهدف منها هو تجريب الأداة ومعرفة مدى صلاحيتها للقياس.

## 2- الدراسة الأساسية:

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية، وبعد التأكد من صلاحية الأدوات للاستخدام، سعينا إلى متابعة الدراسة الأساسية، والتي بواسطتها يمكننا الوصول إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة الحالية.

## 2-1- منهج الدراسة:

عرّف (الدغيمي، 1997، ص 33) المنهج بأنه: "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة، أو هو الخطوات المنظمة التي يتبعها الباحث في معالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها".

وقد تم استخدام المنهج الوصفي في الدراسة لملائمته لها، والذي يهتم بوصف الظاهرة كما هي في الواقع، ويقصد بالمنهج الوصفي "أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة" (أبو القاسم عبد القادر عبد الله صالح وآخرون، 2001، ص. 10).

## 2-2-مجتمع وعينة الدراسة:

### 2-2-1-مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التعليم الابتدائي بالمسيلة، المقدر عددهم (106) أستاذ.

### 2-2-2-عينة الدراسة:

نورد فيما يلي اختيار وخصائص عينة الدراسة.

### 01/ اختيار عينة الدراسة:

بعد معرفة وتحديد مجتمع الدراسة، تم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، وفي هذا الصدد عرّف (الداهري والكبيسي، 1999، ص. 49) العينة بأنها "جزء من مجتمع معين يمثل في خصائصه ذلك المجتمع اختصاراً للوقت والجهد والمال".

وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة قصدية وهو أساتذة التعليم الابتدائي بالمسيلة، ونظراً لصغر العينة تم اختيار المسح الشامل للعينة.

### 3-حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمنية التالية:

**01-الحدود الموضوعية:** دراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة المرحلة الابتدائية بالمسيلة.

**02-الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على عينة قوامها (60) من أساتذة التعليم الابتدائي بالمسيلة.

**03-الحدود المكانية:** تم إجراء الدراسة بالمدارس الابتدائية ولاية المسيلة، (مدرسة مجاهد بورزق عبد الرحمان، مدرسة المجاهد جدي الديلمي، مدرسة بوراس عبد الرحمان)، (الشهيد غرابي شلال، مدرسة الشهيد كريم مبروك، مدرسة الشهيد سعادي علاوي ببلدية برهوم).

**04-الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة في الفترة الزمنية الممتدة (من 2024/04/21 إلى غاية 2024/05/25).

#### 4-أداة الدراسة:

قامت الطالبتين بالاعتماد على مقياس جودة الحياة الوظيفية المعد من طرف الباحثون خالد بن خليفة وآخرون (2021-2022) وتعديل في عبارات المقياس، وتم تحكيمة من طرف الأستاذة وفق الخطوات التالية:

#### 4-1-وصف المقياس:

يشتمل المقياس على محورين: المحور: البيانات الشخصية، المحور الثاني: جودة الحياة الوظيفية ويجب المفحوص على عبارات المقياس باختيار الإجابة التي تتلاءم معه للإجابات الآتية: "موافق بشدة" تعطى الوزن 5؛ و"موافق" تعطى الوزن درجة 4؛ " محايد" تأخذ الوزن 3؛ "غير موافق" تأخذ الوزن 2؛ و"ير موافق بشدة" تأخذ الوزن 1 وقام الباحث بحساب صدق المقياس باستخدام طريقة الصدق الظاهري من خلال عرض المقياس على لجنة من المحكمين في واعتمد الباحث نسبة اتفاق (0.933) من آراء المحكمين على مدى صدق الفقرات وصلاحتها.

#### 4-2-الخصائص السيكومترية:

تعتبر المصدقية والثبات من أهم الموضوعات التي تهتم الباحثين من تأثيرها البالغ في أهمية نتائج البحث وقدرته على تعميم النتائج، وترتبط المصدقية والثبات بالأدوات المستخدمة في البحث ومدى قدرتها على قياس المراد قياسه ومدى دقة القراءات المأخوذة من تلك الأدوات، وبالتالي قبل أن يقوم الباحث بطباعة أداة جمع البيانات في صورتها النهائية، ينبغي عليه أن يقوم باختبارها لتحديد نقاط الضعف فيها وتصحيحها قبل استعمالها في عملية استقصاء الآراء من المستجوبين، حيث يتم التأكد من مدى صلاحيتها بطرق عديدة كأن يتم اختبارها على عينة من الأفراد مختارة عشوائيا ومتشابهة في خصائصها مع مجتمع البحث، كما أن هذا الإجراء المتمثل في الاختبار الميداني للأداة لا يغني عن عرضها على المشرف على البحث وبعض الخبراء والباحثين الأكفاء في هذا الشأن للتعرف على وجهات نظرهم إلى جانب أنه

من المهم كذلك أن يقوم الباحث بقياس الثبات للتأكد من جودة قائمة الاستقصاء. (طويطي، 2018، ص.141)

وبعدما تم اعتماد المقياس في شكله النهائي قمنا بإجراء الدراسة تجريبية للمقياس على العينة الاستطلاعية، تضمن (60) فردا وتم إخضاع نتائج إجاباتهم لاختباري الصدق (صدق الاتساق الداخلي لعبارات المقياس والصدق البياني لمحاور المقياس) والثبات كما يلي:

4-2-1- الصدق:

- صدق الاتساق الداخلي:

- صدق الاتساق الداخلي لبعد تحمل المسؤولية

تم حساب صدق الاستبانة من خلال حساب معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية للمقياس (صدق الاتساق الداخلي)، وذلك على عينة استطلاعية تبلغ 60 مفردة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات مع الدرجة الكلية للاستبيان

العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة (01)	0.371**	العبارة (24)	0.629**
العبارة (02)	0.587**	العبارة (25)	0.629**
العبارة (03)	0.307*	العبارة (26)	0.628**
العبارة (04)	0.408**	العبارة (27)	0.673**
العبارة (05)	0.492**	العبارة (28)	0.602**
العبارة (06)	0.802**	العبارة (29)	0.588**
العبارة (07)	0.795**	العبارة (30)	0.654**
العبارة (08)	0.835**	العبارة (31)	0.731**
العبارة (09)	0.759**	العبارة (32)	0.563**

0.399*	العبارة (33)	0.641**	العبارة (10)
0.583**	العبارة (34)	0.620**	العبارة (11)
0.317*	العبارة (35)	0.816**	العبارة (12)
0.249*	العبارة (36)	0.745**	العبارة (13)
0.616**	العبارة (37)	0.272*	العبارة (14)
0.212*	العبارة (38)	0.840**	العبارة (15)
0.512**	العبارة (39)	0.667**	العبارة (16)
0.373**	العبارة (40)	0.782**	العبارة (17)
0.569**	العبارة (41)	0.860**	العبارة (18)
0.793**	العبارة (42)	0.593**	العبارة (19)
0.822**	العبارة (43)	0.536**	العبارة (20)
0.887**	العبارة (44)	0.855**	العبارة (21)
0.793**	العبارة (45)	0.665**	العبارة (22)
		0.707**	العبارة (23)

الارتباط دال عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) \*\*

\* الارتباط دال عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد بمعامل "الارتباط بيرسون" ( $R_p$ )، حيث جاءت الارتباطات بين عبارات المقياس مع الدرجة الكلية له ككل كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (45) عبارة، حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (0,860) كأعلى ارتباط بين العبارة (18) والدرجة الكلية للمقياس ككل و(0,212) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (38) والدرجة الكلية للمقياس ككل،

4-2-2- الثبات:

تم حساب ثبات هذا الاستبيان عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ القائمة على أساس حساب معدل الارتباطات بين عبارات الاستبيان ككل حيث بلغ 0,964 ومنه نستطيع القول بأن هذا الاستبيان ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (2): يوضح ثبات الاستبيان عن طريق ألفا كرونباخ

عدد العبارات	ألفا كرونباخ	الاستبيان
45	0.964	الدرجة الكلية

5- الأساليب الإحصائية المستعملة:

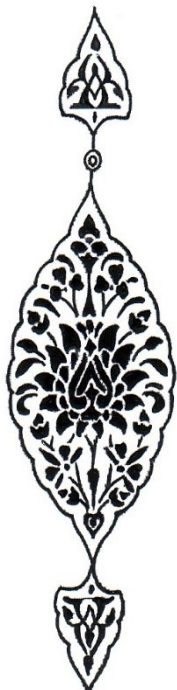
للإجابة على تساؤلات الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 01- التكرارات والنسب المئوية.
- 02- معامل الارتباط بيرسون.
- 03- معامل ألفا كرونباخ.
- 04- المتوسط الحسابي.
- 05- الانحراف المعياري.
- 06- اختبار T-test.
- 07- اختبار OneWay ANOVA.

# الفصل الثالث

عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الدراسة



## 1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

يجب تحديد ما إذا كان بيانات أفراد العينة لإجاباتهم على المتغيرات الدراسة التي يتم دراستها تتبع التوزيع الطبيعي أم من التوزيعات الاحتمالية أخرى. وهناك عدة طرق إحصائية للكشف عن نوع التوزيع البيانات الاستبيان وهي طريقة اختبار Kolmogorov-Smirnov، طريقة حساب معاملي الالتواء والتقلطح وطريقة اختبار Shapiro-Wilk وفي دراستنا نستعمل هذه الأخيرة. كما أن اختبار Kolmogorov-Smirnov يستخدم إذا كان عدد العينة أكبر أو يساوي من 50، ويستخدم اختبار Shapiro-Wilk إذا كان عدد العينة اقل من 50. (أبو زيد، محمد، 2005، ص 156) وللتذكير نعلم أن هناك نوعان من الأساليب الإحصائية التي تستخدم في تحليل البيانات واختبار الفرضيات وهي:

- 01- أساليب إحصائية معلمية: وتستخدم في حالة البيانات التي توزيعها يتبع التوزيع الطبيعي.
  - 02- أساليب إحصائية غير معلمية: وتستخدم في حالة البيانات التي توزيعها لا يتبع التوزيع الطبيعي والجدول التالي بين نتيجة اختبار التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) :
- الجدول رقم (3): يوضح التحقق من شرط التوزيع الطبيعي بالنسبة لمتغير محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الإحصاءات	
غير دال	0.000	120	0.947	0.334	120	0.578	جودة الحياة الوظيفية

ومن خلال الجدول أعلاه نجد نتائج اختبار Kolmogorov-Smirnova تظهر أن مستوى المعنوية sig لمقياس جودة الحياة الوظيفية بلغت  $\text{sig} = (0.334)$  هي أكبر من  $(0.05)$ .

ومنه تدل نتائج اختبار (Tests of Normality) أن بيانات إجابات العينة على جميع العبارات لمحاور المقياس تبعا لتوزيع الطبيعي. من نتائج قيم مؤشرات اختبار (Shapiro-Wik) نكون قد تأكدنا من أن بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الرئيسية للدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

ومنه في دراستنا سنستخدم الأدوات الإحصائية المعلمية الوصفية والاستدلالية في تحليل إجابات وأراء افراد العينة واختبار الفرضيات الدراسة.

## 2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

### 2-1- عرض نتائج الفرضية العامة:

وللتحقق من الفرضية الجزئية الأولى قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجة جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث تم الحصول على درجة من خلال حساب طول الفئة كالتالي: أعلى درجة - أدنى درجة / عدد المستويات (05).

$$0.8 = 1 / 5 = 1 - 5$$

### الجدول رقم (4): ترميز إجابات عينة الدراسة

الوزن	الإجابات	المتوسط المرجح	المتوسط الحسابي النسبي المقابل له	الاتجاه
1	غير موافق بشدة	[ 1 - 1.80 ]	[ 20% - 36% ]	مستوى منخفض جدا من القبول
2	غير موافق	[ 1.80 - 2.6 ]	[ 36% - 52% ]	مستوى منخفض من القبول
3	محايد	[ 2.60 - 3.40 ]	[ 52% - 68% ]	مستوى متوسط من القبول
4	موافق	[ 3.40 - 4.20 ]	[ 68% - 84% ]	مستوى عال من القبول
5	موافق بشدة	[ 4.20 - 5 ]	[ 84% - 100% ]	مستوى عال جدا من القبول

والتي تنص الفرضية الفرعية الأولى: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط

الجدول رقم (5): يمثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لجودة الحياة الوظيفية

المتغير	متوسط الحسابي	انحراف المعياري	قيمة t	SIG	القرار	القرار
جودة الحياة الوظيفية	2.8810	0.63366	-2.058	0.042	غير دال إحصائياً	عير دال عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه نحاول معرفة الآراء واتجاهات أفراد العينة وتحليل جودة الحياة الوظيفية حسب المتوسط الحسابي وموافقة (إيجابية) أو عدم موافقة (سلبية) على محتواها بالاستعانة بالدلالة للقيمة الإحصائية للاختبار t (سيودنت).

وبلغ متوسط حسابي (2,8810) وانحراف معياري 0,63366، كما وبلغت القيمة T المحسوبة -2.058 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0,01 مما يعني أن جودة الحياة الوظيفية غير دال إحصائية (سلبية) أي أن أفراد العينة لا يوافقون وبدرجة ضعيفة. وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية

2-2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس الجدول رقم (6) : يوضح الفروق بين أفراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير الجنس

القرار	مستوى الدلالة	قيمة (T)	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	اختبار ليفين للكشف عن التجانس (F)	الجنس	تمكين العاملين
غير دال عند 0.05	0.830	-2.215	58	0.3135	2.8486	14	0.050	3.999	ذكور	
				7						
				0.7085	2.8908	46				
				7						

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة اختبار التجانس ليفين (F) بلغت (3.999)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وهذا يستوجب استخدام اختبار الدلالة الإحصائية (T) بالنسبة لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة في اتجاهاتهم نحو جودة الحياة الوظيفية والتي بلغت عند الذكور (2.8486) وعند الإناث (2.8908) يمكن القول بأن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الفروق (Ttest) والتي بلغت (-2.215) جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ )، وبالتالي تم قبول الفرضية الصفرية التي تنفي وجود الفروق، ومنه عدم تحقق الفرضية الأولى، ونسبة التأكد من هذه النتيجة المتوصل إليها هو 99% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%. وهذا ما يثبت عدم صحة الفرضية

### 2-3- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

جدول رقم (7): يبين نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة

دلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات افراد العينة في جودة الحياة الوظيفية تبعا

لمتغير سنوات الخبرة

القرار	الدلالة الإحصائية	قيمة (f)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	
						بين المجموعات	داخلك المجموعات
دال إحصائياً	0.000	7.515	989.1	25	49.733	بين المجموعات	تمكين
			0.265	34	9.000	داخلك المجموعات	العاملين
			///////	59	58.733	الكلية	

من خلال الجدول أظهرت النتائج عدم وجود فرق دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين إجابات أفراد العينة في مستوى تمكين العاملين تبعا لمتغير الخبرة، حيث كان مستوى الدلالة لقيمة F أكبر من مستوى الدلالة الإحصائية المحدد 0.05، وهذا يفسر على عدم تطبيق المؤسسة لمبادئ جودة الحياة الوظيفية مع مختلف الفئات التي تتمتع بالخبرة المهنية، وأن جودة الحياة الوظيفية على اختلاف خبرتهم ملتزمون بأداء الأعمال المطلوبة منهم دون أن تكون هناك أي تأثير إيجابي دالة بسنوات الخبرة في العمل.

لاختبار الفرضية تم استخدام اختبار تحليل t-test والتباين الأحادي (ANOVA) للفروق بين آراء أفراد عينة الدراسة حول جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي في مدارس الابتدائية ، وبناء على سابق نقبل الفرضية البديل التي تنص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لآراء الأساتذة المستجوبين تجاه المتغيرات الفردية لعينة الدراسة على إجاباتهم (سنوات الخبرة)" تعزى لطبيعة جودة الحياة الوظيفية بالمدارس الابتدائية.

### 3- تفسير ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

#### 3-1- مناقشة نتائج الفرضية العامة:

والتي تنص على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي متوسط. وقد دلت النتائج من خلال الجدول رقم ( ) أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض

وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تختلف مع دراسة فواطمية،

محمد(2017) ودراسة دردان لنده(2021) ودراسة شائع زينب كريم(2023):

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التراث النظري كما يلي:

تعكس هذه النتيجة المعاناة الاقتصادية والنفسية والاجتماعية التي يعاني منها أساتذة التعليم الابتدائي، إضافة إلى عدم توفر الظروف التعليمية الملائمة ومواجهة العديد من الصعوبات في عملية التدريس التي تتمثل في قلة الوسائل والإمكانيات التي تضطر الأستاذ إلى إيجاد بدائل بسيطة تساعده على نقل المعلومة للتلاميذ، وعدم إشباع الحاجات الأساسية المتمثلة في الاكتفاء والراحة وتسهيل الظروف وتذليل الصعاب، ووجود العديد من الاختلالات كصعوبة المناهج المعتمدة من الوزارة خاصة على المتعلم وكل هذا يحول دون أداء الأستاذ مهامه بسهولة، وتراجع العوامل الاجتماعية والمادية داخل المؤسسة التربوية، والتعرض الدائم للضغوطات مهنية تقلل من أدائهم وقلة المخرجات التعليمية كل هذه الظروف والعوامل تقلل من إحساس أساتذة التعليم الابتدائي بجودة الحياة الوظيفية.

### 3-2- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

وقد دلت النتائج من خلال الجدول رقم ( ) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.

وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة فواظمية، محمد (2017) دراسة محمد، ابراهيم جويده؛ لعيس، أيمن (2022) وتختلف مع دراسة شائع زينب كريم (2023) ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التراث النظري كما يلي:

تعكس هذه النتيجة أن أساتذة التعليم الابتدائي يتعرضون نفس الظروف ونفس العوامل، كما يتمتعون بنفس المبادئ، ويعتمدون نفس الأساليب، وينتمون لنفس البيئة التعليمية والتعرض لنفس الأعباء المهنية والضغوط المهنية.

تُعد جودة الحياة الوظيفية من المؤشرات الحيوية التي تعكس مدى رضا الموظفين عن وظائفهم ومدى توازن حياتهم المهنية والشخصية. إنها تشمل عدة جوانب مثل بيئة العمل، العلاقات مع الزملاء، فرص التطور المهني، والقدرة على تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية. من المهم فهم العوامل التي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية لضمان تحقيق بيئة عمل صحية ومنتجة.

في الدراسات التي تتناول جودة الحياة الوظيفية، غالبًا ما يتم تحليل تأثير متغيرات مختلفة مثل الجنس، العمر، والمستوى التعليمي على هذه الجودة. ومع ذلك، تشير العديد من الأبحاث إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس. هذا يعني أن الذكور والإناث، في المتوسط، يشعرون بمستويات متشابهة من الرضا والرفاهية في مكان العمل.

### 3-3 - مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة .

وقد دلت النتائج من خلال الجدول رقم ( ) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة .

وفي ضوء هذه النتيجة يمكن تقرير أن الفرض البحثي لم يتحقق.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة فواطمية،

محمد(2017)

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء التراث النظري كما يلي:

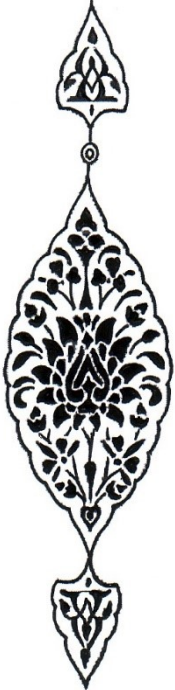
تعكس هذه النتيجة ان الظروف المهنية السلبية تؤثر على جودة الحياة الوظيفية بغض

النظر عن خبرة الفرد في التدريس، التي تنتج عن عدم قدرة الفرد على مواجهة الضغوط المهنية

بصفة مستمرة، والتي تنتج عن تراكمات وضغوط مهنية وضعف مؤشرات جودة الحياة الوظيفية

التي تقل تدريجيا لدى الأستاذ، وعدم توفر بيئة مهنية مناسبة تساعد على تقديم أفضل الخدمات.

# الخاتمة



## الخاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي والتي يمكن تلخيص نتائجها كما يلي:

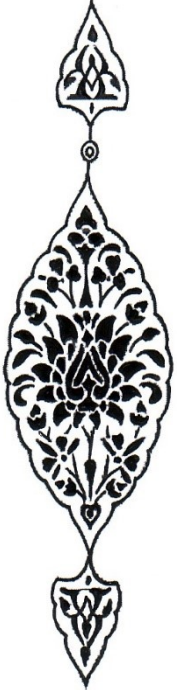
- أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة.

يعتبر توفير بيئة عمل ملائمة ومناسبة ضرورة ملحة وأمرًا إلزاميًا رغبة في تحقيق أهداف المؤسسة التربوية وتحقيق مخرجات إيجابية تدل على السير الحسن للعملية التعليمية وتوفير الظروف المهنية الملائمة والمناسبة التي تساعد العاملين بها على أداء مهامهم وأدوارهم بسهولة ومرونة، وتذليل الصعوبات وتوفير الإمكانيات التي تضمن تطور المؤسسة التربوية، وتحقيق جودة حياة وظيفية والتي تعتبر اتجاهًا ومنهجًا أساسيًا وحديثًا تنظر للعامل كعضو أساسي وفعال في نجاح المؤسسة التربوية خاصة للأستاذ الذي يعتبر عضواً أساسياً وفعالاً في السير الحسن للعملية التعليمية.

## التوصيات:

- وضع برامج تهتم بجودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- السعي المتواصل إلى توفير بيئة عمل تتوفر فيها جميع الشروط والوسائل والإمكانيات التي من شأنها تسهيل أداء الأستاذ لمهامه.
- السعي إلى التقليل من الضغوط المهنية والعمل على تعزيز جودة الحياة الوظيفية لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- وضع برامج تناسب المتعلم ومستواه الدراسي

# قائمة المراجع

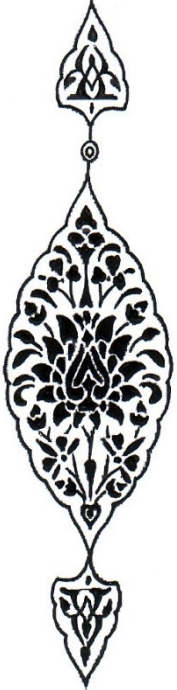


## قائمة المصادر والمراجع:

1. الأصفر، أحمد؛ أديب عقيل(2003): دراسات معاصرة في علم الاجتماع، منشورات جامعة دمشق، سوريا.
2. بدة، فاتح(2022): جودة الحياة الوظيفية بين التمثل والممارسة، رسالة ماستر، جامعة 8ماي 1945، قالمة.
3. براهيمي، هاجر؛ براهيمي ليلي(2023): جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحسين أداء العاملين، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
4. بركبية، ثورية(2017): ادراك الأساتذة لجودة حياة العمل في ظل بعض المتغيرات الديمغرافية، رسالة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
5. بن جنات، زهير(2013): من سوسيولوجيا الفعل الى براديجم الفعل الاجتماعي، عالم الفكر، المجلد 41، العدد3.
6. بن خليفة، خالد؛ عاشور، لطفي؛ شريقي، معراج(2022): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
7. شرايمي، محمد(2007): سوسيولوجيا المنظمات غير الحكومية بالمغرب، المغرب.
8. الفرفار، العياشي(2020): اتجاه المنهجية الفردانية وتجاوز التصورات الكليانية-ريمون بودون انمودجا-، مجلة العلوم الانسانية، المجلد 4، العدد 3.
9. فواظمية، محمد(2017): واقع جودة الحياة لدى أساتذة التعليم الابتدائي، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد31.
10. قاسيمي، ناصر(2019): التحليل السوسيولوجي -نماذج تطبيقية-، الجزائر، ديزان المطبوعات الجزائرية.
11. لكرمات، عبد الصبور(2019): المنهجية الفردانية في سوسيولوجيا ريمون بودون، مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد51.
12. المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح(2004): جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي، مجلة الدراسات والبحوث الادارية، العدد2.

13. الهبارنة، احمد كريم(2019): القيادة التحويلية وأثرها في الأداء الاستراتيجي \*الدور المعدل لجودة حية العمل، دار أمجد للنشر، عمان.

# الملاحق



الجنس: ذكر  أنثى المؤهل العلمي: لسانس  ماستر  دكتورا سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات  من [5-10 سنوات] من [10-15]  من 15 فما فوق 

رقم الفقرة	فقرات الاستبيان	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	الأجر والمكافآت التي أتقاضاه تتركز على أسس موضوعية					
02	الأجر الذي أتقاضاه عادل بالمقارنة مع الوظائف الأخرى					
03	الأجر الذي أتقاضاه يلبي حاجياتي ومتطلباتي الأخرى					
04	تمنح مكافآت للإنجاز وأداء					
05	الأجر الذي أتقاضاه لا يضطرني للعمل في وظيفة أخرى					
06	يتوفر في مكان عملي مستلزمات لحماية من المخاطر					
07	توفر لنا إدارة المدرسة كل مستلزمات للحماية من المخاطر					
08	تقوم إدارة المؤسسة بأعمال الصيانة الدورية لجميع المستلزمات					
09	تقوم إدارة المؤسسة بالمتابعة الدورية لصحتنا					
10	يتوفر مكان العمل على التهوية والإضاءة المناسبين					
11	لدي الرغبة القوية في حل المشكلات المتعلقة بعملتي					
12	يمنح لنا المدير حق المشاركة في اتخاذ القرارات دون تمييز					

					يسمح لي المدير بالمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص عملي	13
					يشجعني المدير على تقديم أدائي من أجل تطوير وتحسين المستوى	14
					تصدر المؤسسة قراراتها بعد مشاورة الأساتذة	15
					أشعر بالاستقرار في وظيفتي ولا أعاني من أي ضغط	16
					أرغب في البقاء في وظيفتي ولا أرغب في فرصة أخرى	17
					تحافظ المدرسة على الموظفين والعمال	18
					أعمل في مكان تسوده الثقة المتبادلة بين جميع الأطراف	19
					توفر المدرسة الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتوفير الاستقرار	20
					توفر المدرسة فرص مستقبلية لترقية الأساتذة	21
					يعتمد نظام الترقية على معايير واضحة لكل الموظفين	22
					تمنح الترقيات على أساس الكفاءة ففي الأداء	23
					يوجد توافق كبير بين مؤهلي وقدراتي العلمية	24
					البرامج التعليمية التربوية تؤهلني للتقدم في مساري الوظيفي	25
					تولي المدرسة اهتماما لبرامج التدريب والتعلم	26
					تلبى الدورات التكوينية حاجاتنا المستقبلية المهنية	27
					تسمح لي إدارة المدرسة في التمييز في المستوى العلمي	28
					المدرسة حريصة على الدورات التكوينية لتحسين المستوى	29
					توفر إدارة المؤسسة كل التسهيلات اللازمة لدعم برامج التعلم	30
					تهتم المدرسة بمواهبنا وورغبتنا الشخصية	31

					لا تتعارض متطلبات العمل مع واجباتي الأسرية	32
					أجد الوقت الكافي للاهتمام بأسرتي	33
					يمكنني الخروج أثناء أوقات العمل عند الضرورة	34
					تمنح لنا المنظومة التربوية فرصة المساعدة في المناسبات	35
					يسود فريق التربوي روح التعاون	36
					تتيح إدارة المؤسسة فرصة للتفاعل والتواصل بين الموظفين في جميع المستويات	37
					يسود الاحترام والتقدير في العمل بين الموظفين	38
					تتوافق أهداف الموظفين مع أهداف إدارة المدرسة	39
					يتبادل الأساتذة الزيارات الاجتماعية في المناسبات	40
					يوجد نظام واضح لتقويم النظام في المدرسة	41
					يتم التعامل مع الشكاوي التي اقدمها بعدالة وشفافية	42
					تتكفل المدرسة بحمايتي من أي تهديد قد أتعرض له	43
					يهتم المدير بالشكاوي المقدمة له من طرف الأساتذة	44
					ألمس نتائج إيجابية بعد تقديمي لأي شكوى	45

كل الشكر الأساتذة (ة) الافاضل (ة)