

## The Level of Quality of Work Life among Public School Teachers in Jerash Governorate

### مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة جرش

Ahmad Rathwan<sup>\*1</sup>.

<sup>1</sup>Yarmouk University, Irbid, Jordan.

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received 05 Aug 2021

Accepted 29 Aug 2021

Published 01 Apr 2023

##### \*Corresponding author:

Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Email: [rathwan@yu.edu.jo](mailto:rathwan@yu.edu.jo).

#### Abstract

This study aimed to assess the quality of work life among public school teachers in Jerash Governorate from the teachers' own perspectives and to determine the impact of variables such as gender, educational stage, and years of experience on their evaluations of their work life's quality. The study sample consisted of 384 teachers. A descriptive survey methodology was used, and a questionnaire consisting of 30 items, distributed across six domains, was administered. The results indicated that the quality of work life among teachers was high across all study domains and overall. The findings also revealed no statistically significant differences at the 0.05 level in teachers' assessments of their quality of work life based on the variables of gender, educational stage, and years of experience.

**Keywords:** Quality of Work Life (Q.W.L), Teachers, Public Schools, Jerash Governorate.

#### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، والتعرف إلى أثر المتغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم. وتكونت عينة الدراسة من (٣٨٤) معلما ومعلمة. واستخدم المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت استبانة مكونة من (٣٠) فقرة موزعة على (٦) مجالات، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين كان مرتفعا على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة).

**الكلمات المفتاحية:** جودة الحياة الوظيفية، المعلمون، المدارس الحكومية، محافظة جرش.

## ١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

والتغييرات أدوار مدير المدرسة، إذ لم يُعد دوره محصوراً في تسير اليوم الدراسي بنجاح، بل تعداه إلى أبعد من ذلك بكثير، فنجاح المدرسة في تحقيق أهدافها مرهون بنجاح مديرها في القيام بمهامه وواجباته بكفاءة واقتدار.

فالمعلمون ينظرون إلى مدير المدرسة على أنه معلمهم، وهو القائد والموجه لهم، كما أنه المذلل لكافة الصعوبات التي تواجههم أثناء ممارستهم العملية التعليمية داخل المدرسة، وهو ناقل المعرفة والخبرات إلى المدرسة، إضافة إلى كونه مدرباً لهم، وعليه تقع مسؤولية تهيئة مناخ تنظيمي صحي، يستطيعون من خلاله القيام بما يوكل إليهم من واجبات ومسؤوليات وصلاحيات. "وحتى يستطيع المدير تحقيق ذلك؛ يتوجب عليه البحث عن آليات جديدة تساعد في إيجاد توازنات بين حياتهم الوظيفية والحياة الشخصية لهم" (Jofreh, et al., 2013).

ويُعدّ موضوع جودة الحياة الوظيفية موضوعاً حديثاً نال اهتمام العديد من الباحثين والمختصين المهتمين بالعلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي، ويتمثل الهدف الأساس من تحسين جودة الحياة في العمل في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عالٍ للعمل، وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع (المين، ٢٠١٤).

لقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في السبعينيات من القرن الماضي؛ لمواكبة سياسات التغيير والتطوير التنظيمي، وللتخفيف من حالات التوتر والقلق التي سادت أوساط العاملين في الغرب نتيجة الاستغناء عن خدمات بعضهم أو نتيجة للتقليل من رواتبهم وأجورهم أو بسبب فقدان العديد منهم للمزايا الاجتماعية التي كانوا يتمتعون بها، كما أن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية جاء من أجل تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين؛ حتى يزداد التزامهم الوظيفي، كون الموارد البشرية في منظمات الأعمال تُعدّ إحدى الاستراتيجيات الفعالة التي يُعتمدُ عليها في تدعيم التميز التنافسي للمنظمة (جاد الرب، ٢٠٠٩).

لقد تمّ مناقشة مفهوم جودة حياة العمل أول مرة عام ١٩٧٢ أثناء انعقاد المؤتمر الدولي لعلاقات العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد أخذ الموضوع صدها الواسع بعد أن بدأت شركة موتورز ورابطة العاملين في السيارات في وضع برامج خاصة بجودة حياة العمل، كان الهدف منها الإصلاح في العمل وتحسين ظروفه (Gayathiri & Ramakrishna, 2013).

ويشير فليبو (Flippo, 1998) إلى أن برامج جودة الحياة الوظيفية التي تتبناها المنظمات لتحسين الثقافة السائدة فيها تعمل على تطوير العاملين وتحسين أدائهم، كما أنها تساعد في تطويرهم المهني، وتعمل على خفض مستويات التذمر لديهم، وتقلل من حالات الغياب عن العمل، وتبث التفاؤل في نفوسهم، وتزيد فاعليتهم في المشاركة في العمل.

وتؤكد لوثنز (Luthans, 2000) على أن جودة الحياة في العمل أو الوظيفة أصبحت قضية اجتماعية مهمة في العقود الماضية في معظم دول العالم، حيث كان التركيز فيها منصّباً على الحياة الشخصية للعاملين، أما اليوم فباتت هذه القضية تُعدّ قضية محورية ذات أبعاد متعددة، تشتمل على مفاهيم وقضايا عديدة، مثل: مفهوم الأمن الوظيفي للعاملين، ونظام المكافآت والأجور، وفرص الترقية، والمشاركة في عملية صنع القرار.

ويرى سراجي ودرجهي (Saraji & Dargahi, 2006) أن جودة الحياة الوظيفية مهمة لبيئة العمل التنافسية للمحافظة على مهارات العاملين ومؤهلاتهم، حيث إنّ جودة الحياة الوظيفية المرتفعة تعمل على تحقيق احتياجاتهم، وبالتالي سيشكل هذا الأمر دافعاً قوياً لهم نحو تحقيق أهداف العمل بكفاءة وفاعلية. "كما أنها تقوم بدور ذي أهمية في أداء العمل، وهي تشير إلى أي مدى تحقق فرص العمل المتاحة وخصائصه التوازن بين الحاجات والقدرات والعرض والتنافسية للعاملين" (Parameswari & Kadiravan, 2011).

إن جودة الحياة في العمل تعتبر عمليات تتشارك في تنفيذها جميع إدارات المنظمة على اختلاف مستوياتها، وهي أنشطة مخطط لها ذات صبغة مستمرة، وتمثل جزءاً من الثقافة السائدة في المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها، حيث تسعى إلى تحقيق مصالح العمل والعاملين وذوي المصالح المرتبطة به، وحتى تتحقق جودة الحياة في العمل فإنه يلزم مراعاة مجموعة من العوامل، من أهمها: المشاركة والعمل الجماعي، والرضا عن العمل، وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة (المغربي، ٢٠٠٤).

وتشير علام (٢٠١٢) إلى أن جودة الحياة الوظيفية لدى المعلم تتمثل في مدى شعوره بالرضا والسعادة في عمله أثناء أدائه لواجباته ومسؤولياته، وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية، والتحكم الذاتي والتوازن الفعال بين عمله وحياته الخاصة وبيئته، وإشباع حاجاته النفسية، وقدرته على حل مشكلاته في ضوء ارتفاع مستوى الدافعية الداخلية لديه، والقدرة على اتخاذ القرارات نتيجة تفاعله مع البيئة المدرسية الجيدة التي يشعر فيها بالأمن الوظيفي وبمساندة الإدارة له والزملاء. فسعادة المعلم وشعوره بالارتياح العام وجودة الحياة الوظيفية لديه أثناء ممارسته عمله ينعكس على نفسيته وعلاقته بزملائه وطلابه وبمديره، الأمر الذي يجعله يرفع من سويته وأدائه المهني، كما يجعله يُقبل على عمله برضا ودافعية عالية.

وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع إلا أن الباحث لم يجد أي دراسة -في حدود علمه- بحثت في جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في محافظة جرش؛ الأمر الذي شجعه للقيام بمثل هذه الدراسة للوقوف على واقع مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

علما بأن أن مديرية التربية والتعليم في محافظة جرش يتبع لها عدة مناطق، هي: لواء قصبة جرش ومركزه مدينة جرش، وقضاء المصطبة ومركزه المصطبة، وقضاء برما ومركزه برما، ويبلغ عدد المدارس ورياض الأطفال في محافظة جرش كالآتي: ٧٦ مدرسة حكومية للذكور، و ١٠٠ مدرسة حكومية للإناث، و ٤ مدارس للطلبة السوريين، و ٣٥ مدرسة خاصة، ٧٢ روضة حكومية، و ٦٨ روضة خاصة (وزارة التربية والتعليم، ٢٠٢٠).

### ١,١,١ الدراسات السابقة

توصل الباحث إلى عدد من الدراسات التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية، وتم عرضها من الأقدم إلى الأحدث، ومن بين أبرز هذه الدراسات ما يأتي:

أجرت حميدي ومحمدي (Hamidi & Mohamadi, 2012) دراسة كان الهدف منها مقارنة معدل جودة الحياة الوظيفية بين معلمي المدارس الثانوية الفنية والنظرية في محافظة كردستان في إيران، وتكونت عينة الدراسة من ٤١٠ من معلمي المدارس الثانوية في محافظة كردستان، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، تكونت من ٢٧ فقرة توزعت على ثمانية مجالات، هي: (الأجر العادل، توفير فرص النمو المستمر، دستورية تنظيم العمل، إجمالي مساحة الحياة، قدرة تقدم الفرد، بيئة العمل الآمنة والصحية، الأهمية الاجتماعية لبيئة العمل، الاندماج الاجتماعي في العمل)، كما استخدم المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت نتائج الدراسة أن معدل جودة الحياة الوظيفية بين معلمي المدارس الثانوية الفنية والنظرية في كردستان كان متوسطا على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نوع المدرسة الثانوية (التقنية والنظرية) وجودة الحياة الوظيفية، كما بينت النتائج أن بعد (الأجر العادل) قد احتل الترتيب الأخير من بين المجالات الثمانية.

وهدف دراسة باي ونوراليزاده (Papi & Nuralizadeh, 2014) التحقق من العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وظهور سلوك المواطنة التنظيمية بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة أنديميشك بإيران، وتكونت عينة الدراسة من ٢٢٣ معلما ومعلمة في المدارس الابتدائية في مدينة أنديميشك، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدم المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، كما أظهرت النتائج أن من بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية خمسة أبعاد يمكن أن يتنبأ بها سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، وهذه الأبعاد، هي: الاعتماد على الحياة العملية، والجو العام للحياة العملية، والأجر العادل والكافي، وسيادة القانون في المدرسة، وتنمية القدرات البشرية.

وقام مانجو (Manju, 2014) بدراسة هدفت التحقق من جودة الحياة الوظيفية لمعلمي المدارس الثانوية في مدينة ميسور، ومعرفة فيما إذا كان هناك أي اختلاف في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تبعا لمتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، وملكية المدرسة)، وبينت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين كان (متوسطا)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير (الجنس)، ولصالح المعلمات، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر للمتغيرين (سنوات الخبرة، وملكية المدرسة) في تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

وقامت دارفيشي وكوهاندل (Darvishi & Kohandel, 2015) بدراسة هدفت التحقق من العلاقة بين منظمة التعلم وجودة الحياة الوظيفية بين معلمي التربية البدنية في دلفان بإيران. تكونت عينة الدراسة من جميع معلمي التربية البدنية

في دلفان، والبالغ عددهم (٨٤) معلما ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت استبيانان الأولى لقياس جودة الحياة العملية، موزعة على سبع مجالات، هي: (التواصل الاجتماعي، وضوح الدور، والسلطة في اتخاذ القرار، والالتزام التنظيمي، والمشاركة التنظيمية، والإجهاـد المهني، والصراع التنظيمي)، أما الاستبانة الثانية فكانت لقياس منظمة التعلم. وأظهرت النتائج أن جودة الحياة العملية بأبعادها (التواصل الجماعي، وضوح الدور، السلطة في اتخاذ القرار، الالتزام التنظيمي، المشاركة التنظيمية، الإجهاـد المهني، الصراع التنظيمي) لها علاقة كبيرة بمنظمة التعلم لمعلمي التربية البدنية في دلفان.

وأجرى الدحدوح (٢٠١٥) دراسة من أهدافها التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي، وصممت استبانة لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، احتوت على (٤٦) فقرة موزعة على أربع مجالات، هي: (العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية المادية والصحية)، حيث بلغت عينة الدراسة الفعلية من (٤٦٥) معلماً ومعلمة، و (١٤٠) مديراً ومديرة. وخلصت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم جاء متوسطاً، إذ حصل مجال "العلاقات الإنسانية" على المرتبة الأولى، وبمستوى كبير جداً، وقد حصل مجال "الرضا الوظيفي" على المرتبة الثانية، وبمستوى متوسط، وحصل مجال "المشاركة في اتخاذ القرار" على المرتبة الثالثة، وبمستوى متوسط، كما حصل المجال الرابع "البيئة المدرسية المادية والصحية" على المرتبة الأخيرة، وبمستوى متوسط، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لمتغير الجنس، ولصالح المعلمات، وعدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري الدراسة (المؤهل العلمي، وسنوات الخدمة).

وأجرت الهور (٢٠١٧) دراسة كان من أهدافها التعرف إلى تقديرات معلمي المدارس الخاصة بمحافظة غزة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارسهم، ومعرفة أثر المتغيرات (الجنس، والتخصص، وسنوات الخبرة) في تقديراتهم لذلك المستوى، وتكونت عينة الدراسة من ٣٧٨ معلماً ومعلمة من العاملين في المدارس الخاصة بمحافظة غزة بفلسطين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت استبانة تكونت من ٤٢ فقرة لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية موزعة على خمسة مجالات، هي: (العلاقات الإنسانية في المدرسة، البيئة المدرسية المادية الآمنة، الحوافز والمكافآت، التحسين المستمر، الميزة التنافسية). وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة حياة الوظيفية في المدارس الخاصة من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارسهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح أصحاب الخبرة أقل من ٥ سنوات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمتغيرين (الجنس، والتخصص الأكاديمي) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية في مدارسهم.

وأجرى البردويل (٢٠١٨) دراسة من أهدافها التعرف إلى مستوى جودة الحياة المدرسية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، وكذلك معرفة أثر المتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة المدرسية، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٠) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، كما استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تكونت الاستبانة من ستة مجالات، هي: (الأجور والمكافآت، العلاقات الاجتماعية، توازن الحياة الوظيفية والشخصية، السلوك القيادي والإشرافي في العمل، الأمان والاستقرار الوظيفي، ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي)، وبينت الدراسة أن مستوى "جودة الحياة المدرسية" من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة كان متوسطاً، حيث جاء مستوى جودة الحياة الوظيفية على المجالات (العلاقات الاجتماعية، والسلوك القيادي والإشرافي، وضغوط العمل والإرهاق الوظيفي) مرتفعاً، وعلى مجالي (توازن الحياة الوظيفية والشخصية، والأمان والاستقرار الوظيفي) بمستوى متوسط، وعلى المجال (الأجور والمكافآت) بمستوى منخفض جداً، كما أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية تعزى لمتغيري (الجنس، والمؤهل العلمي)، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقديراتهم لمستوى جودة الحياة المدرسية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، ولصالح المعلمين القدامى.

أما دراسة البلوشي والظفري (٢٠١٩) فقد هدفت إلى التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية من خلال جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بسلطنة عُمان، كما كشفت الدراسة عن الفروق بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية. واعتمد المنهج الوصفي التنبؤي، وتكونت عينة الدراسة من ١٢٣٣ معلماً

ومعلمة من معلمي مادة الرياضيات بمدارس المرحلة الإعدادية، طبق عليهم مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية، وبينت نتائج الدراسة أن المعلمين يمتلكون مستوى مرتفعاً من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية، ووجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات.

وأجرى مخامرة (٢٠١٩) دراسة من أهدافها التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الخليل بفلسطين من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، ومعرفة أثر كل من متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة) في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، تكونت عينة الدراسة من ١٤١ معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية، استخدمت الدراسة استبانة لقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين جاء منخفضاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة).

كما أجرت سمحان (٢٠٢٠) دراسة من أهدافها التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية في مصر، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٧) معلماً ومعلمة من العاملين بإدارة شبين الكوم بالمنوفية، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدمت الاستبانة أداة لقياس أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وقد أظهرت الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة جاء (متوسطاً)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الجنس، ولصالح المعلمين في المجالات (بيئة العمل، والتوافق بين الحياة والعمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات)، كما جاءت الفروق لصالح المعلمات في مجال (العلاقات الاجتماعية)، في حين لم تكن هناك فروق تعزى لمتغير الجنس في تقديراتهم في مجال (الاستقرار الأمان و الوظيفي).

وهدف دراسة الشراب (٢٠٢٠) التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات العلوم في لواء وادي السير بمحافظة العاصمة عمان. واشتملت عينة ١٢٠ معلماً ومعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، ولغايات جمع البيانات اللازمة للدراسة طُورت استبانة مكونة ٤٣ فقرة موزعة على أربعة مجالات، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة الدراسة كان كبيراً، وجاء ترتيب مجالات الدراسة تنازلياً حسب تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على النحو الآتي: مجال العلاقات الإنسانية في المرتبة الأولى، وبمستوى كبير جداً، تلاه في الترتيب الثاني مجال الرضا الوظيفي، وبمستوى كبير، تلاه في الترتيب الثالث مجال المشاركة في اتخاذ القرارات، وبمستوى متوسط، وجاء في الترتيب الأخير مجال البيئة المدرسية، وبمستوى متوسط، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري الدراسة (النوع الاجتماعي، وسنوات الخبرة).

يلاحظ من الدراسات السابقة أن معظمها تناول موضوع جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين مقترناً مع متغير آخر، كدراسة باني ونوراليزاده (Papi & Nuralizadeh, 2014)، ودراسة دارفيشي وكوهاندل (Darvishi & Kohandel, 2015)، ودراسة (الحدوح، ٢٠١٥)، ودراسة (الهو، ٢٠١٧)، ودراسة (البردويل، ٢٠١٨)، ودراسة (مخامرة، ٢٠١٩)، ودراسة (سمحان، ٢٠٢٠)، في حين أن الدراسة الحالية تناولت موضوعاً واحداً هو جودة الحياة الوظيفية.

وقد تميزت الدراسة الحالية عما سبقها من دراسات من حيث كونها الدراسة الأولى – في حدود علم الباحث- التي بحثت في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش، بالإضافة إلى تناولها متغير (المرحلة التعليمية)، والذي لم تتناوله أي دراسة من الدراسات السابقة التي عرضت في الدراسة الحالية.

## ٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يُعد تهيئة البيئة المدرسية بصورة سليمة ركناً أساساً في إنجاح العملية التعليمية، حيث سينعكس ذلك بصورة إيجابية على كافة العاملين في المدرسة؛ مما سيولد لديهم شعوراً بالرضا والراحة أثناء قيامهم بأداء أعمالهم، بيد أن الواقع يكشف إلى حد ما وجود اعتلالات في الظروف التي يعيشها بعض المعلمين في مدارسهم أثناء الدوام الرسمي، حيث لاحظ الباحث من خلال تعامله عن قرب معهم وجود تآمر واستياء من بعضهم فيما يتعلق بظروف العمل، سواء المهنية أم الاجتماعية أم الاقتصادية أم النفسية، ومن هنا تولدت لدى الباحث الرغبة في إجراء هذه الدراسة للكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية

لدى المعلمين، لذلك فإن مشكلة الدراسة تتحدد في الإجابة عن السؤالين الآتيين.

### ٢,١ أسئلة الدراسة

١. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم؟
٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى للمتغيرات (الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة)؟

### ٣. أهداف وأهمية الدراسة

#### ٣,١ أهداف الدراسة

سعت الدراسة الحالية إلى ما يأتي:

١. تسليط الضوء على تقديرات المعلمين العاملين في المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم؛ للوقوف على واقع المدارس من أجل الاستمرار في تحسين مستوى الحياة الوظيفية لدى المعلمين العاملين في تلك المدارس.
٢. الكشف عن الفروق في تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم في ضوء متغيرات (الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة)؛ لتعرف إلى تلك الفروق لتقديم التوصيات المناسبة في ضوءها.

#### ٣,٢ أهمية الدراسة

تكمُن أهمية البحث فيما يأتي:

١. **الأهمية النظرية:** تستمد هذه الدراسة أهميتها النظرية في كونها تقدم أدبا نظريا عن جودة الحياة الوظيفية يُمكن الاستفادة منه أو الاستعانة به، كما ستساعد هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بمزيد من المعلومات خصوصاً في ظل ندرة الدراسات العربية التي اهتمت بهذا الموضوع في المجال التربوي؛ لكي تكون حافزاً للباحثين والكتاب لإجراء دراسات وبحوث مستقبلية.
٢. **الأهمية التطبيقية:** تستمد هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من كونها يمكن أن تقدم مؤشرات كمية للمديرين وللمديرية التربوية والتعليم في محافظة جرش بشكل خاص ولوزارة التربية والتعليم في الأردن عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، مما قد يساعد وزارة التربية والتعليم في تحسين الحياة الوظيفية للمعلمين في حال تبنيها نتائج هذه الدراسة وتوصياتها، كما يأمل الباحث بأن يتم الأخذ بنتائج وتوصيات الدراسة للعمل على استمرارية تحسين ظروف المدارس لينعكس أثر ذلك إيجابياً على جودة الحياة الوظيفية فيها، ويأمل الباحث أيضاً أن تفتح النتائج التي توصلت إليها الدراسة آفاقاً جديدة أمام الباحثين والمهتمين بموضوع جودة الحياة الوظيفية لإجراء المزيد من الدراسات الجديدة في الموضوع ذاته من جوانب جديدة كربط جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بمتغيرات أخرى كالمدافعية، والإبداع، وتحسين الأداء، وتحصيل الطلبة، إلى غير ذلك من المتغيرات.

### ٤. التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

#### مستوى جودة الحياة الوظيفية

يعرفه الباحث إجرائياً بأنه وصف كمي لما يشعر به معلمو المدارس الحكومية في محافظة جرش من رضا اتجاه وظيفتهم، ويقاس هذا المستوى بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المعلم نتيجة استجابته على فقرات الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض في هذه الدراسة.

## جودة الحياة الوظيفية

"مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها إدارة المدرسة بهدف تحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين، وتطويرها من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهم، وتلبية احتياجاتهم الوظيفية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية، والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة أمامهم للمشاركة في اتخاذ القرارات من أجل استمرار نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها" (سمحان، ٢٠٢٠). ويعرفها الباحث إجرائياً بأنها مجموعة المؤشرات والعمليات المتكاملة التي يقوم بها مديرو المدارس الحكومية في محافظة جرش بالتعاون مع الهيئة الإدارية في المدرسة؛ من أجل تحسين الحياة الوظيفية والشخصية للمعلمين في المجالات الآتية: بيئة العمل، والترقية والنمو المهني، والأجور والمكافآت، والأمن الوظيفي، والتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وأسلوب القيادة والإشراف.

### ٥. حدود الدراسة

اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحد الموضوعي:** قياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة جرش من وجهة نظرهم.
- **الحد المكاني:** اقتصرت الدراسة على المدارس الحكومية في محافظة جرش.
- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١.

### ٦. الطريقة والإجراءات

يتناول هذا الجزء المنهج الذي اعتمدت عليه الدراسة، ووصفاً لمجتمعها وعينتها، وطريقة اختيارها، بالإضافة إلى أداة الدراسة، والإجراءات التي تم اتباعها للتحقق من دلالات صدقها وثباتها، وإجراءات التطبيق، والطرق الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها.

#### ٦,١ منهج الدراسة

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي المسحي لمناسبته لأغراض هذه الدراسة، من خلال جمع البيانات من الميدان عن واقع جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في محافظة جرش من وجهة نظرهم، وتحليلها للوقوف على نتائج مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

#### ٦,٢ مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية في محافظة جرش، والبالغ عددهم (٣٤٦٣) معلماً ومعلمة؛ منهم (١٤٣٨) معلماً و(٢٠٢٥) معلمة وفقاً لإحصائية قسم التخطيط التربوي في مديرية التربية والتعليم لمحافظة جرش للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م.

#### ٦,٣ متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

##### ١. المتغيرات المستقلة وتشمل:

- الجنس، وله فئتان (ذكر، أنثى).
- المرحلة التعليمية، وله فئتان (أساسية، ثانوية).
- سنوات الخبرة، وله فئتان (أقل من ١٠ سنة، ١٠ سنوات فأكثر).

## ٢. المتغيرات التابعة وتشمل:

– تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

### ٦,٤ عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بشكل يضمن تمثيل العينة للمجتمع الذي أخذت منه، وفقاً لجدول تحديد حجم العينة من المجتمع الذي أعده كريسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970)، والجدول (١) يبين ذلك.

جدول (١): توزع أفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات

| المتغير           | مستويات المتغير | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------|-----------------|---------|----------------|
| الجنس             | ذكر             | ١٥٤     | ٤٠,١           |
|                   | أنثى            | ٢٣٠     | ٥٩,٩           |
| المرحلة التعليمية | الكلية          | ٣٨٤     | ١٠٠,٠          |
|                   | أساسية          | ٢٤٠     | ٦٢,٥           |
|                   | ثانوية          | ١٤٤     | ٣٧,٥           |
|                   | الكلية          | ٣٨٤     | ١٠٠,٠          |
| سنوات الخبرة      | أقل من ١٠ سنوات | ١٨٣     | ٤٧,٧           |
|                   | ١٠ سنوات فأكثر  | ٢٠١     | ٥٢,٣           |
|                   | الكلية          | ٣٨٤     | ١٠٠,٠          |

### ٦,٥ أداة الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة البردويل (٢٠١٨)؛ ودراسة دراسة باي ونوراليزاده (Papi & Nuralizadeh, 2014)، حيث تم تطوير استبانة تألفت في صورتها الأولية من (٣٠) فقرة.

#### ❖ صدق المحتوى

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات الإدارة التربوية وأصول التربية، والقياس والتقويم، وعدد من المشرفين التربويين العاملين في الميدان التربوي، والبالغ عددهم (١٠) محكمين؛ بهدف إبداء آرائهم في فقرات الاستبانة من حيث وضوح المعنى والصياغة اللغوية ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة. تم الأخذ بما نسبته ٨٠% فأكثر من كافة ملاحظات التي اتفق عليها المحكمون، والتي اقتضت على إجراء تعديل في الصياغة اللغوية، وبهذا بقيت الاستبانة تتكون من (٣٠) فقرة بصورتها النهائية.

وللإجابة عن فقرات أداة الدراسة التي تقيس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم أنفسهم تم اعتماد تدرج ليكرت (Likert) الخماسي؛ وذلك على النحو الآتي: (مرتفع جداً ويأخذ ٥ درجات، مرتفع ويأخذ ٤ درجات، متوسط ويأخذ ٣ درجات، منخفض ويأخذ درجتين، منخفض جداً ويأخذ درجة واحدة).

#### ❖ صدق البناء

وللتحقق من صدق البناء للأداة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مؤلفة من (٣٠) معلماً ومعلمة من مجتمع الدراسة المستهدف ومن خارج عينة الدراسة، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالأداة والمجال الذي تتبع له، وذلك كما هو مبين في جدول (٢).

جدول (٢): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بمقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في محافظة جرش والمجال الذي تتبع له

| المجال                | رقم الفقرة | الارتباط مع<br>الأداة | المجال           | رقم الفقرة | الارتباط مع<br>الأداة | المجال                             | رقم الفقرة | الارتباط مع<br>الأداة |
|-----------------------|------------|-----------------------|------------------|------------|-----------------------|------------------------------------|------------|-----------------------|
| بيئة العمل            | ١          | ٠,٤٨                  | الأجور والمكافآت | ١١         | ٠,٥٢                  | التوازن بين الحياة الشخصية والعامة | ٢١         | ٠,٥٥                  |
|                       | ٢          | ٠,٦٢                  |                  | ١٢         | ٠,٥٦                  |                                    | ٢٢         | ٠,٧٠                  |
|                       | ٣          | ٠,٢٧                  |                  | ١٣         | ٠,٥٥                  |                                    | ٢٣         | ٠,٢٩                  |
|                       | ٤          | ٠,٥١                  |                  | ١٤         | ٠,٦٠                  |                                    | ٢٤         | ٠,٤٨                  |
|                       | ٥          | ٠,٥٩                  |                  | ١٥         | ٠,٥٣                  |                                    | ٢٥         | ٠,٥١                  |
| الترقية والنمو المهني | ٦          | ٠,٦٧                  | الأمن الوظيفي    | ١٦         | ٠,٣٣                  | أسلوب القيادة والإشراف             | ٢٦         | ٠,٥١                  |
|                       | ٧          | ٠,٧٠                  |                  | ١٧         | ٠,٤٤                  |                                    | ٢٧         | ٠,٥٠                  |
|                       | ٨          | ٠,٥٣                  |                  | ١٨         | ٠,٦٣                  |                                    | ٢٨         | ٠,٦١                  |
|                       | ٩          | ٠,٧٠                  |                  | ١٩         | ٠,٤٧                  |                                    | ٢٩         | ٠,٦٩                  |
|                       | ١٠         | ٠,٤٢                  |                  | ٢٠         | ٠,٣٢                  |                                    | ٣٠         | ٠,٧٢                  |

يُلاحظ من النتائج في جدول (٢) أنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال بيئة العمل بمجالها قد تراوحت من (٠,٢٦) وحتى (٠,٧٢)، وبالأداة قد تراوحت من (٠,٢٧) وحتى (٠,٦٢)، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الترقية والنمو المهني بمجالها قد تراوحت من (٠,٥١) وحتى (٠,٧٥)، وبالأداة قد تراوحت من (٠,٤٢) وحتى (٠,٧٠)، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الأجور والمكافآت بمجالها قد تراوحت من (٠,٤٣) وحتى (٠,٦٢)، وبالأداة قد تراوحت من (٠,٥٢) وحتى (٠,٦٠)، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الأمن الوظيفي بمجالها قد تراوحت من (٠,٤٠) وحتى (٠,٧١)، وبالأداة قد تراوحت من (٠,٣٢) وحتى (٠,٦٣)، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية بمجالها قد تراوحت من (٠,٢٠) وحتى (٠,٦٢)، وبالأداة قد تراوحت من (٠,٢٩) وحتى (٠,٧٠)، وأنَّ قيم معاملات ارتباط فقرات مجال أسلوب القيادة والإشراف بمجالها قد تراوحت من (٠,٦٦) وحتى (٠,٧٩)، وبالأداة قد تراوحت من (٠,٥٠) وحتى (٠,٧٢). إذ يُلاحظ من القيم السابقة الخاصة بصدق البناء للأداة؛ أنَّ قيمة كل معامل ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالأداة لم يقل عن معيار (٠,٢٠)؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات الأداة وصلاحياتها لأغراض هذه الدراسة (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١، ٤٣١).

بالإضافة إلى ما تقدم؛ تمَّ حساب معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالأداة، علاوة على حساب قيم معاملات ارتباط بيرسون البينية (Inter-correlation) للمجالات بين بعضها البعض، وذلك كما هو مبين في جدول (٣).

جدول (٣): قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالأداة، وقيم معاملات ارتباط بيرسون البينية للمجالات بين بعضها البعض

| العلاقة                              | الإحصائي | بيئة العمل | الترقية والنمو المهني | الأجور والمكافآت | الأمن الوظيفي | التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية | أسلوب القيادة والإشراف |
|--------------------------------------|----------|------------|-----------------------|------------------|---------------|--------------------------------------|------------------------|
| الترقية والنمو المهني                | الارتباط | ٠,٦٠       |                       |                  |               |                                      |                        |
|                                      | الدلالة  | ٠,٠٠       |                       |                  |               |                                      |                        |
| الأجور والمكافآت                     | الارتباط | ٠,٤٨       |                       |                  |               |                                      |                        |
|                                      | الدلالة  | ٠,٠١       | ٠,٠٠                  |                  |               |                                      |                        |
| الأمن الوظيفي                        | الارتباط | ٠,٤٥       | ٠,٣٨                  | ٠,٥٢             |               |                                      |                        |
|                                      | الدلالة  | ٠,٠١       | ٠,٠٤                  | ٠,٠٠             |               |                                      |                        |
| التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية | الارتباط | ٠,٦٩       | ٠,٦٧                  | ٠,٥٨             | ٠,٣٦          |                                      |                        |
|                                      | الدلالة  | ٠,٠٠       | ٠,٠٠                  | ٠,٠٠             | ٠,٠٥          |                                      |                        |
| أسلوب القيادة والإشراف               | الارتباط | ٠,٤٦       | ٠,٥٩                  | ٠,٧٤             | ٠,٣٠          | ٠,٦١                                 |                        |
|                                      | الدلالة  | ٠,٠٠       | ٠,٠٠                  | ٠,٠٠             | ٠,٠٠          | ٠,٠٠                                 |                        |

| أسلوب القيادة<br>ولإشراف | الدلالة | ٠,٠١ | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٠,١١ | ٠,٠٠ |
|--------------------------|---------|------|------|------|------|------|
| الارتباط                 | ٠,٧٧    | ٠,٨٤ | ٠,٨٦ | ٠,٦٥ | ٠,٨٢ | ٠,٧٩ |
| الدلالة                  | ٠,٠٠    | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ | ٠,٠٠ |

يُلاحظ من جدول (٣) أنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات بالأداة قد تراوحت من ٠,٦٥ وحتى ٠,٨٦، وأنَّ قيم معاملات ارتباط بيرسون لعلاقة المجالات ببعضها البعض قد تراوحت من ٠,٣٠ وحتى ٠,٧٥. يُلاحظ من القيم السابقة الخاصة بصدق البناء؛ أنَّ قيمة كل معامل ارتباط بيرسون لعلاقة الفقرات بالمقياس وبالمجال الذي تتبع له لم يقل عن معيار (٠,٢٠)؛ ممَّا يشير إلى جودة بناء فقرات المقياس (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

#### ❖ ثبات أداة الدراسة

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لاستبانة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في محافظة جرش؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's  $\alpha$ ) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في جدول (٤).

جدول (٤): قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية ومجالاته

| المقياس ومجالاته                     | ثبات الاتساق الداخلي | عدد الفقرات |
|--------------------------------------|----------------------|-------------|
| بيئة العمل                           | ٠,٩٠                 | ٥           |
| الترقية والنمو المهني                | ٠,٨٩                 | ٥           |
| الأجور والمكافآت                     | ٠,٨٩                 | ٥           |
| الأمن الوظيفي                        | ٠,٩٢                 | ٥           |
| التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية | ٠,٨٩                 | ٥           |
| أسلوب القيادة والإشراف               | ٠,٩٠                 | ٥           |
| الكلي للمقياس                        | ٠,٨٧                 | ٣٠          |

يُلاحظ من جدول (٤) أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين قد بلغت (٠,٨٧)، ولمجالاته تراوحت من (٠,٨٩) وحتى (٠,٩٢)؛ وهذه القيم تشير إلى جودة بناء المقياس وصلاحيته لأغراض هذه الدراسة (الكيلاني والشريفين، ٢٠١١).

#### ❖ معيار تصحيح أداة الدراسة

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي؛ بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية للاستبانة والفقرات التي تتبع لها، وذلك كما في الجدول (٥).

جدول (٥): معيار الحكم على الأوساط الحسابية للاستبانة والمحاور التي تتبع لها والفقرات التي تتبع للأبعاد

| الدرجة | فئة المتوسطات الحسابية |
|--------|------------------------|
| مرتفع  | أكثر من ٣,٦٦           |
| متوسط  | ٣,٦٦-٢,٣٤              |
| منخفض  | أقل من ٢,٣٤            |

علماً أنَّ المعيار سالف الذكر؛ تمَّ التوصل إليه عن طريق حساب المدى لتدرج ليكرت الخماسي؛ وذلك على النحو الآتي:

$$\text{المدى} = \text{التدرج الأعلى} - \text{التدرج الأدنى} = ٥ - ١ = ٤$$

ثم تمَّ حساب طول كل فئة من فئات المعيار بعد تبني عدد الأحكام المرغوب بها؛ على النحو الآتي:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الأحكام}} = \frac{٤}{٣} = ١,٣٣$$

تمّ إضافة طول الفئة للمرة الأولى إلى التدرّج الأدنى في تدرّج ليكرت الخماسي، فإضافة طول الفئة للمرة الثانية إلى ناتج عملية الجمع الأولى سألفة الذكر، ثم إضافة طول الفئة للمرة الأخيرة إلى ناتج عملية الجمع الثانية سألفة الذكر.

## ٦,٦ إجراءات الدراسة

قام الباحث بالإجراءات التالية:

- الاطلاع على الأدب التربوي، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.
- تم تحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة والعينة المستهدفة، حيث تم اختيار عينة الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش للعام الدراسي ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م بالطريقة العشوائية البسيطة، بشكل يضمن تمثيل عينة الدراسة لمجتمع الدراسة الكلي.
- تم إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات ذات الصلة بالدراسة.
- تم التحقق من دلالات صدق أداة الدراسة وثباتها للخروج بالصورة النهائية للأداة.
- طبقت أداة الدراسة بصورتها النهائية على أفراد عينة الدراسة المستهدفة في الموعد المحدد.
- تم جمع الاستبانات، وتدقيقها، ومعالجتها إحصائيًا، للإجابة عن سؤالي الدراسة، والخروج بالتوصيات المناسبة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

## ٦,٧ المعالجات الإحصائية

للإجابة عن سؤالي الدراسة، تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.
- للإجابة عن السؤال الثاني؛ تم استخدام تحليل التباين الثلاثي للكشف عن الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

## ٧. نتائج الدراسة ومناقشتها

فيما يأتي عرض لنتائج الدراسة ومناقشتها لكل سؤال من سؤالي الدراسة:

أولًا. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصّ على: " ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في محافظة جرش من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما في الجدول (٦).

جدول (٦): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم مع مراعاة ترتيب المجالات تنازليًا وفقًا لأوساطها الحسابية

| الرتبة | رقم المجال | المقياس ومجالاته                     | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------|--------------------------------------|---------------|-------------------|---------|
| ١      | ٦          | أسلوب القيادة والإشراف               | ٤,٢٠          | ٠,٥٩              | مرتفع   |
| ٢      | ٢          | الترقية والنمو المهني                | ٤,٠١          | ٠,٥٩              | مرتفع   |
| ٣      | ٣          | الأجور والمكافآت                     | ٣,٩٣          | ٠,٥٧              | مرتفع   |
| ٤      | ٥          | التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية | ٣,٨٩          | ٠,٥٩              | مرتفع   |
| ٥      | ٤          | الأمن الوظيفي                        | ٣,٧٣          | ٠,٦٥              | مرتفع   |
| ٦      | ١          | بيئة العمل                           | ٣,٦٨          | ٠,٦٣              | مرتفع   |
|        |            | الكلّي للمقياس                       | ٣,٩١          | ٠,٤٩              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٦) أنَّ الوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في محافظة جرش ككل جاء (مرتفعاً)، بوسط حسابي (٣,٩١)، وبانحراف معياري (٠,٤٩)، وقد جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: مجال أسلوب القيادة والإشراف في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (٤,٢٠)، وبانحراف معياري (٠,٥٩)، وضمن مستوى (مرتفع)، ثم مجال الترقية والنمو المهني، بوسط حسابي (٤,٠١)، وبانحراف معياري (٠,٥٩)، وضمن مستوى (مرتفع)، تلاه مجال الأجور والمكافآت في المرتبة الثالثة، بوسط حسابي (٣,٩٣)، وبانحراف معياري (٠,٥٧)، وضمن مستوى (مرتفع)، وفي المرتبة الرابعة جاء مجال التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، بوسط حسابي (٣,٨٩)، وبانحراف معياري (٠,٥٩)، ثم مجال الأمن الوظيفي في المرتبة الخامسة، بوسط حسابي (٣,٧٣)، وبانحراف معياري (٠,٦٥)، وضمن مستوى (مرتفع)، وأخيراً جاء مجال بيئة العمل في المرتبة السادسة، بوسط حسابي (٣,٦٨)، وبانحراف معياري (٠,٦٣)، وضمن مستوى (مرتفع).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى الظروف الجيدة التي يعيشها المعلمون في المدارس الحكومية، حيث تسعى وزارة التربية والتعليم في الأردن إلى تطوير التعليم من خلال تطوير المعلمين، وتوفير البيئة المدرسية الآمنة لهم، والعمل على تنميتهم مهنيًا من خلال إلحاقهم بدورات تدريبية وابتعاثهم إلى الجامعات الأردنية الرسمية للحصول على مؤهلات علمية أعلى، كما قامت الحكومة الأردنية بإعادة هيكلة رواتب المعلمين شأنهم في ذلك شأن سائر موظفي الدولة؛ لكي تتماشى رواتبهم مع متطلبات الحياة وظروف المعيشة، إضافة إلى توفير الاستقرار والأمن الوظيفي للمعلمين في ضوء التشريعات المعمول بها، ما لم يرتكب المعلم أي مخالفة أو جنحة يعاقب عليها بالطرد من الوظيفة والاستغناء عن خدماته أو إحالته إلى التقاعد أو الاستبداد وبصورة قانونية. وفي حال وقوع أي مظلمة على المعلم فإنه يحق له التقدم بتظلم وفقاً للمادة ١٦١/ب من نظام الخدمة المدنية (ديوان الخدمة المدنية، ٢٠١٩).

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (البلوشي والظفري، ٢٠١٩؛ الشراب، ٢٠٢٠) اللتين أظهرتا أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين مرتفعاً.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الهور (٢٠١٧) التي أشارت إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين كبير جداً، واختلفت مع نتيجة دراسة (Hamidi & Mohamadi, 2012؛ الدحوح، ٢٠١٥؛ البردويل، ٢٠١٨؛ سمحان، ٢٠٢٠) والتي أظهرت جميعها مستوى متوسطاً لجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، كما اختلفت مع دراسة مخامرة (٢٠١٩) التي أشارت إلى انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

ولمزيد من المعلومات فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي:

#### أولاً: مجال أسلوب القيادة والإشراف

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أسلوب القيادة والإشراف من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٧).

**جدول (٧): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على فقرات مجال (أسلوب القيادة والإشراف) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية**

| الرتبة | رقم الفقرة | الفقرات                                                                   | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ١      | ٢٧         | يتم إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية                             | ٤,٣٥            | ٠,٧٧              | مرتفع   |
| ٢      | ٢٩         | يُزود المعلمون بالمعلومات والبيانات الكافية التي تلزمهم في أدائهم الوظيفي | ٤,٢٧            | ٠,٨٣              | مرتفع   |
| ٣      | ٣٠         | يُشجع المعلمون على العمل بروح الفريق الواحد                               | ٤,٢٣            | ٠,٧٩              | مرتفع   |
| ٤      | ٢٦         | تفوض بعض الصلاحيات للمعلمين ذوي الكفاءة                                   | ٤,١٦            | ٠,٨١              | مرتفع   |
| ٥      | ٢٨         | يُعامل المعلمون بعدالة وموضوعية                                           | ٤,٠٠            | ٠,٨٥              | مرتفع   |
|        |            | الكلّي للمجال                                                             | ٤,٢٠            | ٠,٥٩              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٧) أن الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين على فقرات المجال الثاني (أسلوب القيادة والإشراف) محصورة بين وسط حسابي (٤,٠٠)،

ووسط حسابي (٤,٣٥)، وقد جاءت الفقرات جميعها ضمن مستوى (مرتفع)، وعددها (٥) فقرات؛ حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (٢٧)، والتي تنص على "يتم إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٤,٣٥)، وبانحراف معياري (٠,٧٧) وبمستوى (مرتفع)، تلتها الفقرة (٢٩)، والتي تنص على "يُزود المعلمون بالمعلومات والبيانات الكافية التي تلزمهم في أدائهم الوظيفي" بوسط حسابي (٤,٢٧)، وبانحراف معياري (٠,٨٣)، وبمستوى (مرتفع)، وكان أقل تقدير للفقرة (٢٨)، والتي تنص على "يُعامل المعلمون بعدالة وموضوعية"، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٤,٠٠)، وبانحراف معياري (٠,٨٥)، وبمستوى (مرتفع).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حرص مديري المدارس الحكومية على ممارسة الأساليب الإشرافية والقيادة الحديثة التي سبق تعلمها من خلال الدورات التدريبية التي تعقد لها وزارة التربية والتعليم بهذا الشأن أو من خلال المسابقات التي تم دراستها في مرحلة الدبلوم العالي والدراسات العليا؛ والتي تهدف إلى تمكينهم إدارياً لممارسة الواجبات والمسؤوليات المنوطة بهم في الميدان التربوي في المدارس، إضافة إلى توجه الدولة الأردنية إلى إرساء المفاهيم الديمقراطية وممارستها في العمل، لذلك فالمديرون يشركون المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية والمتعلقة بالطلبة وبالمعلمين، كما يقوم هؤلاء المديرون بتزويد المعلمين بالمعلومات والبيانات التي تساعد في القيام بأعمالهم ومهامهم وبصورة عادلة وموضوعية؛ حيث إن مديري المدارس يدركون أهمية توفير مثل تلك المعلومات في زيادة فاعلية وتحسين أداء المعلمين الوظيفي، لذلك فالمعلمون يتفاعلون مع تلك الخدمات الإشرافية والقيادية التي يقدمها لهم مديروهم، والتي تنعكس إيجابياً على شعورهم بجودة حياتهم الوظيفية.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة البردويل (٢٠١٨) التي أظهرت أن موافقة أفراد عينة لمستوى جودة الحياة الوظيفي لديهم.

## ثانياً: مجال الترقية والنمو المهني

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الترقية والنمو المهني من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٨).

**جدول (٨): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على فقرات مجال (الترقية والنمو المهني) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية**

| الترتبة | رقم الفقرة | الفقرات                                                                 | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|---------|------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ١       | ٨          | يتوفر لدى المعلم فرصاً مستقبلية للتقدم الوظيفي                          | ٤,٢٤            | ٠,٧٤              | مرتفع   |
| ٢       | ٦          | تخضع الترقية في الوظيفة إلى أسس ومعايير واضحة                           | ٤,٠٨            | ٠,٨٦              | مرتفع   |
| ٣       | ٩          | تعقد دورات تدريبية للمعلمين تساعد في نموهم المهني                       | ٣,٩٨            | ٠,٨١              | مرتفع   |
| ٤       | ٧          | ترتبط الترقيات الاستثنائية للمعلم بكفاءة أدائه                          | ٣,٩٤            | ٠,٨٠              | مرتفع   |
| ٥       | ١٠         | يمنح المعلمون إجازات بدون أجر للإقامة خارج البلاد لإتمام دراستهم العليا | ٣,٨١            | ٠,٩١              | مرتفع   |
|         |            | الكلّي للمجال                                                           | ٤,٠١            | ٠,٥٩              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٨) أن الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين على فقرات المجال الرابع (الترقية والنمو المهني) محصورة بين وسط حسابي (٣,٨١)، ووسط حسابي (٤,٢٤)، وقد جاءت الفقرات جميعها ضمن مستوى (مرتفع) وعددها (٥) فقرات؛ حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (٨)، والتي تنص على "يتوفر لدى المعلم فرصاً مستقبلية للتقدم الوظيفي" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٤,٢٤)، وبانحراف معياري (٠,٧٤)، وبمستوى (مرتفع)، تلتها الفقرة (٦)، والتي تنص على "تخضع الترقية في الوظيفة إلى أسس ومعايير واضحة" بوسط حسابي (٤,٠٨)، وبانحراف معياري (٠,٨٦)، وبمستوى (مرتفع)، وكان أقل تقدير للفقرة (١٠)، والتي تنص على "يمنح المعلمون إجازات بدون أجر للإقامة خارج البلاد لإتمام دراستهم العليا"، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٣,٨١)، وبانحراف معياري (٠,٩١)، وبمستوى (مرتفع).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى ما تقوم به وزارة التربية والتعليم من إتاحة الفرصة أمام المعلمين للانتقال من مركز وظيفي (معلم) إلى مركز وظيفي (مساعد مدير) أو (مدير مدرسة) أو (مشرف تربوي) أو (مدير إداري)، أو (مدير تربوية) في ضوء أسس الانتقال لهذه المراكز المعمول بها وفقاً للتعليمات واللوائح الصادرة عن ديوان الخدمة المدنية، والتي تستند على القوانين

المعمول بها في الدولة الأردنية، حيث يتم الإعلان عن تلك الشواغر، والشروط الواجب توفرها لملء كل شاغر منها، وفقا للمادة ١/٨٩/أ من نظام الخدمة المدنية (ديوان الخدمة المدنية، ٢٠١٩)، كما أن النظام نفسه يجيز للمعلم أخذ إجازة بدون راتب لاستكمال تعليمه على مستوى الدراسات العليا خارج البلاد، وفقا للمادة ١/٨٠. هذه الأمور جميعا ولدت لدى المعلمين الشعور بالرضا والإحساس بجودة الحياة الوظيفية.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حميدي ومحمدي (Hamidi & Mohamadi, 2012) التي أظهرت مستوى متوسطا في تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم.

### ثالثا: مجال الأجور والمكافآت

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأجور والمكافآت من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، مع مراعاة ترتيبها تنازليا وفقا لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (٩).

جدول (٩): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على فقرات مجال (الأجور والمكافآت) مرتبة تنازليا وفقا لأوساطها الحسابية

| الرتبة | رقم الفقرة | الفقرات                                                            | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ١      | ١٢         | يرتبط نظام الأجور والمكافآت بالأداء الوظيفي للمعلم                 | ٤,٤٠            | ٠,٧٣              | مرتفع   |
| ٢      | ١٥         | يكافأ المعلم عند قيامه بعمل إضافي بأجر يتناسب مع ما بذله من جهد    | ٤,٣٤            | ٠,٧٧              | مرتفع   |
| ٣      | ١١         | يعد نظام الأجور والمكافآت ملائما                                   | ٤,٢٣            | ٠,٧٣              | مرتفع   |
| ٤      | ١٣         | يشعر المعلمون بالرضا عن مقدار الزيادة السنوية التي تضاف على الراتب | ٣,٤٦            | ٠,٧٦              | متوسط   |
| ٥      | ١٤         | يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه المعلم مع الظروف الاقتصادية في الأردن    | ٣,٢٣            | ٠,٨٤              | متوسط   |
|        |            | الكلّي للمجال                                                      | ٣,٩٣            | ٠,٥٧              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (٩) أن الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين على فقرات المجال الأول (الأجور والمكافآت) محصورة بين وسط حسابي (٣,٢٣)، ووسط حسابي (٤,٤٠)، وقد جاءت الفقرات جميعها ضمن مستوى (مرتفع) وعددها (٣) فقرات؛ حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (١٢)، والتي تنص على "يرتبط نظام الأجور والمكافآت بالأداء الوظيفي للمعلم" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٤,٤٠)، وبانحراف معياري (٠,٧٣)، وبمستوى (مرتفع)، تلتها الفقرة (١٥)، والتي تنص على "يكافأ المعلم عند قيامه بعمل إضافي بأجر يتناسب مع ما بذله من جهد" بوسط حسابي (٤,٣٤)، وبانحراف معياري (٠,٧٧)، وبمستوى (مرتفع)، وكان أقل تقدير للفقرة (١٤)، والتي تنص على "يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه المعلم مع الظروف الاقتصادية في الأردن"، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٣,٩٤)، وبانحراف معياري (٠,٨٤)، وبمستوى (مرتفع).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن رواتب وأجور المعلمين ترتبط بدرجة المعلم، كما أن المكافآت مرتبطة بكفاءة الأداء الوظيفي وفاعليته، وهي ضمن التعليمات والأسس المعمول بها في وزارة التربية والتعليم، بيد أن هذه الرواتب والأجور أصبحت بحاجة لإعادة هيكلة من جديد للتلائم مع الظروف الاقتصادية التي تمر بها الدولة الأردنية في ضوء جائحة كورونا التي أثرت على اقتصاد العالم ككل، حيث يشهد العالم كله زيادة في الأسعار، وارتفاع تكاليف الحياة، لذلك يشعر المعلمون أنهم بحاجة ماسة لزيادة رواتبهم وأجورهم ومكافآتهم لتتلاءم مع زيادة الأسعار في العديد من السلع، ومن أجل توفير احتياجاتهم الضرورية التي تتطلبها طبيعة المرحلة الحالية الناتجة عن الظروف الاقتصادية المرتبطة بجائحة كورونا.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة حميدي ومحمدي (Hamidi & Mohamadi, 2012) التي أظهرت مستوى متوسطا في تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم، كما تختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (البردويل، ٢٠١٨) التي أظهرت عدم موافقة أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم في هذا المجال.

#### رابعاً: مجال التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٠).

جدول (١٠): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على فقرات مجال (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

| الرتبة | رقم الفقرة | الفقرات                                                          | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------|------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ١      | ٢١         | تقدم الوزارة مقاعد دراسية جامعية لأبناء المعلمين معفاة من الرسوم | ٤,٢٥            | ٠,٧٣              | مرتفع   |
| ٢      | ٢٣         | يمنح المعلم إجازة بدون راتب لرعاية والديه أو أسرته               | ٣,٩٨            | ٠,٨٢              | مرتفع   |
| ٣      | ٢٥         | يعطى المعلم تسهيلات بالخروج من المدرسة عند وجود ظرف طارئ لديه    | ٣,٩٢            | ٠,٨٣              | مرتفع   |
| ٤      | ٢٤         | تعمل الوزارة على توفير أجواء أسرية من خلال أندية المعلمين        | ٣,٧٦            | ٠,٨٩              | مرتفع   |
| ٥      | ٢٢         | يشارك المعلمون بعضهم بعضاً في المناسبات الاجتماعية               | ٣,٥٣            | ١,٠٠              | متوسط   |
|        |            | الكلّي للمجال                                                    | ٣,٨٩            | ٠,٥٩              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (١٠) أن الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين على فقرات المجال الخامس (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) محصورة بين وسط حسابي (٣,٥٣)، ووسط حسابي (٤,٢٥)، وقد جاءت (٤) فقرات ضمن مستوى (مرتفع)، وفقرة واحدة ضمن مستوى (متوسط)؛ حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (٢١)، والتي تنص على "تقدم الوزارة مقاعد دراسية جامعية لأبناء المعلمين معفاة من الرسوم" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٤,٢٥)، وبانحراف معياري (٠,٧٣)، وبمستوى (مرتفع)، تلتها الفقرة (٢٣)، والتي تنص على "يمنح المعلم إجازة بدون راتب لرعاية والديه أو أسرته" بوسط حسابي (٣,٩٨)، وبانحراف معياري (٠,٨٢)، وبمستوى (مرتفع)، وكان أقل تقدير للفقرة (٢٢)، والتي تنص على "يشارك المعلمون بعضهم بعضاً في المناسبات الاجتماعية"، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٣,٥٣)، وبانحراف معياري (١,٠٠)، وبمستوى (متوسط).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى المكرمة الملكية التي قدمت لأبناء المعلمين مقاعد دراسية معفاة من الرسوم الجامعية على مستوى درجة البكالوريوس في كافة التخصصات في الجامعات الحكومية، كما أن تعليمات ديوان الخدمة أتاحت للمعلم الحصول على إجازة بدون راتب للعناية والرعاية بوالديه أو زوجته أو أبنائه وفق شروط ومعايير معينة، على أن تكون مشفوعة بالتقارير الطبية اللازمة الصادرة حسب الأصول من لجان طبية أو مستشفيات معتمدة لدى ديوان الخدمة المدنية وفقاً للمادة ٩٨/ هـ من نظام الخدمة المدنية (ديوان الخدمة المدنية، ٢٠١٩)، أما مجيء تقديرات أفراد عينة الدراسة على الفقرة ٢٢، والتي تنص على "يشارك المعلمون بعضهم بعضاً في المناسبات الاجتماعية" بمستوى متوسط، فربما كان ذلك بسبب جانحة كورونا، وما فرضته أوامر الدفاع الصادرة عن إدارة الأزمات بالتنسيق مع لجنة الأوبئة في وزارة الصحة من وجوب التباعد بين الناس خوفاً من انتقال الوباء بين الناس، وبسبب ذلك قلل المعلمون من مشاركتهم الاجتماعية امتثالاً والتزاماً بتلك التعليمات.

وتختلف جزئياً نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة البردويل (٢٠١٨) التي أظهرت أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم في هذا المجال جاء محايداً (متوسطاً).

#### خامساً: مجال الأمن الوظيفي

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال الأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (١١).

جدول (١١): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على فقرات مجال (الأمن الوظيفي) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

| الرتبة | رقم الفقرة | الفقرات                                                                                               | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ١      | ١٨         | أشعر بعدم الاستقرار الوظيفي عندما أرى بعض الزملاء يحالون إلى التقاعد أو الاستيذان دون رغبة منه في ذلك | ٤,٢٠            | ٠,٧٣              | مرتفع   |
| ٢      | ١٧         | يقدم للمعلم الحماية القانونية عند تعرضه لأي اعتداء                                                    | ٣,٨٥            | ٠,٨٠              | مرتفع   |
| ٣      | ١٩         | توفر الوزارة للمعلم التعويضات والتأمينات في حال تعرضه لإصابة عمل                                      | ٣,٨٠            | ١,٠٠              | مرتفع   |
| ٤      | ٢٠         | يقلل التعيين بعقد من إحساس المعلم بالأمن الوظيفي.                                                     | ٣,٧٢            | ١,٠٠              | مرتفع   |
| ٥      | ١٦         | يُوفّر للمعلم بيئة عمل داخل المدرسة تساعده في الشعور بالأمن                                           | ٣,٠٧            | ١,١١              | متوسط   |
|        |            | الكلّي للمجال                                                                                         | ٣,٧٣            | ٠,٦٥              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (١١) أن الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين على فقرات المجال السادس (الأمن الوظيفي) محصورة بين وسط حسابي (٣,٠٧)، ووسط حسابي (٤,٢٠)، وقد جاءت (٤) فقرات ضمن مستوى (مرتفع)، و(فقرة واحدة) ضمن مستوى (متوسط)؛ حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (١٨)، والتي تنص على "أشعر بعدم الاستقرار الوظيفي عندما أرى بعض الزملاء يحالون إلى التقاعد أو الاستيذان دون رغبة منه في ذلك" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٤,٢٠)، وبانحراف معياري (٠,٧٣)، وبمستوى (مرتفع)، تلتها الفقرة (١٧)، والتي تنص على "يقدم للمعلم الحماية القانونية عند تعرضه لأي اعتداء" بوسط حسابي (٣,٨٥)، وبانحراف معياري (٠,٨٠)، وبمستوى (مرتفع)، وكان أقل تقدير للفقرة (١٦)، والتي تنص على "يُوفّر للمعلم بيئة عمل داخل المدرسة تساعده في الشعور بالأمن"، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٣,٠٧)، وبانحراف معياري (١,١١)، وبمستوى (متوسط).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى شعور المعلمين بعدم الاستقرار والأمن الوظيفي الناتج عن إحالة بعض المعلمين إلى التقاعد أو الاستيذان دون طلبهم، حيث تجيز المادة ((١٧٥): أ. (١١) من نظام الخدمة المدنية لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير إحالة الموظف على الاستيذان دون طلبه (ديوان الخدمة، ٢٠١٩). كما أن المدارس باتت تشهد بين الحين والآخر اعتداءات من أولياء الأمور على بعض المعلمين في المدارس نتيجة إشكاليات بين الطلبة ومعلميهم، مما ولد الشعور لدى بعض المعلمين بأنهم غير آمنين في أماكن عملهم من خلال معاشة تلك الحوادث بين الحين والآخر، لكن الوزارة لم تقف مكتوفة الأيدي اتجاه تلك الأحداث، إذ قدمت الحماية القانونية للمعلمين من خلال محاميها، حيث أنها تقيم دعاوى ضد هؤلاء المعتدين في المحاكم لتحصيل حقوق المعلمين، واسترداد كرامتهم، وردع المعتدين ليكونوا عبرة لغيرهم.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة جزئياً مع نتيجة دراسة كل من (Hamidi & Mohamadi, 2012؛ البردويل، ٢٠١٨؛ الشراب، ٢٠٢٠) التي أشارت جميعها إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين على هذا المجال قد جاء متوسطاً.

#### سادساً: مجال بيئة العمل

تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال أسلوب بيئة العمل من وجهة نظر المعلمين في محافظة جرش، مع مراعاة ترتيبها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٢).

جدول (١٢): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم على فقرات مجال (بيئة العمل) مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

| الرتبة | رقم الفقرة | الفقرات                                                                                      | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | المستوى |
|--------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------------|---------|
| ١      | ٥          | يؤمن للمعلمين (القرطاسية، والوسائل التعليمية، وأجهزة الحاسوب، والمعدات، والأثاث) بصورة كافية | ٣,٩٩            | ٠,٨٤              | مرتفع   |
| ٢      | ٢          | يسود المدرسة قيم (المحبة والتسامح)                                                           | ٣,٨٥            | ٠,٨٦              | مرتفع   |
| ٣      | ١          | تتسم بيئة العمل (بالجاذبية والمرونة)                                                         | ٣,٧٨            | ٠,٧٧              | مرتفع   |
| ٤      | ٤          | يتوافر للمعلمين غرفة مريحة ومناسبة                                                           | ٣,٥٦            | ٠,٨٨              | متوسط   |
| ٥      | ٣          | يتمتع المعلمون بالحرية في العمل                                                              | ٣,٢٢            | ٠,٨٠              | متوسط   |
|        |            | الكلي للمجال                                                                                 | ٣,٦٨            | ٠,٦٣              | مرتفع   |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (١٢) أن الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين على فقرات المجال الثالث (بيئة العمل) محصورة بين وسط حسابي (٣,٢٢)، ووسط حسابي (٣,٩٩)، وقد جاءت (٣) فقرات ضمن مستوى (مرتفع) و(فقرتان) ضمن مستوى متوسط؛ حيث جاء أعلى تقدير للفقرة (٥)، والتي تنص على "يؤمن للمعلمين (القرطاسية، والوسائل التعليمية، وأجهزة الحاسوب، والمعدات، والأثاث) بصورة كافية" في المرتبة الأولى، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٣,٩٩)، وانحراف معياري (٠,٨٤)، وبمستوى (مرتفع)، تلتها الفقرة (٢)، والتي تنص على "يسود المدرسة قيم (المحبة والتسامح)" بوسط حسابي (٣,٨٥)، وانحراف معياري (٠,٨٦)، وبمستوى (مرتفع)، وكان أقل تقدير للفقرة (٣)، والتي تنص على "يتمتع المعلمون بالحرية في العمل"، إذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لها (٣,٢٢)، وانحراف معياري (٠,٨٠)، وبمستوى (مرتفع).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى حرص وزارة التربية والتعليم على توفير ما يلزم المدارس من قرطاسية ووسائل تعليمية معينة وأجهزة ومعدات؛ لأنها تعي تماماً أهمية هذه اللوازم والمستلزمات في إنجاح العملية التعليمية، وتبسيط إجراءات العمل داخل المدرسة، كما أن معظم مديري المدارس يسعون باستمرار أن تسود علاقات المحبة وقيم التسامح في المدرسة؛ لما للعلاقات الإنسانية من أثر طيب وانعكاسات إيجابية على رفع الروح المعنوية بين المعلمين، الأمر الذي يحسن من دافعيتهم نحو الإنجاز والأداء، وعلى الرغم مما تقدمه وزارة التربية والتعليم من تجهيزات من أجل تحسين البنية التحتية للمدارس إلا أن بعض المدارس وخاصة في الأرياف والقرى النائية لا يتوافر فيها غرف كافية من أجل تخصيص بعضها للمعلمين، فقد تشهد مثل تلك المدارس اكتظاظاً في عدد المعلمين في الغرفة المخصصة لهم، وقد تكون هذه الغرف لا ترقى أن تكون مناسبة لهم من حيث التهوية والتبريد والتدفئة أو كفاية الأثاث فيها. كما أن هناك بعض المديرين ما زال يمارس النمط التسلسلي وانفرادي في القرارات؛ مما يحد من حرية المعلمين في العمل.

وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (Hamidi & Mohamadi, 2012؛ الدحود، ٢٠١٥؛ الشراب، ٢٠٢٠)، والتي أظهرت جميعها أن تقديرات المعلمين لمستوى الجودة الوظيفية لديهم على هذا المجال (بيئة العمل) جاء متوسطاً.

ثانياً. النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha = 0.05$ ) في تقديرات معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة)، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٣).

جدول (١٣): قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم وفقاً لمتغيرات الدراسة

| المتغير           | مستويات المتغير | الإحصائي          | الكلّي للمقياس |
|-------------------|-----------------|-------------------|----------------|
| الجنس             | ذكر             | المتوسط الحسابي   | ٤,٠٥           |
|                   |                 | الانحراف المعياري | ٠,٥٦           |
|                   | أنثى            | المتوسط الحسابي   | ٣,٩٩           |
|                   |                 | الانحراف المعياري | ٠,٤٣           |
| المرحلة التعليمية | أساسية          | المتوسط الحسابي   | ٤,٠٤           |
|                   |                 | الانحراف المعياري | ٠,٤٩           |
|                   | ثانوية          | المتوسط الحسابي   | ٣,٩٧           |
|                   |                 | الانحراف المعياري | ٠,٤٨           |
| سنوات الخبرة      | أقل من ١٠ سنوات | المتوسط الحسابي   | ٣,٩٩           |
|                   |                 | الانحراف المعياري | ٠,٥٤           |
|                   | ١٠ سنوات فأكثر  | المتوسط الحسابي   | ٤,٠٤           |
|                   |                 | الانحراف المعياري | ٠,٤٤           |

يُلاحظ من النتائج في الجدول (١٣) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة؛ ويهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم وفقاً لمتغيرات الدراسة، فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، والمرحلة التعليمية، وسنوات الخبرة)، وذلك كما هو مبين في الجدول (١٤).

جدول (١٤): نتائج تحليل التباين الثلاثي لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم وفقاً لمتغيرات الدراسة

| مصدر التباين      | مجموع المربعات | درجات الحرية | متوسط المربعات | قيمة ف | الدلالة الإحصائية |
|-------------------|----------------|--------------|----------------|--------|-------------------|
| الجنس             | ٠,٣٩٢          | ١            | ٠,٣٩٢          | ١,٦٥٥  | ٠,٢٠              |
| المرحلة التعليمية | ٠,٤٢٤          | ١            | ٠,٤٢٤          | ١,٧٨٧  | ٠,١٨              |
| سنوات الخبرة      | ٠,٢٢٦          | ١            | ٠,٢٢٦          | ٠,٩٥٣  | ٠,٣٣              |
| الخطأ             | ٩٠,٠٨٢         | ٣٨٠          | ٠,٢٣٧          |        |                   |
| الكلّي            | ٩١,١٢٤         | ٣٨٣          |                |        |                   |

تشير النتائج في الجدول (١٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (ف) ١,٦٥٥، وبدلالة إحصائية ٠,٢٠.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن القوانين والتعليمات المعمول بها في مدارس وزارة التربية والتعليم في الأردن تطبق على كلا الجنسين من معلمين ومعلمات على حد سواء دون النظر إلى جنس المعلم أو المعلمة، مما جعل تقديراتهم لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم متقاربة دون وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تلك التقديرات.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة مخامرة (٢٠١٩)، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع (الدحود، ٢٠١٥)، ودراسة (البلوشي والظفري، ٢٠١٩) اللتين أظهرتا فروقا لصالح المعلمات، ودراسة (سمحان، ٢٠٢٠) التي أظهرت فروقا لصالح المعلمين.

وتشير النتائج في الجدول ١٤ إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير المرحلة التعليمية، حيث بلغت قيمة (ف) ١,٧٨٧، وبدلالة إحصائية ٠,١٨.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ظروف المدارس في الأردن متشابهة في الغالب سواء أكانت هذه المدارس أساسية أم ثانوية، مما جعل تقديرات المعلمين لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم متقاربة بغض النظر عن المرحلة التعليمية التي يعملون فيها، بحيث لم تظهر أي فروق ذات دلالة إحصائية في تلك التقديرات.

كما تبين النتائج في الجدول (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ ) بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين في محافظة جرش لمستوى جودة الحياة الوظيفية لديهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) ٠,٩٥٣، وبدلالة إحصائية ٠,٣٣.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن معلمي المدارس الحكومية في محافظة جرش بغض النظر عن سنوات خبرتهم في مهنة التعليم يعيشون نفس الظروف، وتطبق عليهم نفس التعليمات واللوائح والقوانين، مما جعلهم يشعرون بنفس المستوى من جودة الحياة الوظيفية لديهم في المدارس التي يعملون فيها.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة كل من (Manju, 2014)؛ الدحدوح، ٢٠١٥؛ مخامرة، ٢٠١٩، والتي أظهرت جميعها عدم فروق في التقديرات تعزى لمتغير سنوات الخبرة. في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الهور (٢٠١٧) التي أظهرت فروقا لصالح أصحاب الخبرة (أقل من ٥ سنوات)؛ ومع دراسة (البردويل، ٢٠١٨) التي أظهرت فروقا لصالح المعلمين (القدامى).

## ٨. التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج؛ فإن الباحث يوصي بالتوصيات والمقترحات الآتية:

١. ضرورة الاستمرار في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة جرش من خلال التركيز على توفير مستوى عال من الأمان والاستقرار الوظيفي.
٢. الاستمرار في إتاحة الفرصة لمشاركة المعلمين في اتخاذ القرار؛ مما يزيد الثقة في قدراتهم ومهارتهم، حيث إن ذلك ينعكس أثره إيجابيا على أداء دورهم في العملية التربوية.
٣. العمل على تحسين بيئة المدرسة المادية والصحية السوية للمعلمين باستمرار؛ مما ينعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي عن العمل وبيئة المدرسة.
٤. حث المعلمين على التواصل خارج ساعات الدوام الرسمي، ومشاركة بعضهم البعض في المناسبات الاجتماعية مع ضرورة التقيد بإجراءات السلامة العامة في ضوء أوامر الدفاع الصادرة عن مجلس الوزراء وإدارة الأزمات.
٥. تحسين ظروف المعلمين المالية، وإعطائهم مزيداً من الحرية في العمل.
٦. دعوة الباحثين والمهتمين بإجراء دراسات تتعلق بجودة الحياة العملية لدى المعلمين وربطها بمتغيرات أخرى كتحصيل الطلبة، والإبداع والتميز والمبادرة، وغيرها من المتغيرات.

## بيان تضارب المصالح

يقر جميع المؤلفين أنه ليس لديهم أي تضارب في المصالح.

## المراجع

- البردويل، مروان. (٢٠١٨). جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة [رسالة ماجستير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- البلوشي، مريم، والظفري، سعيد. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٥ (٤)، ٣٨٧-٣٩٨.
- جاد الرب، سيد محمد. (٢٠٠٩). *إدارة الموارد البشرية*. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي للطباعة والنشر والتوزيع.
- الدحدوح، حسني فؤاد. (٢٠١٥). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

ديوان الخدمة المدنية. (٢٠١٩). نظام الخدمة المدنية رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ وتعديلاته حتى تاريخ ٢٠١٨/١٢/٣١. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠٢١/٠٤/٢٠ من الموقع: <http://csb.gov.jo/web/index>

سمحان، منال. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. *مجلة كلية التربية ببنها*، (١٢١)، ج١، ٦٠-١٢٤.

الشراب، ساميا. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات العلوم في لواء وادي السير بمحافظة العاصمة الأردنية. *المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة المعرفة لنشر الأبحاث العلمية والتربوية*، (٢٣)، ٢٤-١.

علام، سحر. (٢٠١٢). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *مجلة دراسات عربية في علم النفس*، ١١ (٢)، ٣٠٦-٢٤٣.

الكيلاني، عبد الله، والشرفين، نضال. (٢٠١١). *مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية (أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية) (ط. ٣)*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

لمين، وادي. (٢٠١٤). جودة حياة العمل كمداخل لإدارة الاحتراق النفسي لدى المرأة العاملة. *مجلة دراسات وأبحاث*، ١ (٢٢)، ٢٨٤-٢٦٤.

مخامرة، خليل. (٢٠١٩). ممارسة مديري المدارس الثانوية للقيادة الخادمة وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين. *مجلة جامعة الخليل للبحوث*، ١٤ (٢)، ٢٣٤-٢٠٤.

المغربي، عبد الحميد. (٢٠٠٢). جودة حياة العمل وأثرها في الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. *مجلة الدراسات والبحوث التجارية*، (٢)، ٥٢-١.

وزارة التربية والتعليم. (٢٠٢٠). مديرية التربية والتعليم لمنطقة جرش. تم استرجاعه بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٢٢ من الموقع: <https://moe.gov.jo/ar/node/2>

الهور، وفاء. (٢٠١٧). واقع ممارسة مديري المدارس الخاصة للقيادة الموزعة وعلاقته بجودة حياة العمل من وجهة نظر المعلمين في محافظات غزة [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

## References

- Darvishi, S., & Kohandel, M. (2015). The relationship between learning organization and quality of work life among physical education teachers in Delfan, Iran. *Biological Forum – An International Journal*, 7(1), 640-643.
- Flippo, E. (1998). *Personal management*. McGraw-Hill Publishing.
- Gayathiri, R., & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of work life – Linkage with job satisfaction and performance. *International Journal of Business and Management*, 2(1), 1-8.
- Hamidi, F., & Mohamadi, B. (2012). Teachers' quality of work life in secondary schools. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 4(1), 1-5.
- Jofreh, M., Yasini, A., Dehsorkhi, H., & Hayat, A. (2013). The relation between EFL teachers' quality of work and job motivation. *Middle East Journal of Scientific Research*, 13(3), 338-346.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determine sample size for research activity. *Educational Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Luthans, F. (2000). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Publishing.
- Manju, D. (2014). Quality of work life: Perception of schoolteachers. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(2), 77-80.

- 
- Parameswari, J., & Kadhiravan, S. (2011). Quality of work life & self-regulated behavior among government and private school teachers. *Summer Internship Society*, 3(1), 46-51.
- Papi, A., & Nuralizadeh, R. (2014). Investigating the relationship between the quality of work life and the emergence of organizational citizenship behavior among primary school teachers in Andimeshk. *International Journal on New Trends in Education and Literature*, 1(4), 32-42.
- Saraji, G., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life. *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.