

المناخ النفسي الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي

د. نورالدين طه يوسف السنباري*

الملخص

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات، وكذلك الكشف عن الفروق في المناخ النفسي الاجتماعي بين المعلمين والمعلمات تبعاً للنوع، إضافة إلى الكشف عن الفروق في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة. تكونت عينة الدراسة من (١٢٠) معلماً ومعلمة من المعلمين بمدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بمحافظة كفر الشيخ تتراوح أعمارهم ما بين (٣٠-٥٢) سنة، ولديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين (٧-٣١) سنة. وتم استخدام الأدوات التالية: استمارة البيانات العامة، ومقياس المناخ النفسي الاجتماعي (إعداد/ أيمن ناصر، ١٩٩٨) ومقياس جودة الحياة الوظيفية (إعداد/ الباحث). وأسفرت نتائج الدراسة عن النتائج التالية: وجود علاقة دالة إحصائية بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات. لا توجد فروق دالة إحصائية في المناخ النفسي الاجتماعي بين المعلمين والمعلمات. توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة.

The social psychological climate and its relation with the quality of the functional life for the teachers in the fundamental education stage.

Abstract

The recent study aims at recognizing the nature of the relation between the social psychological climate and quality of the functional life for the male and female teachers, and also revealing the differences in the social psychological climate between male and female teachers by sort, in addition to revealing differences in quality of the functional life between the high experienced and the low experienced. The sample of the study consisted of (120) male and female teachers from the teachers at schools of fundamental education the second circle in Kafr Elsheikh Governorate. Their ages are ranging from (30-52) year, and they have experience years ranging from (7-31) year. The following tools were used: general data application, the scale of the social psychological climate (prepared by Ayman Naser, 1998) and the scale of quality of the functional life (prepared by the researcher). The consequences of the study resulted in the following results: the presence of statistically expressed relation between the social psychological climate and quality of the functional life of the male and female teachers. There aren't any statistically expressed differences in the social psychological climate of the male and female teachers. There are statistically expressed differences in quality of the functional life between the high experienced and the low experienced in favor of the high experienced.

♦ دكتوراه الإرشاد النفسي - جامعة القاهرة

مقدمة الدراسة

أولت الدول المتقدمة والنامية اهتماماً كبيراً بالتعليم والمؤسسة التعليمية، نظراً لأهميته في حياة الشعوب، وأنشأت الكثير من المؤسسات التعليمية المختلفة، ورصدت لذلك مبالغ ضخمة من المال نظراً لما تقوم به المدارس من توفير فرص مناسبة لتعليم الطالب كي ينمو نمواً سليماً يؤثر في شخصيته وما يصدر عنها من سلوك.

وبداخل هذه المدرسة عدداً كبيراً من الأشخاص الذين تنشأ بينهم العديد من العلاقات الاجتماعية والإنسانية، التي تشكل في مجملها جواً عاماً خاصاً بها.

فإن كان هذا المناخ صحياً سليماً مشبعاً بالحب والفهم وتقدير حاجات المتعلمين؛ وقائماً على المشاركة الجماعية والتعاون والاحترام ومناخاً للحرية؛ وكافلاً للضبط والالتزام وتحمل المسؤولية، فإنه سيساعد على نمو شخصيات أقرب إلى الاتزان والتكامل والتوافق والصحة النفسية السليمة، وعلى العكس من ذلك فإن المناخ المدرسي الذي تشيع فيه أساليب الضغط والقسر والإكراه والعنف والشعور بالخوف والتهديد؛ وتصعد العلاقات الإنسانية والاجتماعية، أو الذي تشيع فيها الحرية الزائدة والفوضى والإهمال والتسيب وينعدم فيه الضبط، أو الذي لا يقيم اعتباراً لحاجات المتعلمين ولا يحترم شخصياتهم، لا يؤدي في أغلب الأحوال سوى إلى نمو مظاهر السلوك الشاذ والانحرافات السلوكية لدى المتعلمين كالكذب والسرقة والغش والاستهتار والعنف والعدوان، وإلى سوء التوافق الدراسي وتدني مستوي صحتهم النفسية. (عبدالمطلب القريطي، ٢٠٠٥: ٢٠١)

فالمدرسة ليست مجرد مكان يتم فيه تعلم المهارات واكتساب المعلومات، وإنما هي مجتمع صغير يتفاعل فيه الطلاب وجميع العاملين في المدرسة، ويؤثر في بعضهم البعض، فالعلاقات الاجتماعية بالمدرسة بين الطلاب وبعضهم وبينهم وبين المعلمين تؤثر تأثيراً كبيراً في البيئة المدرسية. (فؤاد أبو حطب، آمال صادق، ١٩٩١: ٥٢٨)

ولعلم النفس دور مهم في دراسة السلوك الإنساني وتحسينه حيث أن السلوك الإنساني هو الذي يسهم في تحقيق أو عدم تحقيق جودة البيئة المحيطة بالإنسان، مما أصبحت جودة الحياة من المفاهيم الحديثة، التي ارتبطت بدراسات علم النفس الإيجابي، والتي تعتبر إحدى المتغيرات الأساسية للشخصية، وهدف أساسي في حياة الإنسان يسعى لتحقيقه المبدعون من فلاسفة ومفكرين وعلماء وفنانين وغيرهم، ويؤدي تحقيقه إلى شعور الفرد بالرضا والبهجة والاستمتاع وتحقيق الذات، والتفأؤل وبالتالي تؤدي إلى التوجه الإيجابي نحو الحياة، ويمكن القول أن القرن الحادي والعشرين هو عصر علم النفس الإيجابي، ويرى فرانك

(Frank, 2000: 24) أن جودة الحياة هي حسن توظيف إمكانيات الإنسان العقلية والإبداعية وإثراء وجدانه ليتسامى بعواطفه ومشاعره وقيمه الإنسانية، وتكون المحصلة هي جودة الحياة وجودة المجتمع، ويتم هذا من خلال الأسرة والمدرسة والجامعة وبيئة العمل، ومن خلال التركيز على ثلاثة محاور هامة هي: التعليم والتثقيف والتدريب.

ولهذا يعد المناخ النفسي الاجتماعي خطوة مهمة لاستعادة العلاقات المتصدعة والثقة المتبادلة، كما يساهم في حل الكثير من المشكلات القائمة بين الآخرين، ويمنع حدوث الكثير من المشكلات المستقبلية، كما ييسر حدوث الثقة والتعاون والانتماء التي تعد جميعاً ذات أهمية كبيرة لإقامة علاقات اجتماعية مرضية وهادفة، وكذا يحسن من جودة الحياة والرضا عنها ويدعم أسباب الاستمتاع بها أيضاً. (Rainey, 2008: 12)

ولقد حثنا الإسلام على إتقان العمل، ودعانا لتحسين العمل والجودة والإتقان في العمل، وجعل لمن يحسن العمل أطيّب الجزاء فقال رب العزة (وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) (التوبة، ١٠٥). ومن الأحاديث الشريفة التي تحث على إتقان العمل هي: قوله صلى الله عليه وسلم (إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتْقِنَهُ) (رواه الطبراني).

فالمسلم مطالب بالإتقان في كل عمل تعبدي أو سلوكي أو معاشي؛ لأن كل عمل يقوم به المسلم بنية العبادة هو عمل مقبول عند الله يُجازى ليه سواء كان عمل دنيا أم آخرة، والعمل له أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيما يبده الإنسان من طاقة جسدية عند ممارسة للعمل، ومنها البعد النفسي ذو الصلة الوثيقة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته الكامنة وتفاعلها مع مكان عمله ومحيطه، ومنها الاجتماعي ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الأفراد الموجودين داخل مجالات العمل، ويعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهد باتجاه تحسين وتطوير أداء المعلمين، ومن ثم تطوير العملية التعليمية، وإهمال الإدارة للجوانب الإنسانية للمعلمين قد يؤدي إلى الشلل في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي المطلوب لديهم. (سمية الجمال، ٢٠١٢، ٤٥٠)

ومن ناحية أخرى فإن جودة الحياة الوظيفية هي محصلة عناصر العمل مثل: الأجر، ومحتوى العمل، وفرص الترقية، والإشراف، وجماعة العمل، وساعات العمل، وظروفه. (أحمد عاشور، ٢٠٠١: ١٥)

وتتضمن جودة الحياة الوظيفية الرضا عن العمل، وإرضاء الآخرين فيه، والاختيار المناسب للمهنة عن قدرة وإقناع شخصي، والاستعداد علماً

وتدريباً للدخول فيها، والصلاحية المهنية والكفاءة والإنتاج والشعور بالنجاح. (حامد زهران، ٢٠٠٥: ٢١٥)

كما تتضمن جودة الحياة الوظيفية لدى الفرد مختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، ومع التغيرات التي تطرأ على هذه العوامل مع مرور الزمن، وتوافقه مع زملائه، وتوافقه مع متطلبات العمل وظروفه، وتوافقه مع قدراته الخاصة. (عبد الحميد مرسي، ١٩٩٦: ١٠١)

فالمعلم مرتفع جودة الحياة الوظيفية أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية، وحماساً، واستغراقاً فيه، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية، وأكثر تفاعلاً مع رؤسائه، وزملائه، وتلاميذه. (عبدالمطلب القريطي، ٢٠٠٥: ٢٢٧).

مشكلة الدراسة

انطلاقاً من أنّ شخصية المعلم، ومهارته، وعلاقاته الاجتماعية، من العوامل الرئيسة التي تسهم في نجاح العملية التعليمية بصفة عامة، وللمناخ النفسي الاجتماعي تأثير على جودة الحياة الوظيفية، وانطلاقاً من عمل الباحث، وإطلاعها على المشكلات، والتحديات التي تواجهه معلمى التعليم الأساسى الحلقة الثانية، جاءت هذه الدراسة لتقدم صورة جلية عن مستوى المناخ النفسي الاجتماعي، وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية، وجودة الأداء لدى معلمى التعليم الأساسى الحلقة الثانية، يفيد منها القائمون على العملية التربوية في توظيف نتائجها ضمن برامجها، وخططها التطويرية، وذلك بتضمينها الاستراتيجيات الهادفة؛ لتعديل المعتقدات التي يمتلكها المعلمون عن المناخ النفسي الاجتماعي بما يكفل تحسين الممارسات العملية؛ مما يؤدي إلى تطوير العملية التربوية .

لذا تحاول الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:-

- هل توجد علاقة بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات؟
- هل توجد فروق في المناخ النفسي الاجتماعي ترجع إلى النوع (المعلمين والمعلمات)؟
- هل توجد فروق في جودة الحياة الوظيفية ترجع إلى الخبرة؟

أهداف الدراسة

- السعي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات.
- الكشف عن الفروق في المناخ النفسي الاجتماعي بين المعلمين والمعلمات تبعاً للنوع.

- الكشف عن الفروق في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في :

الأهمية النظرية

ندرة الأبحاث والدراسات التي تناولت العلاقة بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي، في حدود علم الباحث.

محاولة تأصيل مفهوم المناخ النفسي الاجتماعي ومفهوم جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي لما له من تأثير على أجيال كاملة من النشيء، مما يستدعي بحث عناصر كفاءتها ونجاحها في أداء دورها المأمول.

الأهمية التطبيقية

التعرف على طبيعة العلاقة بين مفاهيم الدراسة من شأنه أن يلقي الضوء على أهمية دور النظم التي يعيش فيها المعلمين كالمدرسة والأسرة والجامعة وتكامل هذه الأدوار في تشكيل شخصية المعلمين، مما قد يساعدهم على تحسين الدور الوظيفي الذي يقوم به، ويحث على تحسين أساليب التنشئة الاجتماعية بصفة عامة.

قد تشجع الدراسة المهتمين بالبحث العلمي على إجراء المزيد من البحث في مجال المناخ النفسي الاجتماعي للمعلمين.

قد تسهم نتائج الدراسة في مساعدة المسئولين لتحسين المناخ النفسي الاجتماعي للمعلمين والذي يؤثر بدوره في جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

مصطلحات الدراسة الإجرائية

المناخ النفسي الاجتماعي

يتبنى الباحث تعريف (أيمن ناصر، ١٩٩٨، ٦٧) وهو الجانب الكيفي من العلاقات الشخصية المتبادلة الذي يتجلى كمجموع إجمالي للأوضاع النفسية ويسهل أو يعوق الأنشطة المنتجة والتطور الشامل للفرد في الجماعة. ويتضمن المناخ النفسي الاجتماعي سبعة أبعاده هي:-

الاستقلال الذاتي Autonomy : وهو إدراك الفرد لمدى حدوده الشخصية، وتميز انجازاته وأهدافه القابلة للتحقيق.

الاندماج Cohesion : وهو مدى إدراك الفرد لانتمائه لنظام الجماعة، ورغبته في تحقيق أهدافها.

الثقة Trust : وهو إدراك الفرد لمدى حرّيته في التواصل مع أعضاء الجماعة خاصة في المستوى الأعلى منها دون حساسية إزاء ذلك مع توقع عدم تجنب محاولاته.

الضغوط Pressures: إدراك الفرد لبعده الزمن من خلال اكتمال إنجازاته ومعاييره الخاصة للأداء في زمن معين.

التدعيم Support: وهو إدراك الفرد لمدى تسامح أعضاء الجماعة خاصة الأعلى منها إزاء سلوكه ورغبته في التعلم من أخطائه دون خوف من الماضي أو من العقاب.

التقدير أو الاعتراف Recognition: وهو إدراك الفرد لمدى تقدير أعضاء الجماعة له واعترافهم به.

العدالة Fair : وهو إدراك الفرد أن القواعد أو الممارسات داخل النظام عادلة وغير عشوائية أم متقلبة.

التجديد Innovation: وهو إدراك الفرد أن التغيير والابتكار عوامل مشجعة وتشد العزم بما في ذلك المخاطرة في مواقع لا يمتلك فيها الفرد الخبرة الكافية. (Koy & Decotiis, 2004: 273)
ويُقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس المناخ النفسي الاجتماعي المستخدم في الدراسة.

جودة الحياة الوظيفية

تُعرّف جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين إجرائياً على أنها: جودة الحياة التي تتأثر بالوظيفية لدى المعلم، والرضا الوظيفي والسعادة والإنجاز المتميز في العملية التعليمية، وحالة يصل فيها المعلم إلى تكامل مع عمله من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم، وبه يستطيع المدير تقييم تأثير المعلم على حياة الآخرين داخل المدرسة.

ويتضمن المقياس الأبعاد التالية:-

الرضا الوظيفي والمهني: ويعني مدى تحقيق المعلم لرضاه وسعادته بمهاراته وقدراته في الوظيفة التي يقوم بها.
السلامة النفسية العامة: ويعني الرضا النفسي والتوافق النفسي والشخصي لدى المعلم في حياته الوظيفية.
الضبط في العمل: وتعني القدرة على إمكانية المشاركة في اتخاذ القرارات لصالح الضبط الوظيفي، والتأثير والتغير في مجال عملي.

البعد الرابع: بعد القناعة: وتعني حالة داخلية في الفرد تظهر في سلوكه واستجاباته، وتشير إلى تقبله لحياته.

الاستقلالية: ويقصد حرية التصرف واختيار الحاجات الشخصية دون الاعتماد على مساعدة الآخرين، وهو مستقل عن السلطة.

العلاقة مع الزملاء: وتعني إتباع قواعد التعامل مع الآخرين في مكان العمل والالتزام بأداب التواصل معهم.

الأجور والمكافآت: وتعني مكافأة العاملين عن تميزهم في الأداء، وأن الأداء الذي يستحق الحافز هو أداء غير عادي، أو ربما وفقا لمعايير أخرى تشير إلى استحقات العاملين إلى تعويض إضافي يزيد عن الأجر.

وتقاس جودة الحياة الوظيفية بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على المقياس المستخدم في الدراسة.

الإطار النظري للبحث

المناخ النفسي الاجتماعي

يشير مفهوم المناخ إلى مجموعة من الاتجاهات والأحاسيس والمشاعر التي تنتاب الفرد أو المجموعة من الناس نتيجة وجودهم في جو ما وتأثرهم به، والمناخ قد يطلق على نشاط معين من نشاطات جماعة من الناس، فقد ورد في موسوعة علم النفس مصطلح "المناخ الفكري" Climate of Ideas بمعنى الجو السائد في حضارة أو مجتمع والذي يتضمن المثل، والأفكار القومية والحضارية التي تحظى بقبول عام، وفيه يستمد المرء مقومات تفكيره من داخل تلك الحضارة، ويمارس نشاطه الفكري ضمن إطارها العام. (عبد المنعم الحفنى، ١٩٩٤: ٣٠)

كما يشير التراث السيكلوجي إلى جانبين للمناخ أحدهما خاص بالشخص والآخر بالجانب النظامي (التنظيمي) أي النظم والمحددات المحيطة بالفرد وكل منها متداخل ومتفاعل مع الآخر. (أيمن ناصر، ١٩٩٨: ٦٧)

وقد كثرت الآراء حول مفهوم المناخ النفسي وقد ناقش الأدب النفسي مفهوم المناخ النفسي الاجتماعي تحت مسميات البيئة النفسية، والجو النفسي، والمجال النفسي.

فقد عرّف "لايسون" (Lyson, 1990: 117) مجموع المناخات النفسية عند الأفراد والجماعة والمستويات التنظيمية، وهو انعكاس لكل مستويات الإدارة ضمن المستوى التنظيمي.

والمناخ النفسي هو خلاصة تفاعل مجموعة العناصر التي تتضمن المواقف والاتجاهات النفسية وهي عناصر معقدة ومتفاعلة ومتداخلة، وهو الذي يحدد مدى نجاح أي مؤسسة لأنه غالباً ما يحدد نوعية سلوك جماهيرها تجاهها. (محمد البادي، ١٩٧٩: ١٠)

كما يعرف بأنه نوعية محتملة نسبيًا للبيئة المدرسية كما يخبرها الأفراد العاملون بالمدرسة، حيث تؤثر في سلوكياتهم. (Brault & Marie, 2004: 25)

كما قد يشير إلى خاصية ونوعية الحياة المدرسية، لأنه يقوم على أنماط من تجارب الأشخاص في الحياة المدرسية، ويعكس: المعايير، الأهداف، القيم، العلاقات بين الأشخاص، التعليم والتعلم، ممارسة القيادة، الهياكل التنظيمية. (Jonathan, 2010: 3)

ومتوسط الحالة الاجتماعية والتنظيمية للمدرسة، ويوضح المناخ الصفات العامة للظواهر السلوكية في المدرسة، ويتألف المناخ من عدة محددات هي الاحترام، الثقة، المهمة، المشاركة، النمو الأكاديمي والمهني والاجتماعي، الانتماء والتماسك، تحديث المؤسسة، الاهتمام، ويقاس مدى توافر هذه المحددات بالوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة لبند استبانة معدة لهذا الغرض. (عبدالرحمن الإبراهيم، محمد عبدالمجيد، ١٩٩٥: ٦٤)

وهناك حاجة ملحة إلى فهم طبيعة المناخ النفسي الاجتماعي وتفسيره قائمة، وقد جاءت المحاولات قليلة، فقد ركزت الدراسات الحديثة على المناخ التنظيمي بشكل أكبر من اهتمامها بالمناخ النفسي للفرد. ويمكن فهم طبيعة المناخ النفسي الاجتماعي بإلقاء الضوء على التفسيرات التي جاء بها العلماء.

فيرى برون وليف (Brown & Leigh, 1996: 358-359) أن الإدراكات الخاصة بالبيئة التنظيمية تشكل الجوانب الهامة للمناخ السيكلوجي، وأن التنوع في الإدراكات والتقييمات التي تشكل المناخ النفسي من الممكن أن تنبثق من الفروق الفردية، ومن الاختلافات في المواقف، بالإضافة عن التفاعل بين الشخص والموقف، وإن التميزات الإدراكية والعوامل الفردية الأخرى قد تولد الإدراكات المختلفة لنفس البيئة لأفراد مختلفين.

كما يشير كويز وديكتويز (Koys & Decotiis, 2004: 42) إلى المناخ النفسي الاجتماعي بأنه ظاهرة إدراكية حسية يشارك فيها الفرد بشكل واسع كوحدة تنظيمية مفترضة وظيفتها الأساسية تشكيل السلوك الفردي وفقا لمتطلبات المنظمة.

كما أنه هو البيئة النفسية أو المناخ النفسي كما يدركه الفرد ويتأثر بها فيستجيب لها وهي التي تثير انتباهه واهتمامه ونشاطه. (شفيق رضوان، ١٩٩٤: ١٣)

وهذا يؤكد ما ذهب إليه (محمد البادي، ١٩٧٩: ١٣-١٤) من إمكانية فهم طبيعة المناخ النفسي من خلال تكوين الإدراك والصور الذهنية، حيث توجد اختلافات واضحة في مدركات الأفراد تعود إلى تأثير الإدراك بـ:
- رؤية وملاحظة الفرد للأشياء.

- طبيعة الفرد من حيث العاطفة والموضوعية وصفاته الشخصية.
- اختلاف حاجات الأفراد وأمزجتهم وخبراتهم.
- طبيعة البيئة التي ينشأ فيها ويتعامل معها.

هذا من جانب ومن جانب آخر تشكل مواقف الفرد أو اتجاهاته النفسية مكونا آخر، فإن اتخاذ الفرد لموقف أو اتجاه نفسي كوجهة نظر يكونها الفرد للتكيف من خلال ردة فعله أو استجابته لموقف معين يأتي كانعكاس للصورة الذهنية التي يكونها إدراك الفرد وليس انعكاس للواقع. ومن ثم قد يعبر الفرد عن هذا الموقف أو الاتجاه إما لفظيا بإبداء الرأي أو فعليا بسلوك معين أو قد يكبت هذا الموقف أو الاتجاه ولا يعبر عنه. (محمد البادي، ١٩٧٩: ١٨)

وعليه فإن دراسة المناخ النفسي الاجتماعي تتطلب فهم الشخصية، ونظام الجماعة، ودراسة أصول الحاجات الإنسانية وكيف ترتبط بالوظائف المعرفية والانفعالية، وكيف ينعكس ذلك على السلوك الإنساني، والسلوك الوظيفي وأداءه وجودة الحياة الوظيفية، لذا تهتم الدراسة الحالية بالمناخ النفسي الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين.

جودة الحياة الوظيفية

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها اتجاه ايجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، تتمثل في حالة التكامل والتفاعل السار معها من خلال طموحه ورغبته في النمو والتقدم، ويوجد فيها الفرد إشباعا لحاجاته، وتحقيقا لأهدافه من خلال تحقيق أهداف العمل ذاته. (سوزان أبو الفضل، ٢٠٠٣: ٢٣٤)

وهي أقصى مدى يستطيع الموظف الوصول إليه من تلبية احتياجاتهم الشخصية الهامة في العمل. (Geet, & Deshpande, 2009: 212)

وهو مجموعة من العمليات المتكاملة، والمخططة، والمستمرة، التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا، وتساهم بدورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (سيد جاد الرب، ٢٠٠٨: ٩)

كما تمثل الإيذاء بالاحتياجات البشرية في العمل من خلال درجة التناغم العالية بين واجبات العمل وبين مجموعة محدودة من الاحتياجات الصحية والاجتماعية، التي تؤدي إلى تحسين الحياة الوظيفية للعاملين، وزيادة ربحية وكفاءة المنظمة. (Khosrowpour, 2001: 378)

وتعني جودة الحياة الوظيفية ظروف عمل جيدة، وإشراف جيد، ومرتببات ومزايا ومكافآت جدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة،

وتتحقق جودة حياة العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالية على مستوى المنظمة ككل (Werther & Davis, 2002: 502).

وتعبر جودة الحياة الوظيفية عن الظروف والبيئة المرصية والمحبية لمكان العمل، والتي تدعم وترقى وتزيد من رضا العامل، وذلك عن طريق توفير بيئة عمل آمنة، ونظم ملائمة للمكافآت وكذلك فرص متاحة للنمو. (Havlovic, 1991: 245)

ويتضح أن المفاهيم المختلفة لجودة الحياة الوظيفية قد تقاطعت في عدد من الأبعاد والعناصر منها توفير بيئة صحية وآمنة، توفير الظروف البيئية والمعنوية المدعمة لأداء المعلمين، المشاركة الواسعة الفعلية بين المعلمين والمستويات الإدارية المختلفة، توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي، إعادة برمجة وتصميم الوظائف بما يتماشى مع المستجدات الحديثة وطموحات المعلمين، عدالة نظم التقييم وآليات الترقى والحوافز والمكافآت المعنوية والمادية وكذلك الأجور والعلاوات، العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة المعلمين وخصوصيتهم، الحفاظ على البعد النفسي للمعلمين والعواطف الإنسانية الخاصة بهم وربط أهدافهم بالأهداف التعليمية للمدرسة وكذلك المستويات العليا حتى نصل للوزارة.

دراسات سابقة

دراسات تناولت المناخ النفسي الاجتماعي لدى المعلمين:

دراسة عبدالحميد الدسوقي (٢٠٠١): وهدفت إلى تحديد الفروق بين المعلمين والمعلمات بالمدارس الثانوية الفنية ذوي التخصصات الأكاديمية المختلفة في أبعاد المناخ النفسي الاجتماعي السائد بمدارسهم كما يدركونه وفي أبعاد رضاهم عن عملهم واتجاههم نحو الابتكارية، وقد اشتملت عينة الدراسة علي (١٩٠١) معلماً من الجنسين العاملين بالمرحلة الثانوية تم تقسيمها إلي (١٣١٥) معلماً من الجنسين من المدارس الثانوية الفنية، (٥٨٦) معلماً من الجنسين من المدارس الثانوية العامة، وقد استخدم استبيان وصف المناخ المؤسسي، مقياس رضا المعلمين عن عملهم بالمرحلة الثانوية، مقياس اتجاهات المعلمين نحو الابتكارية. وأسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات بالمدارس الفنية في إدراكهم لبعد المناخ، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمي الثانوي الفني مختلف تخصصاتهم الأكاديمية في إدراكهم لبعد المناخ الخاص بالإعاقة، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في إدراكهم لأبعاد المناخ المدرسي الخاصة بالإعاقة والانتماء والشكلية في العمل.

دراسة سوزان أبو الفضل (٢٠٠٣): وهدفت إلى التعرف على محددات المناخ المدرسي الجيد ومدى توافرها في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية الأقصر

التعليمية، ومدى توافر كل من الرضا الوظيفي والسلوك المؤسسي للمعلمين في هذه المدارس، وتم اختيار عينة عشوائية من معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية التابعة لمديرية الأقصر بلغ عددها ٣٢٥ بشرط ألا تقل خبرتهم عن عامين واستبعدت ٢٥ استمارة لعدم اكتمالها وأصبحت العينة ٣٠٠ معلم ومعلمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أدوات الدراسة من استبانة المناخ المدرسي، ومقياس الرضا الوظيفي، ومقياس السلوك المؤسسي، وتوصلت النتائج إلى توافر معظم محددات المناخ المدرسي الجيد في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية الأقصر، وإن الرضا الوظيفي يتحقق بدرجة عالية لدى معلمي هذه المدارس، وعدم وجود فروق دالة إحصائية حول درجات السلوك المؤسسي تبعاً لاختلاف متغيرات نوع الجنس الخبرة المؤهل التخصص ونوع المدرسة.

دراسة باشيارد, Pashiard (2003): هدفت تلك الدراسة إلى الكشف عن مدى التشابه والاختلاف بين معلمي ومديري المدارس الابتدائية والثانوية بالنسبة لأرائهم حول المناخ المدرسي، والكشف عن مدى الاختلاف في المناخ المدرسي بالاعتماد علي الجنس وسنوات الخبرة للمشاركين، واستخدمت استبانة المناخ النفسي الاجتماعي، وتكونت العينة من (٥٧٤) معلماً ومديراً في المدارس الأساسية، و(٧٨٠) معلماً ومديراً في المدارس الثانوية، وتوصلت النتائج إلى أن الإناث يشعرون بالرضا أكثر من الذكور حول الأجواء المدرسية في مدارسهن، وأن معلمي المدارس الأساسية يشعرون بالإيجابية والتفاؤل أكثر بالنسبة لنوعية التعليم المقدم للطلبة مقارنة مع معلمي المدارس الثانوية، كما أظهرت النتائج أن المعلمين في المدارس الأساسية والمدارس الثانوية بدوا خائبي الأمل بالنسبة لمجال التعاون ومجال التنظيم والإدارة، كما أشارت الدراسة إلى أن المعلمين ليسوا راضين عن نظام المراقبة والإشراف المستخدم.

دراسة علاء الشعراوي (٢٠٠٤): وهدفت إلى بحث الفروق بين الجنسين من طلاب التعليم الثانوي الفني في الاضطرابات السلوكية، وتحديد علاقة كل من المناخ النفسي الاجتماعي المدرسي واستراتيجيات إدارة الصراع بالاضطرابات السلوكية والتنبيؤ بالاضطرابات السلوكية من خلال متغيري الدراسة. وقد تكونت عينة الدراسة من ٧٨٥ (٤٣٥ طالبا، ٣٥٠ طالبة) بالصف الثاني الثانوي بالتعليم الصناعي والتجاري بمدينة المنصورة، وتضمنت الدراسة أدوات من أهمها: مقياس المناخ النفسي الاجتماعي المدرسي، واستراتيجيات إدارة الصراع والاضطرابات السلوكية. وتوصلت النتائج إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الجنسين في اضطرابات السلوك، وتوجد علاقات سلبية دالة إحصائياً بين القلق وعلاقات الطلاب- المعلمين الأكاديمية والشخصية وإستراتيجية التوفيق والتعاون وموجبة مع استراتيجيات التوفيق والهدوء، وتوجد علاقات سلبية دالة إحصائياً بين الاكئاب وعلاقات الطلاب - المعلمين الأكاديمية واستراتيجيات التوفيق والتعاون وموجبة مع إستراتيجية الانسحاب.

دراسة كويز وديكتيز (2004): Koy & Dectiis: هدفت إلى قياس استقرارى للمناخ النفسى الاجتماعى، وتألفت عينة الدراسة من (٧١) مدرسة ابتدائية تم اختيارها من جميع المناطق في الولايات المتحدة وبلغ عدد العاملين فيها (١١٥١) فرداً اعتبروا أفراد عينة الدراسة، واستخدم لذلك استبانته وصف المناخ النفسى الاجتماعى المكونة من (٦٤) فقرة تم توزيعها على ثمانية متغيرات حددت باستخدام التحليل العاملى على مستوى الفقرات، أربعة منها تتعلق بسلوك مدير المدرسة، والأربعة الأخرى تتعلق بسلوك المعلمين، واستخدم فيها الباحثان أسلوب التحليل العاملى لفصل العوامل المكونة لأبعاد المناخ النفسى الاجتماعى فقد وجدوا من مراجعتهم للأدب السيكولوجى ثمانية بعدا، وتوصلت نتيجة التحليل العاملى إلى ثمانية أبعاد هي: الاستقلال الذاتى، الاندماج، الثقة، الضغوط، التدعيم، التقدير أو الاعتراف، العدالة، التجديد ومن وجهة نظر الباحثان تعتبر نتائج الدراسة مشجعة وذلك عدم وجود اتفاق في الأدب السيكولوجى بخصوص الأبعاد المكونة للمناخ النفسى الاجتماعى.

دراسة محمد العتيبي (٢٠٠٧): هدفت إلى التعرف على طبيعة المناخ المدرسى السائد في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مدى رضا المعلمين عن المناخ السائد في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، وإبراز دور المناخ المدرسى السائد في أداء المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، وتحديد أهم المعوقات التي تحول دون توفر مناخ مدرسى مناسب في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، واستخدام المنهج الوصفى التحليلي. وذلك لكون هذا المنهج يتناسب مع طبيعة الدراسة الوصفية الاجتماعية، كما استخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت (٢٢٦) معلما يمثلون نسبة (١٠٪) من المجتمع الأصلي من المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام بالمدارس الحكومية بشمال مدينة الرياض. وتوصلت النتائج إلى أهم أبعاد المناخ المدرسى ذات العلاقة بالإدارة المدرسية تمثلت في حرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح وفض النزاعات والخلافات بين المعلمين. أكثر أبعاد العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسى تمثلت في جو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يتجمعوا بصورة غير رسمية والعلاقة الطيبة المبنيّة على الثقة والاحترام والتقدير، أن المعلمين يرون أن البيئة المدرسية مناسبة للقيام بالمهام التعليمية على وجه حسن.

دراسة ريموندج (2011): Reemondg: هدفت إلى إجراء مسح على مديرات المدارس العامة في جنوب نيومكسكو وعلى المعلمات لديهن من أجل تحديد الأسلوب القيادي لمديرات المدارس والمناخ النفسى الاجتماعى، وتكونت عينة الدراسة من (١٨) مدرسة منها (١٥) أساسية و(٣) ثانوية، حيث تمت مقارنة الأسلوب القيادي للمديرات الناطقات بالإسبانية مع الأسلوب القيادي للمديرات الناطقات بغير الإسبانية وذلك بمقارنة الأسلوب الذي

تحدثت عنه المديرية نفسها مقارنة مع الأسلوب القيادي الذي أوردته المعلمات، استخدمت استنباهه وصف المناخ النفسي الاجتماعي لتحديد مناخ المدرسة، وتوصلت النتائج إلى أن المديرات الناطقات بالإسبانية لم يكن أكثر احتمالا لأسلوب القيادة التحويلية من المديرات غير الناطقات بالإسبانية، كما لم يتم العثور على ارتباط بين الأسلوب القيادي مع مناخ كل مدرسة جرى عليها البحث.

دراسة محمد رزق (٢٠١٢): وهدفت إلى محاولة إبراز مدى إسهام القيم والمناخ الدراسي في تكوين فاعلية الذات لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحلقة الثانية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٧) معلمي ومعلمات الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحلقة الثانية في المدارس الحكومية والأزهرية والخاصة، وتضمنت الدراسة أدوات من أهمها مقياس القيم - مقياس المناخ المدرسي، مقياس فاعلية الذات، وتوصلت النتائج إلى هناك قدرة تنبؤية لكل من بعض القيم الإيثار والتعاطف وأحد أبعاد المناخ الدراسي علاقة المعلم بطلابه بفاعلية الذات لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحلقة الثانية.

دراسة أميرة محمد (٢٠١٤): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين المناخ المدرسي بأبعاده المختلفة التي تختلف وفقا لمن يدركه (معلم - تلميذ) وجودة الحياة النفسية بأبعاده المختلفة، واقتصرت على علاقة المناخ المدرسي للمعلم بسلوكيات المواطنة التنظيمية لديه) وكذلك الكشف عن تأثير النوع (ذكور-إناث) ونوع المدرسة (الحكومية- الخاصة) على كل من (المناخ المدرسي - جودة الحياة النفسية - سلوكيات المواطنة التنظيمية) والكشف عن أثر متغيرات ديموجرافية أخرى (الحالة الاجتماعية للمعلم - سنوات الخبرة - الوضع الوظيفي) على سلوكيات المواطنة التنظيمية لديه، وقد تم عرض أطار نظري مدمج به الدراسات والبحوث السابقة لكل متغير بالبحث متضمنا العناصر التالية (المفهوم - النظريات - الأبعاد- العوامل المؤثرة فيه)، وتكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية من تلاميذ الصف الثاني الإعدادي (ذكور - إناث) تكونت من (١٠٧) تلاميذ وتلميذات و(٧٩) معلما ومعلمة لحساب ثبات وصدق أدوات البحث أما العينة النهائية فتكون من (١٣٢٨) تلميذا وتلميذة، (٢٩٢) معلما ومعلمة من أجل التحقق من فروض البحث الحالي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات مقياس المناخ المدرسي كما يدركه المعلم وأبعاده ترجع إلى الجنس (ذكور- إناث) في اتجاه الذكور، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مقياس جودة الحياة النفسية للمعلم وأبعاده ترجع إلى الجنس (ذكور- إناث)، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ المدرسي كما يدركه المعلم وجودة الحياة النفسية لديه.

دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين:

دراسة وايت, White (2004) : هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة غير المرتبط بالعمل لدى معلمي التعليم العام في غرب تكساس، وتكونت عينة الدراسة من (٥٦٣) معلماً ومعلمة (٤٤٨) منهم إناث يدرسون المراحل التعليمية من (١-١٢) وتتراوح أعمارهم بين (١٨-٥٩) سنة، واستخدمت الدراسة أدوات من أهمها مقياس الرضا العام عن الحياة والرضا الوظيفي المكون من (٤٥) فقرة عامة، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة وبخاصة من جانبي الرواتب والترقيات، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين نوعي الرضا وعمر المعلم وخبرته وجنسه.

دراسة السيد عبدالعال (٢٠٠٦): هدفت إلى الكشف عن المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى عينه من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، وتكونت عينة الدراسة من عينه مكونه من (١٧٧) معلم ومعلمه بمحافظة دمياط، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتباطات موجبه بين المهارات الكلية بأبعادها ودرجاتها الكلية والثقة بالنفس، وكذا الرضا الوظيفي حيث كانت الارتباطات موجبه بين المهارات الاجتماعية بإبعادها ودرجاتها الكلية والرضا الوظيفي.

بيلتزر (Peltzer, 2008) : هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية، والرضا الوظيفي، وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغط لدى المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٣٠٧) معلماً من معلمي المدارس العامة، وتوصلت نتائج الدراسة وجود علاقة بين ضغوط العمل وعدم الرضا عن العمل مع معظم الأمراض المرتبطة بالضغط هي: ارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وقرحة المعدة والاضطرابات النفسية وإساءة استخدام التبغ والكحول، وبيئت أن ضغوط طرائق التدريس وانخفاض دعم الأقران كانت مرتبطة بارتفاع ضغط الدم، وارتبط انعدام الأمن الوظيفي وغياب التقدم الوظيفي بالإصابة بقرحة المعدة والاضطراب العقلي.

دراسة أوز, Uz (2011) : هدفت إلى الكشف عن مستويات الرضا عن الحياة ومتنبئاته لدى المعلمين المستقبليين، وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٢) طالباً / معلماً منهم (١٩١) إناث، (٧٧) ذكور) يدرسون مهناً تعليمية في جامعة دو كوز التركية، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس بيك للاكتئاب والمكون من (٢٠) فقرة، ومقياس الرضا والدعم الاجتماعي المكون من (١٢) فقرة موزعة على أبعاد العائلة والأصدقاء والرضا، وتوصلت النتائج إلى أن المعلمين الذين يتمتعون بعلاقات أسرية ايجابية وبأصدقاء راضون عن الحياة بمستوى أعلى من غيرهم، كما أن الإناث أقل سعادة من الذكور وأن كل من يمتلك دعماً ايجابياً هو أكثر رضا عن الحياة من غيره.

دراسة عبير الشرقاوي (٢٠١٣): هدفت إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة والضغط النفسي المهنية للمعلمة المبتكرة، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٩) معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين درجات معلمات مرحلة ما قبل المدرسة مرتفعات الابتكارية على مقياس جودة الحياة ودرجاتهن على مقياس الضغط النفسي المهنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معلمات مرحلة ما قبل المدرسة مرتفعات ومنخفضات الابتكارية على مقياس جودة الحياة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات رتب درجات معلمات مرحلة ما قبل المدرسة المبتكرات وغير المبتكرات على مقياس جودة الحياة.

دراسة غازيمايزاد ومحمد خاني، Ghasemizad & Mohammad khani (2013): هدفت إلى معرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية المدراء والمعلمين، وتكونت العينة من (٢٦٢) معلماً وإدارياً من المدارس الابتدائية في مدينة شيراز، ومدينة فيروز آباد، ومدينة زارغان، ومدينة باسارغادي، ومدينة إغلاد في إيران، وتم استخدام مقياس الدعم التنظيمي ومقياس الولاء التنظيمي ومقياس جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والدعم التنظيمي والولاء التنظيمي، كما كشف نتائج تحليل الانحدار المتعدد أن جودة الحياة الوظيفية فقط والدعم التنظيمي يمكن أن تكون توقعاتها مهمة في إنتاجية المدراء والمعلمين.

دراسة أحمد علام (٢٠١٤): هدفت إلى التعرف على العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية، واشتملت عينة البحث على (٣٣٠) من العاملين التابعين لمديرية التربية والتعليم بالقليوبية متمثلاً في (موجه عام و موجه أول و موجه تربيتي رياضية - مدرس تربيتي رياضية) منهم (٣٠٠) موظف عينة البحث الأساسية، وتم اختيار عدد (٣٠) كعينة استطلاعية للبحث، وتضمنت أدوات الدراسة عداد استبيانان التمكين للعاملين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي متبعاً الأسلوب المسحي نظراً لملاءمته لطبيعة إجراءات البحث، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين وأبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية.

دراسة أم كلثوم رسلان (٢٠١٥): هدفت إلى معرفة مدى علاقة كل من الرضا المهني للمعلم والاتجاه نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومعرفة دور كل من النوع والخبرة سواء على الرضا المهني والاتجاه نحو نظام الاعتماد وضمان الجودة، كذلك معرفة مدى إسهام الرضا الوظيفي للمعلمين (الرضا الشخصي - الرضا المهني - الرضا المادي - الدرجة الكلية لمقياس

الرضا الوظيفي) والنوع (ذكور - إناث) ومستوى الخبرة (أقل من عشر سنوات - أكثر من عشر سنوات)، وتكونت العينة الأساسية من (100) معلم من معلمي المواد الأساسية للمراحل المختلفة من معلمي محافظة القليوبية من إدارات: بنها وطوخ وشبين القناطر، وتضمنت الأدوات استمارة الدراسة الاستطلاعية، مقياس الجودة والاعتماد التربوي، مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين أبعاد الرضا الوظيفي والاتجاه نحو نظام الاعتماد وضمان الجودة، لا توجد فروق بين الذكور والإناث في الرضا المهني بأبعاده وكذلك الاتجاه نحو الاعتماد وضمان الجودة، ووجود فروق بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في الرضا المهني بأبعاده لصالح المعلمين الأكثر خبرة في الرضا المهني.

التعليق على الدراسات السابقة

في المحور الذي تناول دراسات تناولت المناخ النفسي الاجتماعي لدى المعلمين وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في أبعاد المناخ النفسي الاجتماعي، وتوجد محددات للمناخ المدرسي الجيد، كما يوجد تشابه واختلاف بين معلمي ومديري المدارس بالنسبة لأرائهم حول المناخ النفسي الاجتماعي، وإن هناك علاقة بين المناخ النفسي الاجتماعي المدرسي واستراتيجيات إدارة الصراع والتنبؤ بالاضطرابات السلوكية، ويوجد دور للمناخ المدرسي في أداء المعلمين العاملين في مراحل التعليم العام، ويمكن تحديد الأسلوب القيادي لمديرات المدارس من خلال المناخ النفسي الاجتماعي، وقد تسهم القيم والمناخ الدراسي في تكوين فاعلية الذات لدى المعلمين، كما توجد علاقة بين المناخ المدرسي بأبعاده المختلفة وجودة الحياة النفسية بأبعاده المختلفة.

في المحور الذي تناول دراسات تناولت جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة غير المرتبط بالعمل، ووجود علاقة بين المهارات الاجتماعية والثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، كما توجد علاقة بين ضغوط العمل الذاتية، والرضا الوظيفي، وانتشار الأمراض المرتبطة بالضغوط لدى المعلمين، وبعضها كشف عن مستويات الرضا عن الحياة ومنبئاته لدى المعلمين المستقبليين، وتحديد العلاقة بين جودة الحياة والضغوط النفسية المهنية للمعلمة المتكبرة، ومعرفة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية المدرء والمعلمين، والتعرف على العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية، ووجود علاقة بين الرضا المهني للمعلم والاتجاه نحو الجودة والاعتماد الأكاديمي، ومعرفة دور كل من النوع والخبرة سواء على الرضا المهني والاتجاه نحو نظام الاعتماد وضمان الجودة.

منهجية البحث وإجراءاته

أدوات البحث

حيث استخدم مقياس المناخ النفسي الاجتماعي (إعداد/ أيمن ناصر، ١٩٩٨) ومقياس جودة الحياة الوظيفية (إعداد/ الباحث). عينة البحث، فقد استخدم عينة قوامها (١٢٠) معلم ومعلمة من المعلمين بمدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بمحافظة كفر الشيخ، وهي مدارس (الشهيد حمدي إبراهيم - الحديثة الإعدادية)، وتتراوح أعمار العينة ما بين (٣٠-٥٢) سنة، ولديهم سنوات خبرة تتراوح ما بين (٧-٣١) سنة، مع الأخذ في الاعتبار بأن تقسم العينة إلى ذوات الخبرة المرتفعة وهم ما تزيد خبرتهم عن خمسة عشر سنة، وذوات الخبرة المنخفضة وهم ما تقل خبرتهم عن خمسة عشر سنة، وقد تم اختيار جميع أفراد العينة من حملة المؤهلات الجامعية (بكالوريوس أو ليسانس).

المنهج المستخدم في البحث

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي (المقارن - الارتباطي).

إجراءات البحث

فقد أعد الإطار النظري الخاص بعينة الدراسة ومتغيراتها والتي تتمثل في (المناخ النفسي الاجتماعي، جودة الحياة الوظيفية)، واختيار مجموعة من المعلمين بمدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بمحافظة كفر الشيخ وإعداد أدوات الدراسة، وجمع البيانات من خلال تطبيق الأدوات على العينة في الفترة من ٢٠١٦/١٠/١٧ وحتى ٢٠١٦/١٢/١، ثم اختبار صحة الفروض، وعرض النتائج وناقشها في ضوء الأساس النظري وقدم بعض

التوصيات والمقترحات التربوية.

فروض البحث: تتمثل في

توجد علاقة دالة إحصائية بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات.

لا توجد فروق دالة إحصائية في المناخ النفسي الاجتماعي بين المعلمين والمعلمات.

توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة.

أدوات الدراسة

١- استمارة البيانات العامة

أعدت الاستمارة من قبل الباحث بهدف جمع بيانات عن أفراد العينة، وبالتالي حجم العينة المناسبة وفقا لعدد المتغيرات وتشمل: اسم المعلم/ المعلمة، اسم المدرسة، العمر عند إجراء الدراسة، المؤهل، عدد سنوات الخبرة.

٢- مقياس المناخ النفسي الاجتماعي (إعداد/ أيمن قطب

غريب ناصر ١٩٩٨)

من إعداد كويز وديكتيز (1991) Koys, & Dectis وقام أيمن ناصر بترجمته (١٩٩٨) وملاءمته للطلبة الجامعيين والبيئة العربية بوجه عام، ويشمل المقياس أربعون عبارة موزعة على ثمانية أبعاد يندرج تحت كل بعد خمس عبارات وهذه الأبعاد هي: (الاستقلال الذاتي - الاندماج - الثقة - الضغوط - التدهيم - التقدير أو الاعتراف - العدالة - التجديد).

كما يتسم هذا المقياس بقيم عالية من الصدق والثبات، حيث تم حساب الصدق بعدة طرق هي الصدق التكويني، قد تراوحت قيم معاملات الارتباط الناتجة بين (٠.٢٦٣) و(٠.٤١٢) وهي دالة إحصائيا عند (٠.٠١)، كما استخدم أيضا الصدق العاملي للمقياس حيث أسفر عن ظهور ثمانية عوامل للمقياس وهي: (الاستقلال الذاتي - الاندماج - الثقة - الضغوط - التدهيم - التقدير أو الاعتراف - العدالة - التجديد). وتم حساب الثبات باستخدام طريقة إعادة إجراء الاختبار بعد أسبوعين حيث وجد أن معاملات الثبات تتراوح بين (٠.٦٩ - ٠.٧١)، وباستخدام طريقة ألفا كرونباخ وجد أن معاملات الثبات تتراوح بين (٠.٦٤ - ٠.٨٦) وهي قيمة مرتفعة ودالة إحصائيا.

تصحيح المقياس: تم تصحيح المقياس وفق متدرج ثلاثي (نعم، أحيانا، لا) وضعه معدو المقياس بحيث حصلت العبارة الموجبة في حالة الإجابة (نعم) على ثلاث درجات، ودرجتان في حالة الإجابة (أحيانا)، ودرجة واحدة في حالة الإجابة (لا)، أما العبارة السلبية على عكس ذلك. وأعلى درجة على المقياس ككل (١٢٠) وأدنى درجة هي (٤٠) وتعتبر الدرجة الأعلى عن مستوي المناخ النفسي الاجتماعي الأعلى.

وفي البحث الحالي: تم استخدام عينة التقنين للتأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس، وذلك على عينة قوامها (٣٠) معلما ومعلمة من معلمي مدارس التعليم الأساسى الحلقة الثانية بكفر الشيخ، وقد جاءت كما يلي:

حساب الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط لبيرسون، وذلك بحساب معاملات ارتباط درجة كل بعد بالدرجة الكلية للمقياس.

جدول (١) معاملات ارتباط الأبعاد المختلفة لمقياس المناخ النفسي الاجتماعي مع الدرجة الكلية للمقياس (ن=٣٠)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	البعد
٠.٠١	٠.٣١٧	الاستقلال الذاتي
٠.٠١	٠.٧١١	الاندماج
٠.٠١	٠.٥١٦	الثقة
٠.٠١	٠.٤٦٣	الضغوط
٠.٠١	٠.٥٧٠	الدعم
٠.٠١	٠.٤٨٨	التقدير أو الاعتراف
٠.٠١	٠.٤٨٢	العدالة
٠.٠١	٠.٥٥٠	التجديد

ويتضح من الجدول (١) أن نتائج صدق الاتساق الداخلي جاءت عند مستوى دلالة (٠.٠١) لأبعاد المقياس مع الدرجة الكلية.

حساب الصدق المرتبط بالتحك: تعتمد تلك الطريقة على مقارنة درجات المقياس بدرجات مقياس آخر تم استخدامه كمحك خارجي، حيث استخدم الباحث مقياس المناخ المدرسي إعداد/ أميرة محمد بدر محمد (٢٠١٤)، وقد حصل الباحث على معامل ارتباط قيمته ٠.٦٥ وهو قيمة مرتفعة.

حساب الثبات بطريقة إعادة إجراء المقياس: فقد قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس على نفس عينة التقنين بعد أسبوعين من التطبيق الأول حيث وجد أن معامل الثبات ٠.٦٩ وهي قيمة مرتفعة ودالة عند مستوى ٠.٠١. حساب الثبات بمعادلة الفاكرونباخ: حيث حصل الباحث على معامل ثبات قدرة ٠.٧١ وهو دال بما يكفي للثقة في ثبات المقياس.

٣- مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين

الهدف من المقياس: تحديد درجة جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين. إعداد المقياس: قام الباحث بإعداد مقياس جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، وقد تطلب إعداده الخطوات التالية:

الإطلاع على ما أمكن الحصول عليه من مقاييس ذات الصلة بجودة الحياة الوظيفية، وعمل دراسة تحليلية لعدد من المقاييس، والتي تناولت جودة الحياة الوظيفية مثل: مقياس جودة الحياة للمعلم إعداد/ عبير الشراقوي (٢٠١٣)، مقياس الرضا عن الحياة إعداد/ مجدي الدسوقي (١٩٩٨)، مقياس جودة الحياة العملية إعداد/ يارا عبدالله (٢٠١١)، مقياس الرضا الوظيفي إعداد/ نور الدين عبدالجواد، ومصطفى متولي (١٩٩٣).

وبعد الإطلاع على المقاييس التي تناولت جودة الحياة الوظيفية والرضا عن الحياة والرضا الوظيفي توصل الباحث إلى المقياس الذي يستخدم في البحث الحالي.

عرض الباحث المقياس على عدد من الأساتذة في الجامعات المصرية للتحكيم وإبداء الرأي في عبارات المقياس ومدى قياسها لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية، وقد لاقى المقياس نسب اتفاق على أبعاده (١٠٠٪)، أما العبارات فقد لاقى بعضها نسب اتفاق تراوحت بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) مع تعديل بعض العبارات كما في الجدول (٢) التالي:

جدول (٢) العبارات التي تم تعديلها بمقياس جودة الحياة الوظيفية

العبارة بعد التعديل	العبارة قبل التعديل	البعد
اعتقد أنني أقضي حياتي في عمل رتيب.	اعتقد أن المعلم يقضي حياته في عمل رتيب.	الرضا الوظيفي والمهني
أستطيع إبداء رأيي في مجال عملي.	قادر على إبداء رأيي والتأثير على التغييرات التي تحدث في مجال عملي.	الضبط في العمل
أستطيع التأثير على التغييرات التي تحدث في مجال عملي.	تقدر المدرسة جهودي وتهتم بي على النحو الأفضل.	
تقدير المدرسة لجهودي دليل على اهتمامها بي.		

وصف مقياس جودة الحياة الوظيفية

يتكون المقياس من (٨٧) عبارة في (٧) أبعاد (الرضا الوظيفي والمهني - السلامة النفسية العامة - الضبط في العمل - الصناعة - الاستقلالية - العلاقة مع الزملاء - الأجور والمكافآت)، وصيغت بنود المقياس بلغه سهلة وبسيطة وواضحة بحيث تكون الإجابة عن طريق الشخص نفسه "نوع من التقرير الذاتي".

تقدير الدرجات على المقياس

يتضمن المقياس سبعة أبعاد ويطبق بصورة فردية أو جماعية وأعلى درجة على المقياس ككل (٢٦١) وأدنى درجة هي (٨٧) وتعتبر الدرجة الأعلى عن مستوى جودة حياة وظيفية أعلى. ففي تعليمات المقياس يطلب من المعلم ذاته أن يختار إجابة واحدة من ثلاثة بدائل، وتتراوح الإجابة على المقياس في ثلاثة مستويات (دائماً - أحياناً - نادراً)، والدرجة (٣-٢-١). والعكس بالنسبة للعبارات السالبة.

حساب الكفاءة السيكومترية لمقياس جودة الحياة الوظيفية: وقد جاءت كما يلي: حساب صدق المحكمون: تم عرض مقياس جودة الحياة الوظيفية على (١٠) أساتذة في الجامعات المصرية للتحكيم وإبداء الرأي في عبارات المقياس ومدى قياسها لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية، وقد لاقى المقياس نسب اتفاق على أبعاده (١٠٠٪)، أما

العبارات فقد لاقى بعضها نسب اتفاق تراوحت بين (٨٠٪ - ١٠٠٪) مع تعديل بعض العبارات.

حساب الصدق المرتبط بالمحك: تعتمد تلك الطريقة على مقارنة درجات المقياس بدرجات مقياس آخر تم استخدامه كمحك خارجي، حيث استخدم الباحث مقياس جودة الحياة للمعلم إعداد/ عبير الشرقاوي (٢٠١٣)، وقد حصل الباحث على معامل ارتباط قيمته ٠.٧٦ وهو قيمة مرتفعة، وذلك على عينة قوامها (٣٠) معلما ومعلمة من معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بكفر الشيخ.

حساب الثبات بطريقة إعادة إجراء المقياس: فقد قام الباحث بإعادة تطبيق المقياس على عينة قوامها (٣٠) معلما ومعلمة من معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بكفر الشيخ بعد أسبوعين من التطبيق الأول حيث وجد أن معامل الثبات ٠.٦٩ وهي قيمة مرتفعة ودالت عند مستوى ٠.٠١.

حساب الثبات بمعادلة الفاكرونباخ: حيث حصل الباحث على معامل ثبات قدرة ٠.٧١ وهو دال بما يكفي للثقة في ثبات المقياس، وذلك على عينة قوامها (٣٠) معلما ومعلمة من معلمي مدارس التعليم الأساسي الحلقة الثانية بكفر الشيخ.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التي تحقق صحة الفروض، وتتمثل في معامل ألفا (ألفا كرونباخ)، معاملات الارتباط لبيرسون، اختبار "ت" T-test، وذلك من خلال حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروفة باسم SPSS.

نتائج الدراسة

[١] - **نتائج الفرض الأول:** ينص الفرض على أنه: "توجد علاقة دالة إحصائية بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات".

ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من وجود ارتباط بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات، ويتضح ذلك في الجدول (٣):-

جدول (٣) معاملات الارتباط بين المناخ النفسي الاجتماعي والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=١٢٠)

قيمة "ر"										أبعاد المناخ الاجتماعي أبعاد جودة الحياة الوظيفية
الدرجة الكلية للمناخ النفسي الاجتماعي	التجديد	العدالة	التقدير أو الاعتراف	الضغوط الدعم	الثقة	الاندماج	الاستقلال الذاتي	الاندماج	الثقة	
٠.٦٧٧	٠.٦١٥	٠.٥٨٤	٠.٥٨٤	٠.٥٩٤	٠.٥٨٢	٠.٦٠٩	٠.٦٥٦	٠.٦٠٢	الرضا الوظيفي والمهني	
٠.٧٣٨	٠.٦٥٧	٠.٦٨٠	٠.٦٣٥	٠.٦٣٥	٠.٦٧٠	٠.٦٦٣	٠.٦٦٢	٠.٦٥٣	السلامة النفسية العامة	
٠.٧٦٢	٠.٦٨١	٠.٦٨٤	٠.٦٩١	٠.٦٦١	٠.٦٩١	٠.٦٦٢	٠.٧٣١	٠.٦٢٨	الضبط في العمل	
٠.٧٦٢	٠.٦٧٩	٠.٦٧٠	٠.٦٤١	٠.٦٦٥	٠.٦٦٤	٠.٧٢١	٠.٧٠٦	٠.٦٧٨	القنصاة	
٠.٧٣٦	٠.٦٦٧	٠.٦٣٣	٠.٦١٥	٠.٦٤١	٠.٦٧٥	٠.٦٧٧	٠.٧٠٩	٠.٦٢٨	الاستقلالية	
٠.٧٥٠	٠.٦٦٤	٠.٦٨١	٠.٦٤٥	٠.٦٤٧	٠.٦٦٨	٠.٦٧٥	٠.٧٠٢	٠.٦٦٢	العلاقة مع الزملاء	
٠.٦٦٣	٠.٦٠١	٠.٦١٩	٠.٥٢٦	٠.٥٧٥	٠.٦٣٢	٠.٥٧٥	٠.٦٣٧	٠.٥٣٦	الأجور والمكافآت	
٠.٧٨٨	٠.٧٠٧	٠.٧٠٠	٠.٦٧٥	٠.٦٨٤	٠.٧٠٦	٠.٧١١	٠.٧٤٥	٠.٦٨٣	جودة الحياة الوظيفية	

ويتضح من جدول (٣) وجود ارتباط دال إحصائياً موجب بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات، حيث كانت جميع قيم معاملات الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١).

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة سوزان أبوالفضل (٢٠٠٣) توصلت إلى توافر معظم محددات المناخ المدرسي الجيد في المدارس الابتدائية التابعة لمديرية الأقصر، وان الرضا الوظيفي يتحقق بدرجة عالية لدى معلمي هذه المدارس، ودراسة علاء الشعراوي (٢٠٠٤) توصلت إلى وجود علاقات سالبة دالة إحصائياً بين القلق وعلاقات الطلاب - المعلمين الأكاديمية والشخصية وإستراتيجية التوفيق والتعاون وموجبة مع إستراتيجيات التوفيق والهدوء، وتوجد علاقات سالبة دالة إحصائياً بين الاكتئاب وعلاقات الطلاب - المعلمين الأكاديمية وإستراتيجيات التوفيق والتعاون وموجبة مع إستراتيجية الانسحاب، ودراسة محمد العتيبي (٢٠٠٧) توصلت إلى أهم أبعاد المناخ المدرسي ذات العلاقة بالإدارة المدرسية وتمثلت في حرص الإدارة على تطبيق الأنظمة واللوائح وفض النزاعات والخلافات بين المعلمين، أكثر أبعاد العلاقات الإنسانية التي تسود المناخ المدرسي تمثلت في جو المرح الذي يسود بين المعلمين عندما يتجمعوا بصورة غير رسمية والعلاقة الطيبة المبنية على الثقة والاحترام والتقدير، أن المعلمين يرون أن البيئة المدرسية مناسبة للقيام بالمهام التعليمية على وجه حسن، ودراسة السيد عبدالعال (٢٠٠٦) توصلت إلى ارتباطات موجبه بين المهارات الكلية بأبعادها ودرجتها الكلية والثقة بالنفس، وكذا الرضا الوظيفي حيث كانت الارتباطات موجبه بين المهارات الاجتماعية بإبعادها ودرجتها الكلية والرضا الوظيفي. ودراسة أوز (2011)، Uz، توصلت إلى أن المعلمين الذين يتمتعون بعلاقات أسرية ايجابية وبأصدقاء راضون عن الحياة بمستوى أعلى من غيرهم، ودراسة غازيمايزاد ومحمد خاني (2013)، Ghasemizad & Mohammad khani،

توصلت إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية والدعم التنظيمي والولاء التنظيمي، ودراسة أحمد علام (٢٠١٤) توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد التمكين وأبعاد الرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية. ودراسة أم كلثوم رسلان (٢٠١٥) توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية دالة وموجبة بين أبعاد الرضا الوظيفي والاتجاه نحو نظام الاعتماد وضمان الجودة.

ولكن دراسة ريموندج (2011), Reemondg, توصلت إلى أن المديرات الناطقات بالإسبانية لم يكن أكثر احتمالاً لأسلوب القيادة التحويلية من المديرات غير الناطقات بالإسبانية، كما لم يتم العثور على ارتباط بين الأسلوب القيادي مع مناخ كل مدرسة جرى عليها البحث. ودراسة محمد رزق (٢٠١٢) توصلت إلى هناك قدرة تنبؤية لكل من بعض القيم الإيثارية والتعاطف وأحد أبعاد المناخ الدراسي علاقة المعلم بطلابه بفاعلية الذات لدي معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي الحلقة الثانية. ودراسة وايت (2004) White, توصلت إلى وجود علاقة ارتباط دالة بين الرضا الوظيفي والرضا عن الحياة وبخاصة من جانبي الرواتب والترقيات، وعدم وجود علاقة دالة إحصائية بين نوعي الرضا وعمر المعلم وجنسه.

وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة ومنها دراسة عبدالحميد الدسوقي (٢٠٠١) توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في إدراكهم لأبعاد المناخ المدرسي الخاصة بالإعاقة والانتماء والشكلية في العمل.

أما دراسة كويز وديكتيز (2004), Koys & Dectiis, توصلت نتيجة التحليل العاملي إلى ثمانية أبعاد هي: الاستقلال الذاتي، الاندماج، الثقة، الضغوط، التدعيم، التقدير أو الاعتراف، العدالة، التجديد ومن وجهة نظر الباحثان تعتبر نتائج الدراسة مشجعة وذلك عدم وجود اتفاق في الأدب السيكولوجي بخصوص أبعاد المناخ النفسي الاجتماعي.

ويرجع وجود ارتباط موجب بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية إلى أن الرضا الوظيفي والمهني يرتفع نتيجة المناخ النفسي الاجتماعي الجيد فعندما يقوم المعلم بعمل جيد يتلقى التقدير من مدير المدرسة مما يشجعه على الاستمرار في حسن العمل، كما يجد التشجيع في تنمية مهارات جديدة لديه، حيث يرى أن عمله ممتع ومتنوع كما كان يريد، وتتيح له مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين، ويحترم أولياء الأمور جهوده مع أبنائهم، ويشعر بالرضا في قرار نفسه لكونه معلم، ويحب عمله حيث أن مهنة التعليم توفر له مركزاً مرموقاً، لا يخجل أنه معلم ويشعر بالمتعة عندما يشرح دروس بالفصل.

فقد اعتبر المناخ النفسي الاجتماعي بأنه العاكس للانطباع الذي يكون لدى العاملين بالمؤسسة عن جميع العناصر الموضوعية فيها، على أساس أن العاملين يعتبروا الوسيلة الأساسية لأداء الأعمال وتحقيق الأهداف، بالتالي فإنه كلما كانت صورة المؤسسة إيجابية لديهم كلما أدى ذلك إلى رفع الروح المعنوية لديهم، وهذا سينعكس إيجابياً على أدائهم، ومن ثم أمكن القول أن المناخ النفسي الاجتماعي هو عامل وسيط يربط بين وجود الحياة الوظيفية. (مصطفى كامل، سونيا البكري، ١٩٩٠: ٨٥)

بالتالي فإن السلامة النفسية العامة ترتفع نتيجة المناخ النفسي الاجتماعي الجيد حيث أنه يشعر بخير في وظيفته، وراضياً عن حياته الوظيفية حيث أنها تقترب من المثالية في وظيفته كمعلم، وتربطه علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور، وسعيد بحياته الوظيفية وكثير من أموره تسير بشكل جيد ويستمتع بعمله كمعلم، ويشعر بالأمن والطمأنينة حيث أنه موفق في حياته الوظيفية لشعوره بالرضا والارتياح عن ظروفه الحياتية والوظيفية، وتتفق متطلبات عمله مع ظروفه الشخصية.

كما أن الضبط في العمل يرتفع نتيجة المناخ النفسي الاجتماعي الجيد فعندما يجد فرص كافية في مناقشة رؤسائه في أي تغييرات تحدث في العمل، يستطيع إبداء رأيه في مجال عمله، ويحرص على معرفة آراء طلابه تجاه بعض القضايا، ويشترك في القرارات التي تؤثر على مجال عمله حيث أن مديره في العمل شخصاً عادلاً، ويحترم مرؤوسيه ومتحمل للمسئولية، ويقدر أي مجهود إضافي يقوم به مرؤوسيه. وبناءً عليه تتأثر جودة الحياة الوظيفية بظروف العمل، وما يحصل عليه المعلم من دعم من قبل الآخرين : كالأسرة والمؤسسات التعليمية والتربوية في المجتمع، وتعد جودة الحياة الوظيفية من المؤشرات المهمة لجودة الخدمات المقدمة للمعلمين ورضاهم عنها، وإحساسهم بالرفاهية والسعادة، والرغبة في الحياة. (أحمد علام، ٢٠١٤: ٢٤٦-٢٤٨)

إن القناعة ترتفع نتيجة المناخ النفسي الاجتماعي الجيد فيكون راضياً عن نفسه، ويشعر بالبهجة والتفاؤل بالمستقبل في وظيفته، ويعيش في مستوى حياة أفضل مما كان يتمناه أو يتوقعه، حيث يعتبر عمله أهم شيء في حياته، والتدريس يتيح له فرصة التجديد والابتكار، وتساعده الإمكانيات المتوافرة في مدرسته على التدريس الجيد، ويجد تعاوناً وثيقاً من أولياء الأمور في متابعة توجيهاته لتحسين نمو أبنائهم. وبالنسبة للجانب الاجتماعي المتمثل في فقيدان الحياة الأسرية نتيجة الفقد في تلبية حاجاتها الأساسية، وحالة التفكك والضياع التي قد تنشأ بسبب البحث عن مصادر بديلة لتأمين هذه الاحتياجات، وكذلك الجانب المعنوي للموظفين، فهيم يشعرون بخوف دائم لأنهم يمارسون أعمالهم في بيئة مليئة بالمخاطر التي تهدد حياتهم ومستقبلهم، وبالتالي فإن مستوى الرضا الوظيفي لديهم منخفض، هذا الجو من العمل بدون أي شيك يجعل الجانب المعنوي لدى الموارد البشرية في أدنى مستوياته، وسيسود جو

من العدوانية بدلا من جو الانتماء في المنظمة، وأيضا لا يمكن إغفال الجانب العقلي للإنسان، فتزايد ضغط العمل على الموارد البشرية، واقتناعها بأنها تعمل في بيئة عمل مليئة بالمخاطر، لا شك أن هذه الظروف السلبية ستحدث أثرا نفسيا غير سليم فيها يتمثل بأمور كثيرة كالتوتر، والقلق، والاكتئاب، وهذه جميعها لها ارتباط بمستوى التفكير والإدراك لدى الإنسان، حيث تجعله مشوشا غير قادر على التركيز والتفكير بشكل صحيح. (عمر عقيلي، ٢٠٠٥: ٢٤)

كما أن الاستقلالية ترتفع نتيجة المناخ النفسي الاجتماعي الجيد فعندما يكون لديه صلاحيات لتحديد الأساليب المناسبة لتنفيذ ما يطلب منه في المدرسة حيث يفوض من مدير المدرسة بالعمل في بعض المهام، ويمنحه مديره فرصة اختيار الأدوات المناسبة لتنفيذ مهامه في العمل حيث يكون لدى مساحة من الحرية في الوقت لأداء مهامه، كما يدرك الأفراد جودة الحياة الوظيفية عندما تتسم وظائفهم بالاستقلالية والتنوع والرعاية الصحية والأمان والحصول على بعض الخدمات والمزايا الاجتماعية لضمان البقاء، إمكانية المساهمة ذات المعنى لتحقيق فعالية المنظمة، فالأفراد تتحول توقعاتهم من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة وذات معنى. (Lewis, 2001: 7)

في حين أن العلاقة مع الزملاء ترتفع نتيجة المناخ النفسي الاجتماعي الجيد حيث تنال أفكاره اهتمام زملائه ويشترك في كثير من الصفات والخصائص مع زملائه في المدرسة، وعندما يصاب أحد زملائه في العمل فيقف الجميع كأسرة واحدة لأنهم متوافقون مع بعضهم البعض، ويسود الاحترام المتبادل بينهم، ويهتم موضوع جودة حياة العمل Quality of work life بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم. (أحمد ماهر مصطفى، ١٩٩٩: ١٢٩)

فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل. (Chiu & Shiou Lu, 2003: 19)

ومن الطبيعي أن تعمل المدارس التي تتطلع إلى تحقيق مستوى عالٍ من الأداء على استقطاب المعلمين المناسبين، وتقديم الحوافز المناسبة لهم، وتوفير فرص التدريب والتطوير المهني لهم، حتى تضمن تحقق عنصرين هامين هما: الرضا الوظيفي، والمناخ النفسي الاجتماعي، فالعامل النموذجي من وجهة نظر هذه المدارس، هو المصدر الأساسي للجودة. (Tella, et al, 2007:1)

كما أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل إن هناك عوامل متعددة كان لها كبير الأثر في تحقيق الرضا. (محمد حناوي، ١٩٨٩: ٤٠)

وكذلك فإن الأجور والمكافآت تحقق للمعلم مستوى معيشة مناسب، وقد يضايق المعلم لعدم الحصول على مكافأة تشجيعية تقديرا لجهوده، حيث للحوافز تأثير كبير جدا على مستوي الإنتاج وقابلية العمل، فالحوافز تقلل من معدل دوران العمل، كما أنها تجذب العناصر المؤهلة باعتبار أنها تؤثر في دافعية الفرد بصورة يمكن التنبؤ بها، وبالتالي من السهل استغلالها في جذب هذه العناصر، فيتجه الأفراد بشكل دائم إلى الطريق الذي يحقق لهم المكافأة، وبالتالي فإن الحافز يعتبر دافعا للأداء، كذلك تساعد الحوافز على تعزيز أنماط السلوك الضروي، كما أنها تتعامل مع الحاجات غير المشبعة وتعمل على توجيه الفرد للاختيار من بين أنماط السلوك البديلة، فان كانت الإدارة التعليمية تتبع العدالة في إثابة المعلمين ماديا وأديبا، سار المناخ النفسي الاجتماعي جيدا. فالمعلم المتوافق مهنيا أكثر رضا عن عمله، وأكثر إنتاجية، وحماسا، واستغراقا فيه، وأكثر مشاركة في النشاطات المدرسية، وأكثر تفاعلا مع رؤسائه، وزملائه، وتلاميذه. (عبدالمطلب القريطي، ٢٠٠٥: ٤٥)

[٢] - نتائج الفرض الثاني

ينص الفرض على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائية في المناخ النفسي الاجتماعي بين المعلمين والمعلمات".
ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي، وقد تم استخدام اختبار "ت" للتحقق من وجود فرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات، ويتضح ذلك في الجدول (٤)

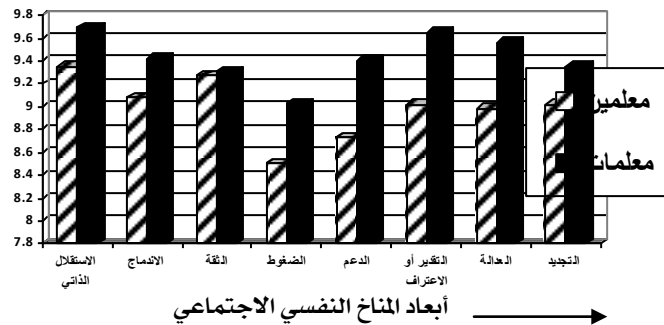
جدول (٤) اتجاه الفرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي وأبعاده

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط	انحراف معياري	دح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الاستقلال الذاتي	معلمين	٤٨	٩.٣٥٤٢	٢.٤٢٧٥٩	١١٨	٠.٨٠٨	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٦٩٤٤	٢.١٤٠٤٢			
الاندماج	معلمين	٤٨	٩.٠٨٣٣	٢.٠٦١١٢	١١٨	٠.٨٣٢	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٤١٦٧	٢.٢٠٥٩٥			
الثقة	معلمين	٤٨	٩.٢٧٠٨	٢.٥١٥٨٢	١١٨	٠.٠٧٣	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٣٠٥٦	٢.٥٩٢٧٢			
الضغوط	معلمين	٤٨	٨.٥٠٠٠	٢.٣٩٦٨١	١١٨	١.٢١٤	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٠٢٧٨	٢.٢٨٨٨١			
الدعم	معلمين	٤٨	٨.٧٢٩٢	٢.٢٨٥٣٨	١١٨	١.٦٤٤	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٤٠٢٨	٢.١٤٠٥٥			

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط	انحراف معياري	دح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
التقدير أو الاعتراف	معلمين	٤٨	٩.٠٢٠٨	٢.٣٠١٦١	١١٨	١.٤٩٧	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٦٥٢٨	٢.٢٤٠٢٢			
العدالة	معلمين	٤٨	٨.٩٧٩٢	٢.٢٩٢٣٥	١١٨	١.٣٢٧	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٥٥٥٦	٢.٣٥٥٠٣			
التجديد	معلمين	٤٨	٩.٠٢٠٨	٢.٣٣٨٣٠	١١٨	٠.٨٠٠	غير دال
	معلمات	٧٢	٩.٣٤٧٢	٢.٠٨٣٨٧			
الدرجة الكلية لجودة الحياة الوظيفية	معلمين	٤٨	٧١.٩٥٨٣	١٦.٧٧٧٥٩	١١٨	١.١٣٥	غير دال
	معلمات	٧٢	٧٥.٤٠٢٨	١٥.٩٤٥٩١			

مستوي الدلالة عند (٠.٠١) = ٢.٦٢٦ = مستوي الدلالة عند (٠.٠٥) = ١.٩٨٤

يتضح من الجدول (٤) أن قيمة (ت) المحسوبة للفروق بين متوسط درجات المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي أصغر من قيمة (ت) الجدولية (١.٩٨٤) عند مستوي (٠.٠٥)، وبذلك تكون "ت" المحسوبة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي. ويمكن تمثيل تلك النتائج بيانياً كالتالي:



شكل (١) التمثيل البياني لمتوسطي درجات المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي وأبعاده

يتضح من الشكل (٢) البياني وجود فروق غير دالة إحصائياً بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي وأبعاده، حيث كانت الفرق غير دال.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة في أنه لا يوجد فروق بين المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي وأبعاده ومنها دراسة عبدالحميد الدسوقي (٢٠٠١) أسفرت عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في إدراكهم لأبعاد المناخ المدرسي الخاصة بالإعاقة والانتماء والشكلية في العمل. ودراسة سوزان أبو الفضل (٢٠٠٣) توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً حول درجات السلوك المؤسسي تبعاً لاختلاف متغيرات نوع الجنس

ودراسة باشيارد (2003) Pashiard، توصلت إلى أن الإناث يشعرون بالرضا أكثر من الذكور حول الأجواء المدرسية في مدارسهن.

لكن دراسة أميرة محمد (٢٠١٤) توصلت إلى فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات درجات مقياس المناخ المدرسي كما يدرسه المعلم وأبعاده ترجع إلى الجنس (ذكور- إناث) في اتجاه الذكور.

ويمكن تفسير عدم وجود فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في المناخ النفسي الاجتماعي بأن الظروف والمناخ السائد يكاد يكون واحد لدى أفراد العينة، كما أنه قد يعيشون نفس ظروف العمل الإدارية من حيث طبيعة العمل وظروفه، وفرص النمو المهني، واستقرار العمل، فالنظام المطبق في العمل لا يفرق بين الذكور والإناث في المناصب الإدارية أو الحوافز.

كما قد يتساوى المعلمين والمعلمات في أن يساعد بعضهم البعض، ويحب العمل كثيرا في وقت قصير، ويخشى ظلم الآخرين، يتلقى تشجيع الرؤساء بنفس الدرجة لتنمية الأفكار، يخشى من الأخطاء، يشعرا بمنطقية الأمر من حولهم، ويستحسن الرؤساء منهم استخدام أساليب جديدة في العمل، وهناك اهتمامات مشتركة بينهم.

إن الشعور بالرضا لدى الفرد يزيد من الإنتاج، والرضا عن العمل في الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من في العمل معه توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد. (عثمان عبدالله، ٢٠٠٨: ٢٤)

حيث يرى يول ودانيل (1991) Paul & Daniel أن الأفراد الذين يجيدون المهارات الاجتماعية يتسمون بفاعلية في العلاقات الاجتماعية، والتأثير فيمن يتفاعلون معهم، ويحققون نجاحا كبيرا في حياتهم. (السيد عبدالعال، ٢٠٠٦: ٣)

[٢] - نتائج الفرض الثالث

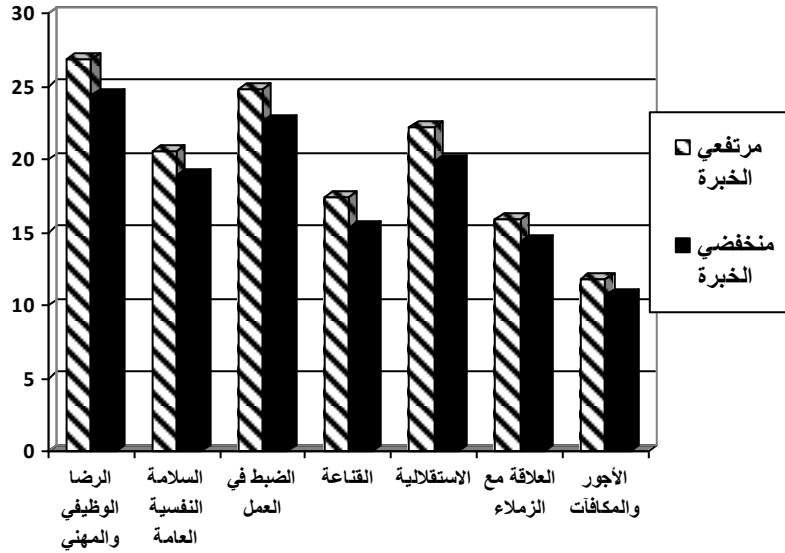
ينص الفرض على أنه: " توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة".
ولاختبار صحة هذا الفرض قام الباحث بحساب متوسطي درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية، وقد تم استخدام اختبار "ت" للتحقق من وجود فرق بين متوسطي درجات المعلمين والمعلمات، ويتضح ذلك في الجدول (٥)

جدول (٥) اتجاه الفرق بين متوسطي درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها

المقياس	المجموعة	العدد	متوسط	انحراف معياري	د.ح	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي والمهني	مرتفعي الخبرة	٥٢	٢٦.٨٠٧٧	٦.٢٨٧٣٦	١١٨	٢.١٨٤	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	٢٤.٤٤١٢	٥.٥٥١٣٤			
السلامة النفسية العامة	مرتفعي الخبرة	٥٢	٢٠.٥١٩٢	٣.٩٢٣٢٤	١١٨	٢.١١٦	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	١٨.٨٦٧٦	٤.٤٦١٧٩			
الضبط في العمل	مرتفعي الخبرة	٥٢	٢٤.٨٠٧٧	٤.٥٢٠٢٧	١١٨	٢.٣٧٥	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	٢٢.٦٤٧١	٥.٢٣٤١٢			
القناعة	مرتفعي الخبرة	٥٢	١٧.٤٤٢٣	٤.٣٨٠٩٥	١١٨	٢.٨٩٩	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	١٥.٢٦٤٧	٣.٨٣٠٨٢			
الاستقلالية	مرتفعي الخبرة	٥٢	٢٢.٢٣٠٨	٥.٩٣٣٣١	١١٨	٢.٠٩٢	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	١٩.٨٨٢٤	٦.٢١١٥٢			
العلاقة مع الزملاء	مرتفعي الخبرة	٥٢	١٥.٨٨٤٦	٣.٧٧١١٧	١١٨	٢.٠٤٤	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	١٤.٣٨٢٤	٤.١٤٦٦٧			
الأجور والمكافآت	مرتفعي الخبرة	٥٢	١١.٧٦٩٢	٢.٥٤٨٤٧	١١٨	٢.٥٣٧	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	١٠.٦٩١٢	٢.١٠٣٧١			
الدرجة الكلية لجودة الحياة	مرتفعي الخبرة	٥٢	١٣٩.٤٦١٥	٢٨.٣٤٣٤٥	١١٨	٢.٤٨٠	٠.٠٥
	منخفضي الخبرة	٦٨	١٣٦.١٧٦٥	٢٩.٦٣٣٥٥			

مستوي الدلالة عند (٠.٠١) = ٢.٦٢٦ مستوى الدلالة عند (٠.٠٥) = ١.٩٨٤

يتضح من الجدول (٥) أن قيمة (ت) المحسوبة للفرق بين متوسط درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية أكبر من قيمة (ت) الجدولية (١.٩٨٤) عند مستوي (٠.٠٥)، وبذلك تكون "ت" المحسوبة دالة إحصائية، مما يشير إلى وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية لصالح مرتفعي الخبرة. ويمكن تمثيل تلك النتائج بيانيا كالتالي:



أبعاد جودة الحياة الوظيفية →

شكل (٢) التمثيل البياني لمتوسطي درجات متوسطي درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها

يتضح من الشكل (٢) التمثيل البياني وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطي درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها، حيث كانت الفرق دال عند مستوى (٠.٠٥) لصالح مرتفعي الخبرة.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة إلى ما توصلت إليه بعض الدراسات السابقة في أنه يوجد فروق بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية ومنها دراسة أم كلثوم رسلان (٢٠١٥) توصلت إلى وجود فروق بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في الرضا المهني بأبعاده لصالح المعلمين الأكثر خبرة في الرضا المهني.

لكن دراسة وايت (White, 2004) توصلت إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين نوعي الرضا وعمر المعلم وخبرته

ويرجع عدم وجود فروق بين متوسطي درجات مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة في جودة الحياة الوظيفية وأبعادها إلى أن طموحات الموظف في بداية عمره تكون مرتفعة، وبالتالي فإن الوظيفة لا تقابل طموحاته، ومن ثم يتسبب ذلك في انخفاض مستوى جودة الحياة الوظيفية، كما يمكن أن تفسر من خلال ما ينجم عن الارتباط بين تقدم العمر لدى الفرد وزيادة خبرته في العمل والحياة من قدرة وكفاءة في التحكم بانفعالاته تنعكس إيجاباً على جودة الحياة الوظيفية، ويمكن تفسير ذلك

بان أصحاب الخدمة الطويلة في التربية والتعليم يشعرون بان الراتب والإمكانات والمزايا التي تقدمها الوزارة لم تلبى طموحاتهم التي يتطلعون إليها وقد يشعرون بعد هذه الخدمة الطويلة أنهم أكثر كفاءة من غيرهم مما قد ينعكس على جودة الحياة الوظيفية.

إن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضاً انتماءه لوظيفته وللمنظمة، فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضاً مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة والمنظمة، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه.

(Saari & Judge, 2004: 395-407)

ويحقق التوازن بين الحياة والعمل أثراً إيجابياً على المؤسسة والموظفين، فهو يعمل على تحقيق الالتزام بالعمل في المؤسسة، ويقلل من معدلات دوران الموظفين، وضغوط العمل، ومعدلات الغياب، والصراع، والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل. وزيادة الرضا الوظيفي، وتحسين أداء العاملين. والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمؤسسة من خلال الزيادة الإنتاجية. (أسامة البليسي، ٢٠١٢: ١٢).

الخلاصة

وجود علاقة دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠١) بين المناخ النفسي الاجتماعي وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات. وجود فروق غير دالة إحصائية في المناخ النفسي الاجتماعي بين المعلمين والمعلمات. توجد فروق دالة إحصائية عند مستوي (٠.٠٥) في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي الخبرة ومنخفضي الخبرة لصالح مرتفعي الخبرة.

توصيات الدراسة

إعادة هيكلة نظم المكافآت والحوافز المادية بالمدارس بما يسمح للمعلمين بالحصول على المردود المناسب لما يبذلونه من جهد وفكر ويسهم في توفير حياة وظيفية مستقرة للمعلمين. عمل دورات تدريبية للمعلمين تفعيلاً لمبدأ التعليم المستمر. تطبيق مبدأ العدل والمساواة بين الأفراد عند توزيع الحوافز المادية. توفير المناخ النفسي الاجتماعي المناسب للتدريس حتى تكون بيئة صالحة للإبداع العلمي داخل المدارس. عمل دورات تدريبية للمعلمين وتطبيق مبدأ المساواة في الترقيات دون تمييز أو محاباة.

إعداد الدراسات التفصيلية اللازمة لتحليل وتوصيف الوظائف بما يؤدي لتفعيل الإثراء الوظيفي وتطبيق المفاهيم السلوكية والتنظيمية الحديثة.

العمل على الاستفادة من العلاقات الإنسانية والاجتماعية وتدعيم المناخ النفسي الاجتماعي بالمدارس، حيث يسود معظم الأنشطة ظروف إنسانية ومحاولات استخدام المداخل الحديثة كالعائلة التنظيمية والمواطنة التنظيمية والثقة التنظيمية كمدخل تؤكد على توفير بيئة عمل مستقرة تسمح بجودة الحياة الوظيفية.

العمل على حسن انتقاء القادة والمشرفين بالمدارس على أن تتوافر فيهم القدرة والمهارة لتشجيع مرؤوسيههم على المشاركة في صياغة الخطط والأهداف، وصنع واتخاذ القرارات وتوفير المعلومات المطلوبة مع السماح لهم بالخلق والإبداع وتحفيزهم، مع التركيز على النواحي الإنسانية والإنتاجية معا للوصول لجودة الحياة الوظيفية.

إعداد برامج لتنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلمين نحو مهنة التدريس، تؤدي إلى أن يعتبر المعلمون مهنة التدريس رسالة وليست مهنة لتحصيل متطلبات الحياة فقط.

عقد دورات تدريبية للمعلمين الهدف منها إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل في مهنة التدريس.

البحوث المقترحة

تأثير المناخ النفسي الاجتماعي على الأداء الكلي للمدرسة.
دور جودة حياة الوظيفية في تنمية مهارات المعلمين الإبتكارية.
تأثير المناخ النفسي الاجتماعي على ممارسة الأنشطة الطلابية.
التنبؤ بجودة الوظيفية لدى المعلمين من خلال متغيرات الشخصية.
العلاقة بين جودة حياة العمل لدى المعلمين واتجاهات وسلوكيات الطلاب تجاه المدرسة.
دراسة أثر جودة حياة الوظيفية على استعدادات المعلمين وتقبلهم للتغيرات التي قد تطرأ على المدرسة التي يعملون بها.

المراجع

١. أحمد عاشور (٢٠٠١). إدارة القوى العاملة "الأسس السلوكية وأدوات البحث التنظيمي". بيروت: دار النهضة العربية.
٢. أحمد ماهر مصطفى (١٩٩٩). أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية، العدد الأول، المجلد السادس والثلاثون، العدد الأول، مارس، ص ص ١٠٩ - ١٨٩.
٣. أحمد محسن موسي علام (٢٠١٤). العلاقة بين التمكين والرضا الوظيفي للعاملين بالتربية والتعليم بمحافظة القليوبية. دكتوراه، جامعة بنها. كلية التربية الرياضية.
٤. أسامة زياد يوسف البلبيسي (٢٠١٢). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.
٥. السيد محمد عبدالمجيد عبدالعال (٢٠٠٦). المهارات الاجتماعية وعلاقتها بالثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى عينه من معلمي ومعلمات المرحلة الابتدائية، مجلة كلية التربية بالمنصورة - جامعة المنصورة. عدد ٦١، ج. ٢. يناير ٢٠٠٦. ص ص ٣-٥١.
٦. أم كلثوم محمد السيد رسلان (٢٠١٥). الرضا المهني للمعلمين وعلاقته باتجاهاتهم نحو نظام الاعتماد وضمان الجودة في التعليم دراسة تنبؤية على عينه من معلمي المرحلة الإعدادية، ماجستير، جامعة عين شمس. كلية التربية.
٧. أميرة محمد بدر محمد (٢٠١٤). المناخ المدرسي وعلاقته بكل من سلوكيات المواطنة التنظيمية وإدراك جودة الحياة النفسية لدى معلمي وتلاميذ المرحلة الإعدادية. دكتوراه، جامعة الزقازيق - كلية التربية النوعية.
٨. أيمن قطب غريب ناصر (١٩٩٨). الاتجاهات نحو التحديث وعلاقتها بالمناخ النفسي الاجتماعي، مجلة علم النفس، جامعة القاهرة - كلية الدراسات التربوية، العدد الخامس والأربعون، السنة الثانية عشرة، ص ص ٦٦-٧٨.
٩. حامد زهران (٢٠٠٥). الصحة النفسية. القاهرة: عالم الكتب.
١٠. سميرة أحمد محمد الجمال (٢٠١٢). التنبؤ بفاعلية الذات من كل من الرضا الوظيفي وضغوط العمل والاحترق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية بورسعيد، العدد ١٢، يونيو ٢٠١٢، ص ص ٤٤٩-٥١٥.

١١. سوزان يوسف أبو الفضل (٢٠٠٣). المناخ المدرسي الجيد في المدرسة الابتدائية وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي والسلوك المؤسسي للمعلم. *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*. ع ١٩ (يوليو ٢٠٠٣)، ص. ٢٢٣-٢٦٠.
١٢. سيد جاد الرب (٢٠٠٨). *جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية*. القاهرة: دار الفكر العربي للطباعة والنشر.
١٣. شفيق رضوان (١٩٩٤). *السلوكية والإرادة*، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات.
١٤. عبد المنعم الحفني (١٩٩٤). *موسوعة علم النفس والتحليل النفسي*، ط٢، القاهرة: مكتبة مدبولي.
١٥. عبدالحميد على عبدالقادر الدسوقي (٢٠١٠). تأثير المناخ النفسي الاجتماعي كما يدركه المعلمون على رضاهم عن عملهم واتجاهاتهم نحو الابتكار في المرحلة الثانوية. *دكتوراه*، جامعة المنصورة - كلية التربية.
١٦. عبدالحميد مرسي (١٩٩٦). *الشخصية السوية*. القاهرة: دار التوفيق النموذجية.
١٧. عبدالرحمن حسن الابراهيم، محمد جمال الدين عبدالمجيد (١٩٩٥). *محددات المناخ المدرسي الجيد بالمدرسة القطرية وعلاقته بكل من الرضا الوظيفي للمعلمين وافتاحية المدرسة*، حولية كلية التربية، جامعة قطر، العدد ١٢، ١٩٩٥، ص ٥٩-٩٨.
١٨. عبدالمطلب أمين القريطي (٢٠٠٥). *في الصحة النفسية*. القاهرة: دار الفكر العربي.
١٩. عبير عبده عبدالرحمن الشرقاوي (٢٠١٣). *جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية المهنية لدى المعلمات المبتكرات في مرحلة ما قبل المدرسة*. *دكتوراه* - جامعة المنصورة. كلية رياض الأطفال.
٢٠. عثمان عبد الله (٢٠٠٨). *الرضا الوظيفي لدي الموظفين الإداريين بجامعة الخرطوم*. *دكتوراه*، جامعة الخرطوم. السودان.
٢١. علاء محمود الشعراوي (٢٠٠٤). *المناخ النفسي الاجتماعي المدرسي واستراتيجيات إدارة الصراع وعلاقتها بالاضطرابات السلوكية لدى طلاب التعليم الثانوي الفني*. *مجلة كلية التربية - جامعة أسيوط*. ج. ٢٠، ع. ٢، مج. ١، ص ٨٠-١٣٢.
٢٢. عمر وصفي عقيلي (٢٠٠٥). *إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي*، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
٢٣. فؤاد أبو حطب، آمال صادق (١٩٩١). *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربوية والاجتماعية*، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

٢٤. مجدي الدسوقي (١٩٩٨). مقياس الرضا عن الحياة. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
٢٥. محمد البادي (١٩٧٩). مدخل إلى قياس المناخ النفسي للمؤسسات المعاصرة، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية.
٢٦. محمد حناوي (١٩٨٩). السلوك التنظيمي. القاهرة : المكتب العربي الحديث.
٢٧. محمد عبد المحسن ضبيب العتيبي (٢٠٠٧). المناخ المدرسي ومعوقاته ودوره في أداء المعلمين بمراحل التعليم العام. ماجستير - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. كلية الدراسات العليا. قسم العلوم الاجتماعية.
٢٨. محمد عبدالسميع رزق (٢٠١٢). التنبؤ بفاعلية الذات لدى معلمي الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من خلال بعض أبعاد القيم والمناخ الدراسي. مجلة بحوث التربية النوعية - جامعة المنصورة. ع. ٢٥ (ابريل ٢٠١٢). ص ص ١٢٣-١٥٢.
٢٩. مصطفى كامل، سونيا البكري (١٩٩٠). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة، مجلة الإدارة، مجلد (٢٣)، عدد (١)، ص ٧٨-٩١.
٣٠. نور الدين محمد عبدالجواد، ومصطفى محمد متولي (١٩٩٣). مستوي الرضا الوظيفي للمعلمين. مجلة دراسات تربوية، المجلد (٨)، العدد (٥١)، ص ١٤٨-١٧٣.
٣١. يارا أحمد عيسى عبدا لله (٢٠١١). تباين سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى المرؤوسين بتباين الذكاء الوجداني للقادة وجودة الحياة العملية، ماجستير. كلية الآداب، جامعة طنطا.
32. Brault, Marie-Christine (2004). **L'influence du climat scolaire sur les résultats des élèves: effet-établissement ou perception individuelle?** Montréal: Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maître ès Sciences en sociologie,
33. Brown, S. P. and Leigh, T. W. (1996). A new Look at Psychological Climate and Relationship to Jop Involvement, Effort, and Performance. **Journal of Applied Psychology**, 81, 358 – 368.

34. Chiu, Tai Sheng & Shiou Lu, Meei. (2003). A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement – taking a certain medical Center and its entrusted hospitals. **Scandinavian Journal of Psychology**, 40, (2) , 13 – 30.
35. Geet, S. D., & Deshpande, A. A. (2009). **Human resource management**. New York: Nova Science Publishers.
36. Ghasemizad, A and Mohammad khani, K. (2013). The Relationship between Perceived Organizational Support, Organizational Commitment, and Quality of Work Life and Productivity. **Australian Journal of Basic and Applied Sciences**, 7(8), 431- 436.
37. Havlovic, S. J. (1991). **Quality of work life and Human Resource Outcomes**, *Industrial Relations*, 30, (3). DOI: 10.1111/j.1468-232X.1991.tb00799. x.
38. Jonathan Cohen. (2010). **Creating a school climate that supports student learning and positive youth development**. Columbia: National school climate center.
39. Khosrowpour, M. (2001). **Managing information technology in a global economy**. USA: Idea Group Publishing (IGP).
40. Koys, D. J. and Decotiis, T. A. (2004). **Inductive Measures of Psychological Climate**. *Human Relations*, 44, 265 – 285.
41. Lewis, David. (2001). **Extrinsic and Intrinsic of Quality of work life**. *Leadership in Health services*, 14(2), 4 –15.
42. Lysons, Art. (1990). **Taxonomies of Higher Education**. *Researching Higher Education*. 31(2).

43. Pashiardis, Georgha. (2003). School climate in elementary and secondary school: views of Cypriot principals and teachers. *International Journal of Educational Management*.14(5),p224-237.
44. Peltzer, K. (2008). **Job Stress, Job Satisfaction and Stress_ related illness among South African educators**. *Stress Medicine*, 25(3), 247- 257
45. Rainey. C. (2008). **Are Individual Forgiveness Interventions for Adult More Effective than Group Interventions?** Ameta Analysis (Doctoral thesis, Florida State University, College of Human Science).
46. Remondini, B. (2001). **Leadership style and school climate comparison between and non hispanic woman principals in southern New Mexico (Doctoral Dissertation, New Mexico State University, Graduate School of Education)**. *Abstractspa Internationalm*, 26(3) , 869A.
47. Saari, L. & Judge, T. (2004). **Employee Attitudes and Job Satisfaction**. *Human Resource Management*. 43(4), 395–407.
48. Snock, Frank, J., (2000). **In quality of life a closer look at measuring pateit will being**. *Diabetes spectrum*, 13(24).
49. Tella, Adyinka, Ayeni, C. O.& Popoola, S. O. (2007). **Work motivation, Job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State. Nigeria: Library Philosophy and Practice**. Retrieved from:
http://findarticles.com/p/articles/mi_7005/is_2007_April/ai_n28429494/.

50. Uz. Bas, A. (2011). Investigating levels and predictors of life satisfaction among prospective teachers. **Journal of Educational Research**, 44(2), 71-88.
51. Werther, William. B. Jr. & Davis , Keith. (2002). **Human Resources and personnel Management**. New York: Mc Graw-Hill Inc.
52. White, M. (2004). The relationship between job satisfaction and Non-work life satisfaction among public School teachers in west Texas (**Doctoral dissertation, Texas University. USA**).