

جودة الحياة المهنية مدخل للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال

ميادة ممدوح السيد الزيني

ملخص البحث:

هدف البحث إلى وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات تحقيق جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال ، وتفرع عن هذا الهدف عدة أهداف فرعية منها: تحديد الإطار المفاهيمي لجودة الحياة المهنية، ومعرفة أبعاد جودة الحياة المهنية والمشكلات لدى جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية، والكشف عن العوامل المؤثرة في جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية.

وتحقيقاً لهدف البحث استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتوصلت البحث إلى مجموعة من المشكلات منها: مشكلات مرتبطة ومشكلات مرتبطة بالمهنة، ومشكلات مرتبطة بالروضة وزملاء العمل، ومشكلات مرتبطة بالأطفال، ومشكلات مرتبطة بالمعلمة ذاتها.

لتحقيق جودة الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال للتغلب على المشكلات المهنية التي تقابلهن منها: مقترحات خاصة بمهنة رياض الأطفال، و مقترحات خاصة بالروضة، ومقترحات خاصة بالمعلمة.

Abstract

The research aimed to develop a proposed conception to achieve the requirements of achieving the quality of professional life of kindergarten female teachers. there are some sub-objectives have been divided from this goal, including: defining the conceptual framework for the quality of professional life, knowing the dimensions of the quality of professional life and problems among kindergarten female teachers, measuring the level of professional life quality at Kindergarten female teachers in Dakahlia Governorate, and disclosing the factors affecting the quality of professional life of kindergarten female teachers in Dakahlia Governorate.

To achieve the goal of the research, the researcher used the descriptive approach. The research reached a set of problems, including: problems related to society and parents, problems related to the profession, problems related to kindergarten and co-workers, problems related to children, and problems related to the teacher herself.

The research presented some proposals to achieve the quality of professional life of kindergarten female teachers to overcome the professional problems that they encounter, including: proposals for the kindergarten profession, proposals for kindergarten, and proposals for the teacher.

مقدمة البحث

كما تتحدد جودة الحياة المهنية بعدة أبعاد أو مؤشرات، ويعد نموذج Walton أقدم النماذج التي قدمت مقياساً لها؛ حيث بين أنها تستند على مجموعة من الأبعاد والجوانب الأساسية مثل: عدالة نظام الرواتب والمكافآت، إتاحة الفرص لتوظيف وتنمية الطاقات البشرية، بيئة العمل صحية وأمنة، والتفاعل مع بيئة العمل^(٣).

وإذا كان الاهتمام بجودة الحياة المهنية في المؤسسات والمنظمات المختلفة، فإن توفير جودة الحياة المهنية له أهمية بالغة وضرورة قصوى لكل من العاملين والمعلمين في المؤسسة التعليمية، والمتفاعلين من خدماتها التعليمية من الطلاب وأولياء الأمور والمجتمع الخارجي^(٤)، وفي مقدمة ذلك معلمة رياض الأطفال؛ والتي تقوم بدور الأم البديلة في هذه المرحلة الهامة في حياة الطفل، فنجد أن وظيفتها ليست التعليم فقط بل مربية بالدرجة الأولى وتقوم بالعديد من الأدوار منها (مصممة مناهج ومنسقة تربوية ومديرة تربوية وموجهة لسلوك الأطفال ومتخذة قرار) بجانب تقويمها للأطفال^(٥)، فهي مسئولة عن تأسيس الأجيال في أهم مراحل عمرهم وأكثر الشخصيات بذلاً للجهد لكثرة الأعباء عليها، لذلك يجب تحسين حياتها المهنية بما يعكس بالإيجاب على العملية التعليمية والمستفيدين منها^(٦).

وبجانب الدور المهم لمعلمة رياض الأطفال في كونها الموجه الرئيسي للعملية التربوية والتعليمية

تمر المجتمعات العربية والدولية منذ بداية الألفية الثالثة بفترات من الاضطرابات السياسية والاقتصادية إلى جانب التطورات المتسارعة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصال، أثرت بشكل واضح على جودة الحياة في تلك المجتمعات عامة، وعلى جوانبها المهنية والوظيفية خاصة.

ونظراً لأن العنصر البشري هو أهم عناصر الحياة المهنية والوظيفية، وهو أساس العمل في أي مؤسسة وسبيلها نحو تحقيق أهدافها، والسعي نحو التغيير والتطوير، وأنه يتأثر بشكل واضح بجودة الحياة داخل هذه المنظمات، وما توفره هذه المؤسسات من مناخ جيد وداعم للعاملين بها؛ لذا نال مفهوم جودة الحياة الاهتمام بالبحث والتنظير لدى الباحثين الغربيين، فمن أوائل الباحثين الذين أشاروا إلى هذا المفهوم (Taylor 1978) والذي اهتم بدراسة جودة الحياة الوظيفية وأكد على أهميتها في تحسين قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها وتطوير كفاءتها الإنتاجية^(١).

وتعبر جودة الحياة المهنية عن مجموعة من العمليات والجهود التي تبذلها المؤسسة والتي تهدف من خلالها إلى تحسين الحياة الوظيفية لدى العاملين بها على نحو يعكس على إنتاجية المؤسسة بصورة إيجابية، كما أنها تركز على رضا الأفراد العاملين عن البيئة الفيزيائية والسيكولوجية المرتبطة بالعمل، فهي تعكس صيغة التفاعل بين الأفراد العاملين وبيئة العمل^(٢).

(3) Walton, R.: **Quality of working life: What is it?** Sloan Management Review 15(1), 1973, p. 11-21.

(٤) أمل زناتي وهالة أحمد: مرجع سابق، ص ٢٦٥.

(٥) مها البسيوني: كيف تكونين معلمة متميزة، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٨، ص ٢٦، ٢٥.

(٦) السيد شريف: التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠١٧، ص ٤٩، ٥٠.

(١) أمل زناتي، هالة أحمد: جودة الحياة لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمصر فى ضوء متطلبات الجودة والاعتماد، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج(١٦)، ع(٤١)، ٢٠١٣، ص ٢٦٥.

(٢) إيمان الدسوقي: واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مصر، مجلة العلوم التربوية، مج(٢٣)، ع(٤)، ٢٠١٥، ص ٣٦٣.

مهنية للمعلمة، وقلة الدورات التدريبية فى اماكن
وعدم وجودها فى اماكن اخرى لارتفاع
تكلفتها وعدم المشاركة فى صناعة القرارات^(٤).

- **مشكلات اقتصادية:** وجد إن الأجور المعطاة
لمعلمات رياض الأطفال بالنسبة لعدد ساعات العمل
المقررة لهن يوميا قليلة عند مقارنتها بمعلمات
المدارس الابتدائية، وكثرة عدد الأطفال فى الصف
الواحد من أكثر المشكلات التى تواجهها داخل
الصف، فيجب على الروضة تحسين أوضاع
المعلمات الاقتصادية من رفع رواتب المعلمات،
والحوافز، وفرص الارتقاء المهني، والتقدير المادى
والمعنوى للمعلمات المتميزات.. لاستمرار وجذب
العناصر المتميزة منهن للعمل^(٥).

- **مشكلات اجتماعية:** ان الفرد يسعى لشغل الوظيفة
التى تحقق له اكبر قدر من الاحترام داخل المجتمع
ونجد أن تركيز الاعلام على النواحي السلبية فى
العمل، وتشويه صورة المعلمين من خلال تقديم
بعض النماذج التى تسئ للمعلمين عامة، وعدم مساندة
معلمات رياض الأطفال والتأكيد على أهمية دورها
فى حياة الاطفال خاصة، لأن تدنى المكانة
الاجتماعية لها يشعرها بعدم الرضا عن وظيفتها مما
يسبب مشاكل وضغوط على المعلمة^(٦).

والمتحكم الأول فى جودة المنتج التعليمى، فهى تقوم
بأدوار متعددة ومتداخلة فهى المعلمة والموجهة التى
قديمًا كان دورها يشمل تلقين المعلومات فقط^(١)، أما
الآن فى ظل التطور المعرفى والتكنولوجى الحالى
فيتطلب منها القيام بمهام متعددة تتطلب منها اكتساب
مهارات مختلفة وتنمية وتطوير نفسها تكنولوجياً ومهنيًا
واستخدام التكنولوجيا الحديثة فى توصيل العلم بأفضل
طريقة تعليمية يستوعبها الطفل بسلاسة مما يتطلب جهداً
ووقتاً إضافياً على المعلمة^(٢)، هو ما يتطلب توفير حياة
مهنية تتميز بالجودة فى جميع أبعادها.

هذا بالإضافة إلى أن الحياة المهنية لمعلمة رياض
الأطفال لا تنتهى عند عملها فقط، بل يمتد تأثيره على
كافة جوانب حياتها فبعد انتهاء عملها تكمل وتواصل
مسيرة العطاء فى منزلها مع أطفالها ولا شك أن ما تراه
المعلمة من مشكلات وعقبات فى عملها يؤثر على حياتها
بشكل عام^(٣).

مشكلة البحث

تعانى معلمات رياض الأطفال من مشكلات
متعددة تؤثر على قيامهن بأدوارهن التعليمية
والمهنية، ويمكن تصنيف تلك المشكلات فى خمسة أبعاد
على النحو الآتى:

- **مشكلات مهنية:** تتمثل فى قلة فرص الترقى
وإجراءات وقواعد ترقية المعلمات، قلة وجود تنمية

(٤) عزة الشعراوى: تحسين كفايات الأداء لمعلمات رياض

الأطفال فى ضوء متطلبات عصر المعلوماتية، رسالة

ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٨، ص ١٤٣.

(٥) رانية المحلاوى: جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة

وعلاقتها بسعادة أطفالها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية

الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠١٦، ص

١٢٥.

(٦) سحر عرفات: المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال

بالمعاهد الأزهرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية

التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة، ٢٠١٧، ص ١١٤.

(١) جابر طلبة: مستقبل تربية الطفل -بحوث ودراسات،

المنصورة، مكتبة جريب، ٢٠٠٢، ص ٤٠.

(٢) السيد شريف: التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض

الأطفال، مرجع سابق، ص ٥١.

(٣) إيمان خميس: جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي

وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال، المؤتمر

العلمي الثالث- كلية العلوم التربوية، جامعة جرش

الأهلية، الأردن، ٣، ٢٠١٠، ص ١٥٤-١٥٥.

والإبداع، ويتم ذلك من خلال التدريب والتنمية المهنية المستمرة.^(٣)

إن نجاح العملية التعليمية فى رياض الأطفال بصفة خاصة تتوقف على مجموعته من العوامل الأساسية من أهمها تشخيص نواحي الضعف والحاجات التعليمية للمعلمات^(٤)، لذلك يجب على المجتمع أن يوفر لها متطلبات الحياة المهنية المناسبة حتى يتسنى لها أن تبتدع ونخرج أجيالاً على المستوى المطلوب، مما يتطلب من المسؤولين المعنيين مساعدة المعلمة فى تحسين العملية التعليمية وتذليل العقبات التى تحول دون قيامها بمهامها الوظيفية لتحقيق أعلى جودة للمخرج التعليمي.^(٥)

لتحقيق جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال يجب الاهتمام بتوفير الإمكانيات التقنية والمادية التى تساعد معلمات رياض الأطفال فى تحسين الكفايات الأدائية لديهم، وتوفير حوافز مادية ومعنوية للمعلمات المتميزات واستحداث أساليب حديثة ومتطورة تساعد فى إعداد معلمات رياض الأطفال لمواجهة التقدم التكنولوجي وكل ذلك يعمل على تحسين وتجويد الحياة المهنية للمعلمات^(٦)، وتؤكد نتائج الدراسة على أن هناك علاقات معتدلة بين جودة الحياة المهنية والرضا المهني^(٧). وبناء على ما سبق تحددت مشكلة البحث الحالى فى السؤال الرئيسى الآتى:

- مشكلات نفسية: نتيجة عدم العدالة فى توزيع العمل بين المعلمة وزملائها ، مما يترتب عليه سوء المعاملات الانسانية بينها وبين زميلاتها فى العمل ، وانخفاض درجة رضا الوظيفي وكثرة ضغوط العمل التى تؤدى إلى قلة اهتمامها بهيئتها وعدم ظهورها بالمظهر الجمالى اللائق للمعلمة، فعدم توفر الأمن الوظيفي والراحة وزيادة القلق واضطراب العاملين يشكل بيئة غير محفزة على العمل مما يقلل من مستوى الجودة فى العمل^(١).

- مشكلات أمنية: يظهر ذلك واضحا عند وجود قصور فى توفير بيئة عمل آمنة وصحية طبقا للسلامة والصحة المهنية، وعدم توافر شروط السلامة والصحة المهنية لمكان العمل كل ذلك يقلل من مستوى جودة المكان فتتحقق جودة الحياة المهنية بتحقيق جودة المكان اولا، فعند حدوث ذلك يحقق للمعلمة الراحة والأمان فى مكان العمل وبالتالي الانتماء له مما يحفزها على الإبداع أكثر والتفوق فى العمل وإعلاء سمعة مكان العمل^(٢).

وباعتبار المعلمات شريحة لا يجوز الاستهانة بها لما لدورها الحيوى والمؤثر فى المجتمع والمتمثل فى تأسيس أطفالنا وبناء النواة والبذرة الاولى لمجتمع ناجح ، فلم يعد دور المعلمة قاصرا على نقل المعلومات إلى تلاميذها بل ينبغى أن تكون مالكة للمعرفة ومتابعه ومبتكرة فى طرق إيصالها للمعلومة وتربى فيهم ملكة الاجتهاد واستحداث الجديد فيها بادخال التعديلات اللازمة بغرض التطوير وتنمى فيهم روح الابتكار

(٣) مجدى صلاح: تربية الإنسان العربى فى ضوء القرآن والسنة، الوفاء للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠١، ص ١٩٢.

(٤) عزة الشعراوى: مرجع سابق ، ص ١٤٢.

(٥) رضا السعيد وآخرون: معايير الجودة الشاملة فى رياض الأطفال، الإسكندرية، دار التعليم الجامعي، ٢٠١٠، ص ٥٠.

(٦) عزة الشعراوى: مرجع سابق ، ص ١٤٣.

(7) Hong, K., Tan, K., & Bujang, S. : Relationship between Work Life Quality of Teachers with Work Commitment, stress and Satisfaction: A Study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal Technology*, 52 , 2016, p1:15.

(١) وردة برويس ونجاة هادف: أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، (٥)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، ٢٠١٨، ص ٢٣٥.

(٢) أمل زناتى وهالة أحمد: مرجع سابق ، ص ٢٦٢.

والإجراءات اللازمة لتحسين بيئة العمل
والحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

مصطلح البحث

جودة الحياة المهنية Quality of the professional life

تعرف الباحثة جودة الحياة المهنية لمعلمات

رياض الأطفال إجرائياً بأنها: مجموعة الإجراءات التى
تهدف إلى تحسين بيئة العمل لدى معلمات رياض
للأطفال من خلال تلبية احتياجاتهن وطموحاتهن
الوظيفية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية والأمنية.

منهج البحث

يعتمد البحث الحالى على المنهج الوصفي
التحليلي لملائمته لطبيعة مشكلة البحث.

دراسات وبحوث سابقة

فيما يلى عدد من الدراسات العلمية العربية
والأجنبية التى تناولت متغيرات البحث والتى أفاد منها
البحث الحالى، وفيما يلى عرضها على النحو الآتى :

أولاً: الدراسات العربية :

١- دراسة عبيد الشرفاوى (٢٠١٣) (١)

بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية
المهنية لدى المعلمات المبتكرات فى مرحلة ما قبل
المدرسة.

استهدفت: تحديد العلاقة بين جودة الحياة
والضغوط النفسية المهنية لدى معلمات مرحلة ما قبل
المدرسة مرتفعات الابتكارية والتعرف على الفروق فى
جودة الحياة بين معلمات مرحلة ما قبل المدرسة

(١) عبيد الشرفاوى: جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية
المهنية لدى معلمات المبتكرات فى مرحلة ما قبل المدرسة،
رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية رياض الاطفال، جامعة
القاهرة، ٢٠١٣.

كيف يمكن تحقيق جودة الحياة المهنية لدى معلمات
رياض الأطفال للحد من مشكلاتهن المهنية؟

ويتفرع منه الأسئلة الفرعية الآتية:

١- ما الإطار المفاهيمى لجودة الحياة المهنية ؟

٢- ما أبعاد جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض
الأطفال؟

٣- ما أهم المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال
؟

٤- ما مقترحات تحقيق جودة الحياة المهنية للحد من
المشكلات المهنية معلمات رياض الأطفال ؟

أهداف البحث

يهدف البحث الحالى إلى وضع مقترحات لتحقيق
جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال للحد
من مشكلاتهن المهنية، من خلال:

١. تحديد الإطار المفاهيمى لجودة الحياة المهنية .

٢. معرفة أبعاد جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض
الأطفال.

٣. تحديد أهم المشكلات المهنية لمعلمات رياض
الأطفال ؟

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث الحالى فيما يأتى :

١. إثراء المعرفة التربوية بإطار علمي مفاهيمي
عن جودة الحياة المهنية بصفة عامة وأبعادها
لدى معلمات رياض الأطفال بصفة خاصة
حيث إنها بحسب ما توصلت إليها الباحثة ترى
أن موضوع البحث يعتبر من الدراسات القليلة
محلياً وعربياً ..

٢. إفادة المسؤولين فى السياسات التعليمية من
نتائج هذا البحث فى اتخاذ القرارات

٣- دراسة محمد شعبان (٢٠١٦) (٢)

بغنوان: أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة: دراسة إمبريقية

استهدفت التحقق من أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت مقياس مؤشرات جودة حياة العمل (إعداد الباحث) ومقياس الذكاء الروحي (إعداد الباحث) ومقياس مؤشرات الشعور بالسعادة (إعداد الباحث) على عينة مكونة من (٣٣٢) من معلمي التربية الخاصة من محافظتي الفيوم وبنى سويف، وتوصلت إلى أن الذكاء الروحي يسهم في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث، وأيضاً تسهم السعادة في التنبؤ بجودة حياة العمل لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة.

٤- دراسة رانية المحلاوى (٢٠١٦) (٣)

بغنوان: جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة وعلاقتها بسعادة أطفالها

استهدفت التعرف على جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة وعلاقتها بسعادة أطفالها، والكشف عن العلاقة بين جودة الحياة المهنية لمعلمة رياض الأطفال ودرجة إحساس الأطفال بالسعادة، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت مقياس جودة الحياة المهنية ومقياس الاحساس بالسعادة المصور للأطفال من (إعداد الباحث) وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من عينة عشوائية

(٢) محمد شعبان: محمد شعبان محمد: أثر تفاعل كل من الذكاء الروحي والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، مجلة الدراسات عربية في التربية وعلم النفس، ع (٦٩)، ٢٠١٦.

(٣) رانية المحلاوى: جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة وعلاقتها بسعادة أطفالها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠١٦.

المبتكرات وغير المبتكرات النفسية المهنية بين معلمات مرحلة ما قبل المدرسة المبتكرات وغير المبتكرات، واستخدمت: المنهج الوصفي وطبقت: مقياس "جودة الحياة" ومقياس "الضغوط النفسية والمهنية" واختبار التفكير الابتكاري على عينة عشوائية مكونة من: ٣١٩ معلمة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية، وتوصلت نتائج الفروض على أنه عندما تفتقر المعلمة إلى القدرات والمهارات الأكاديمية والاستراتيجيات اللازمة لأداء العمل، فذلك يجعلها أكثر عرضة "للضغوط المهنية وترى أن انخفاض مستوى الدخل يؤدي إلى عدم الرغبة في الانجاز وفي العمل.

٢- دراسة إيمان الدسوقي (٢٠١٥) (١)

بغنوان: واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام

استهدفت: التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة الدمام، والكشف عن الإجراءات التي يمكن من خلالها تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الآداب في جامعة المنصورة، واستخدمت: المنهج الوصفي، وطبقت: الاستبانة لتقيس جودة الحياة الوظيفية على عينة عشوائية مكونة من: (106) عضو من أعضاء هيئة التدريس مجتمع البحث، وتوصلت إلى: عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات العينة في جودة الحياة ككل ويرجع ذلك لأن الجهود المبذولة من الجامعة لتحقيق أعلى مستويات من الأداء وأنه لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال تحسين مستوى جودة الحياة الوظيفية لأعضائها من الهيئة التدريسية على اختلاف جنسياتهم.

(١) إيمان ابراهيم الدسوقي: واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، مصر، العلوم التربوية، ع (٢٣)، ع (٤)، ٢٠١٥.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

يتم تناولها من الأقدم إلى الأحدث حسب الترتيب الزمنى كما يلي:

١- دراسة Hong, K., Tan, K.,& Bujang,S

(2016) (٢)

بعنوان: العلاقة بين جودة حياة العمل والاعتراب للمعلم: دراسة عن المعلمين

استهدفت فحص جودة حياة عمل المعلمين في المدارس الابتدائية وتصورات الاعتراب للعمل، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت "نموذج/استمارة المعلومات الشخصية" و"مقياس الاعتراب لعمل" على عينة مكونة من ٤٢٦ من المعلمين الذين يعملون في المدارس الابتدائية الحكومية في مقاطعة بولو للعام الاكاديمي/الدراسي ٢٠١٠ - ٢٠١١، وتوصلت إلى أن المدرسين أظهروا تصورات سلبية في الرواتب والمميزات الإضافية والمشاركة والمسؤولية في الأبعاد الفرعية للعمل لجودة حياة العمل بينما كان لديهم تصورات إيجابية في الأبعاد الفرعية الأخرى، بشكل عام اكتشاف علاقات سلبية وهامة بين الأبعاد الفرعية لجودة حياة العمل وأبعاد الاعتراب للعمل.

٢- دراسة Nigade & Bhola (2016) (٣)

بعنوان: العلاقة بين التوازن بين العمل والحياة وجودة حياة العمل وجودة حياة المرأة العاملة في قطاع الخدمات

(2) Hong, K., Tan, K.,& Bujang,S.: Relationship between Work Life Quality of Teachers with Work Commitment, stress and Satisfaction: A Study in Kuching, Sarawak, Malaysia. Journal Technology, 52, 2016. <http://www.ijebf.com/v>

(3) Nigade, Jyoti J & Bhola, Sarang S. : Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry, PMR, Vol. 15, No.1, 2016.

قوامها (٦٠) معلمة رياض الأطفال، وعينة الأطفال وعددهم (٢٤٠) طفلاً وطفلة من الملتحقين برياض الأطفال، وتوصلت إلى نتائج من أهمها وجود علاقة بين مدى إدراك معلمة رياض الأطفال بجودة حياتها المهنية، ويمكن التنبؤ بجودة حياة المعلمة المهنية من خلال سعادة الأطفال، وجود علاقة بين إدراك المعلمة لجودة الحياة المهنية، ومدى تقديرها لجودة حياتها على سلم التقدير.

٥- دراسة عزة الشعراوى (٢٠١٨) (١)

بعنوان: تحسين كفايات الأداء لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء متطلبات عصر المعلوماتية

استهدفت التوصل إلى تحسين كفايات الأداء لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء متطلبات عصر المعلوماتية، واستخدمت المنهج الوصفي، وطبقت الاستبانة على عينة مكونة من عينة عشوائية قوامها (٣٠٠) معلمة بما يمثل ١٩,٠١% من المجتمع الاصلى للمعلمات التى تعملن بالمدارس الحكومية بالإدارات التعليمية بمحافظة الدقهلية، والذى يتكون من (١٥٧٨) معلمة موزعين على الإدارات التعليمية وفق الإحصاء الاستقرارى ٢٠١٧:٢٠١٦م، وتوصلت إلى نتائج من أهمها وضع آلية لترسيخ ثقافة التخطيط فى مؤسساتنا التعليمية وجعلها جزء لا يتجزأ من الثقافة العامة لهذه المؤسسات، واستخدام أساليب متطورة فى إعداد معلمات رياض الأطفال لمواجهة التقدم التكنولوجى ومنها التعلم الذاتى، والتعلم عن بعد، وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والمستحدثات التكنولوجية التى تساعد المعلمات فى تحسين الكفايات الأدائية لديهم.

(١) عزة الشعراوى: تحسين كفايات الأداء لمعلمات رياض

الأطفال فى ضوء متطلبات عصر المعلوماتية، رسالة

ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٨.

الاستطلاعية الارتباطية واستخدام مقاييس جودة حياة العمل والعمل للاغتراب كأدوات لجمع البيانات، على عينة مكونة من ١٠٩٦ معلماً يعملون في ٢٥ مدرسة ابتدائية داخل مدينة فان في العام الدراسي ٢٠١٠-٢٠١١، وتم استخدام ٣٤٦ معلماً في أخذ العينات، توصلت إلى أن المعلمات مجال جودة حياتهن بالعمل في الإجمال كان أفضل من مجال الذكور، لكن المدرسات غالباً ما كن يشعرن بالعجز وعدم الفائدة وعزلتهن في المدارس، وذكر المعلمون المتزوجون أن مجال حياتهم الإجمالي أفضل من مجال المعلمين الغير متزوجين، وصرح المعلمون في الفصل بأنهم حصلوا على تعويض غير مناسب و أقل عدلاً بالمقارنة مع المعلمين محل الدراسة.

٤- دراسة- Akram, M., Ilgan, A., Qzu, O., & SHAH, A. (2017) (2)

بعنوان: جودة حياة العمل المدرسي لمعلمي المدارس

العامة: دراسة حالات من تركيا وباكستان

استهدفت مقارنة جودة حياة العمل المدرسي (QSWL) لمعلمي المدارس العامة، واستخدمت المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة للمقارنة بين جودة حياة العمل المدرسي (QSWL) لمعلمي المدارس في دولتين مختلفتين هما تركيا وباكستان، وطبقت مقياس جودة حياة العمل المدرسي (QSWL) على عينة مكونة من: ٩٩٥ معلماً تركياً (من ٨ مدن) و ٧١٦ معلماً باكستانياً (من ٥ مدن في بنجاب)، وتوصلت إلى وضوح الاختلاف بين المعلمين الأتراك والباكستانيين بشكل كبير في إدراكهم؛ ومع ذلك وجد أنهم يقدرون جودة حياة العمل المدرسي المماثلة في التحليلات الإجمالية، وفي تحليلات لمجموعات فرعية مختلفة اتضح أن المعلمات

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم دور جودة حياة العمل في الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة، و إلى دراسة تأثير جودة حياة العمل على جودة الحياة للنساء العاملات في قطاع الخدمات. ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام جدولين منظمين مغلقين لجمع البيانات الأولية من عينة قوامها ٣٧٩ من النساء العاملات في قطاع الخدمات باستخدام طريقة العينات الحصصية، ولقد توصلت لعدة نتائج، من أهمها: لقد وجدت أن درجة عالية من جودة حياة العمل في المنظمة مرتبطة بشكل إيجابي مع التوازن بين العمل والحياة للنساء العاملات في قطاع الخدمات مما يؤدي إلى تحسين جودة الحياة والعكس صحيح، وهناك بعض العوامل التي تعمل على قلة الرضا الوظيفي لدى الموظفين مثل: العمل بعيداً عن المكتب والعمل بنظام الورديات، وتؤثر جودة حياة العمل بشكل إيجابي على جودة الحياة الخاصة بهم في شكل المظهر الجسدي، والتقييمات المتعلقة بالذات، والتحكم الذاتي، والإدراك وما إلى ذلك بينما تتأثر سلباً بالتغذية، والصحة البدنية، وممارسة الرياضة والنظافة الشخصية.

١٦-٣ دراسة Nadler, David and lawle, P., & Puncreobutr, V. (2016) (1)

بعنوان: مستوى جودة حياة العمل للتنبؤ بالاغتراب/العزلة للعمل

استهدفت تحديد مستوى جودة حياة عمل لمعلمي المدارس الابتدائية (QWL) للتنبؤ بالاغتراب للعمل، واستخدمت المنهج الوصفي حيث تم استخدام طريقة أخذ العينات للمجموعة (الجماعة) وطريقة أخذ العينات القائمة على الاحتمالية وطبقت نموذج الدراسة

(2) Akram, M., Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., & SHAH, A. Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan. *Journal Of Education And Educational Development*, 4 (2), (2017).

(1) Nadler, David and lawle, P., & Puncreobutr, V: Quality of Work Life and Organizational Climate of Schools Located along the Thai-Cambodian Borders. *Journal Of Education And practice*, (2016). <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii>

عام وجودة الحياة المهنية بوجه خاص، وأن تحقيق جودة الحياة المهنية لمعلمات رياض الأطفال ينعكس على جودة الحياة للمعلمات وتحسين جودة المخرج التعليمى (الأطفال) وعلى تطوير العملية التعليمية للأفضل، فيما يلى توضيح أوجه الشبه والاختلاف من الدراسات السابقة :

فمن حيث الأهداف: يهدف البحث الحالى إلى وضع مقترحات لتحقيق جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال، وبهذا اتفق مع دراسة رانية المحلاوى، وتشابه مع باقى الدراسات.

ومن حيث المنهج المستخدم: تشابه فى استخدام المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة مشكلة البحث مع كل الدراسات باستثناء دراسة Akar, H (2018) استخدمت المنهج التجريبي.

ومن حيث أدوات البحث: تشابه البحث فى استخدام أداة الاستبانة مع دراسة رانية المحلاوى (٢٠١٦)، ودراسة إيمان إبراهيم (٢٠١٥)، ودراسة محمد شعبان (٢٠١٦) ودراسة Akram, M. (2017)، ودراسة Akar, H. (2018) واختلفت مع باقى الدراسات الأخرى.

ومن حيث العينة: يستخدم البحث عينة ممثلة من معلمات رياض الأطفال بمحافظة الدقهلية، وتشابه البحث مع دراسة رانية المحلاوى (٢٠١٦)، والشرفاوى (٢٠١٣)، والشعراوى (٢٠١٨)، واختلف مع باقى الدراسات.

وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة فى عدة نقاط أهمها: تحديد المشكلة والإطار النظرى للبحث واختيار المنهج البحثى الملائم لموضوع البحث.

إجراءات البحث

تحقيقاً لأهداف البحث وسعيًا للإجابة عن تساؤلاته البحثية سوف تتم إجراءات البحث من خلال

من باكستان فقط هن الفضليات في جودة حياة العمل من نظرائهن من المعلمات الأتراك.

٥- دراسة (Akar, H.:2018)⁽¹⁾

بعنوان: العلاقات بين جودة حياة العمل ، الاغتراب/ العزلة المدرسية ، الإرهاق/الانهك ، الالتزام العاطفي والمواطنة التنظيمية: دراسة حول المعلمين

استهدفت وكان الهدف من هذا البحث هو دراسة العلاقات بين جودة حياة العمل ، والإرهاق ، والاعتراب بالمدرسة والالتزام العاطفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية، واستخدمت المنهج التجريبي، وطبقت مقياس جودة الحياة ذات الصلة بالعمل و مقياس الإرهاق ومقياس الاغتراب عن المدرسة و مقياس الالتزام العاطفي ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية، وتم استخدام التحليل مع المنهج الوصفي ومعامل الارتباط و path and bootstrap لتحليل البيانات على عينة مكونة من ٣١٤ معلمًا متطوعًا يعملون في مدارس الولاية في كيليس في الأعوام الدراسية ٢٠١٦-٢٠١٧، وتوصلت إلى أن تصور المدرسين لجودة حياة العمل له تأثير سلبي على الإرهاق و الاغتراب من المدرسة ، في حين أن لديها تأثير إيجابي للالتزام العاطفي وأن تصورات المعلمين عن الإرهاق والاعتراب المدرسي تلعب أدوارًا جزئية تتوسط في تأثير تصوراتهم لجودة حياة العمل على الالتزام العاطفي، وبناءً عليه يمكن اقتراح تحسين ظروف عمل المعلمين باستمرار.

تعقيب عام على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات السابقة تأكد وجود اهتمام كبير على المستوى العربى والعالمى بجودة الحياة بوجه

(1) Akar, H.: The Relationships between Quality of Work Life,School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2),2018.

وتعرف جودة حياة العمل بأنها بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بشتى جوانبها وأبعادها بشكل جيد، وبالطبع ينعكس ذلك إيجابياً على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، وبالتالي يبذل قصارى جهده فى خدمة المؤسسة.^(٢)

وتعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها توفير المؤسسة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها، وذلك يتطلب اتباع سياسة الموارد البشرية التي تعمل على توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم، وتحقق أداء أعلى للمؤسسة.^(٣)

ويرى كثير من الباحثين ان جودة الحياة المهنية ليست إلا إمتداد لتأثير جودة الحياة بوجه عام ، فركزت أغلب الدراسات في السنوات العشرين الأخيرة فى تناولها لموضوع جودة الحياة علي نقطتين: الأولى تركز على الرضا عن العمل، أما الثانية تركز على التوازن و التوافق بين الحياة في العمل والحياة خارج العمل وتتضمن مؤشرات الرضا عن الحياة والتوافق الأسري والارتياح النفسي.^(٤)

وتعرف جودة الحياة المهنية بأنها هى الدرجة الكلية التي تحصل عليها المعلمة فى المقياس من خلال

منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠١٧، ص١٢.

(٢) هويدا المنان: جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: الدور الوسيط لرأس المال النفسي، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٨، ص ٥.

(٣) منير المراكبي: جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وعلاقتها بأداء مديري التعليم الثانوى العام بمحافظة البحيرة، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة مدينة السادات، ٢٠١٩، ص٥.

(4) DARREN VAN LAAR, JULIAN A. EDWARDS & SIMON EASTON ,The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers, *Journal of Advanced Nursing*, 60(3) 22 June 2007,P326.

دراسة نظرية تحليلية للأدب التربوي في مجال جودة الحياة المهنية ومشكلات معلمات رياض الاطفال، وذلك من خلال ثلاث محاور أساسية هي:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة المهنية:

المحور الثاني: المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

المحور الثالث: مقترحات تحقيق جودة الحياة المهنية للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

وفيما يلي تناول كل منها بالتفصيل:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لجودة الحياة المهنية:

ويتضمن هذا المحور أربعة عناصر هي مفهوم جودة الحياة المهنية، وأهدافها وأهميتها وأبعادها، ويتم تناول هذه العناصر على النحو الآتي:

أولاً : مفهوم جودة الحياة المهنية:

نظرا لندرة التعريفات التي تناولت بشكل مباشر مفهوم جودة الحياة المهنية فى حدود علم الباحثة، فإنه تم البحث فى التعريفات التي تناولت مفاهيم ذات علاقة بها مثل مفهوم جودة حياة العمل، ومفهوم جودة الحياة الوظيفية، فيما يلي نتناولها تمهيدا للوصول إلى مفهوم جودة الحياة المهنية.

وتعرف جودة حياة العمل بأنها تتحقق بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة فى إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، والذى ينعكس بالإيجاب على اتخاذ القرارات الإدارية، ومن ثم يحقق الأهداف المرجوة لدى المنظمة.^(١)

(١) هاشم عيسى: أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية فى جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير

من الرضا الوظيفى لديهم، والمساهمة فى تعزيز الجودة والتعلم والابداع للعاملين بالمنظمة^(٤).

٤. إمداد العاملين بالثقة فى المؤسسة من خلال ماتحققه من ظروف عمل آمنة، والمحافظة على كرامة العامل بتوفير فرص النمو الوظيفى، وتعمل على إضفاء الطابع الإنسانى بمجال العمل.

٥. توفير الأمان الوظيفى وتوفير الاعتمادات المالية اللازمة للأجور والمزايا، وتمنح الفرد حرية التعبير الذاتى عن آرائه، وجعل العمل أكثر مرونة وولاء ودافعية لتعزيز القدرات التنافسية فى المدرسة^(٥).

٦. تعزيز الالتزام المهنى للعاملين من خلال السياسات التى تعطى قيمة معنوية الفرد، ومنح المكافآت المناسبة لأفعالهم وإنجازاتهم لزيادة انتمائهم للمؤسسة، مما يساعد على زيادة الإنتاجية^(٦).

٧. جعل العمل أكثر مرونة وولاء ودافعية لتعزيز القدرات التنافسية فى المدرسة من جانب جودة الخدمات التعليمية التى تصل للطلاب وأولياء الأمور، إشباع الإحتياجات المهنية والوظيفية، وتوفير المرونة والريادة التكنولوجية قدر الإمكان^(٧).

الأبعاد التالية " إدراكها لجودة أدائها فى العمل، جودة الإدارة المدرسية، جودة النواحي الإقتصادية وجودة النواحي الإجتماعية " ^(١).

وبناءً على ما سبق ترى الباحثة أن جودة الحياة المهنية تعرف إجرائياً بأنها: مجموعة الإجراءات التى تهدف إلى تحسين بيئة العمل لدى معلمات رياض للأطفال من خلال تلبية احتياجاتهن وطموحاتهن الوظيفية والاقتصادية والاجتماعية والنفسية والأمنية ويتم قياس مستواها بمقياس جودة الحياة المهنية لدى معلمات رياض الأطفال.

ثانياً: أهداف جودة الحياة المهنية:

إن أهداف جودة الحياة المهنية تتعدد وتتنوع ويمكن عرضها على النحو الآتى :

١. تحقيق مستويات عالية من رضا العملاء والبيئة الخارجية للمؤسسة، مما يساهم فى زيادة فاعلية المؤسسة كلها مما يعود بالنفع على المجتمع^(٢).
٢. تحقيق الفعالية التنظيمية حيث إن جوهر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تقديم برامج لزيادة فعالية المؤسسة، عن طريق تطوير السياسات فى عدة مجالات تتعلق بالموارد البشرية مثل: إدارة المعرفة ، وإدارة المواهب، وإيجاد بيئة عمل مناسبة^(٣).

٣. جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين المتميزين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، وعدم الانتقال إلى منظمات أخرى، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة والعاملين، مما يزيد

(٤) مؤيد السالم: إدارة الموارد البشرية، دار إثراء، ط١، عمان، ٢٠٠٩، ص ٣٥١.

(٥) وردة برويس ونجاة هادف: مرجع سابق ٢٠١٨، ص ٢٣٦.

(٦) محمد خاطر: أبعاد إدارة جودة حياة العمل فى النهج الإسلامى وإمكانية الإفادة منها فى تحسين مناخ المدارس المصرية ، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ع ١، ٢٠٢٠، ص ١٣٩.

(٧) عزة جلال: تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، ع(٢٦)، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، مصر، ٢٠٢٠، ص ٣٨.

(١) رانية المحلاوى: مرجع سابق، ص ١٢.

(٢) سيد جاد الرب: مرجع سابق، ص ١٣.

(3) Akar, H.:Op.Cit,p179.

ثالثاً: أهمية جودة الحياة المهنية:

تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية فى الآتى:

- (١) جودة العلاقة بين العاملين وتحسين مواقف العمل من خلال تقليل الصراعات فى بيئة العمل، ودعم روح التعاون بينهم، والمشاركة فى اتخاذ القرارات وحل المشكلات التى تواجه العاملين أو المؤسسة^(١).
- (٢) تسهم برامج جودة الحياة المهنية فى تحسين وتطوير القدرات للموارد البشرية بالمؤسسة لتحقيق أفضل أداء ممكن، وتحرص على سلامة العاملين وتعمل على زيادة المرونة والتكيف من قبل الإدارة مع العاملين، فعندما يشعر العاملين بالمسؤولية والتقدير الذاتى فى عملهم، وقتها يشعروا بالرضا المهني^(٢).
- (٣) لتحسين رضا العاملين تجاه عملهم وتعزيز التعلم فى مكان العمل لتحقيق إنتاجية عالية، يتطلب ذلك تصميم برنامج شامل لتحسين رضا العاملين حيث يعمل على استثمار وتنمية لمهارات القوى العاملة وليعملوا فى بيئة عمل جاذبة ومعززة للابتكار وأكثر مهنية وتحفيز^(٣).
- (٤) توفير ظروف عمل صحية وأمنة ومناسبة تتوافر فيها مشاركة العاملين فى اتخاذ القرارات وعمليات الإدارة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة

أخرى، بما يحقق التوازن بين بيئة العامل فى العمل وبين حياته العائلية^(٤).

(٥) تسعى المؤسسات إلى تأسيس بيئة عمل تمنح قناعة شخصية لدى العاملين بها، وتهيئة ظروف عمل مناسبة وأكثر إنسانية، وإرضاء جميع الأطراف العاملة، وإشباع الجانب الإقتصادي لهم^(٥).

رابعاً: أبعاد جودة الحياة المهنية.

يمكن استخلاص أبعاد جودة الحياة المهنية والتي ترى الباحثة أنها أكثر مناسبة لطبيعة الدراسة ولمجال اهتمام البحث وهو بيئة العمل لمعلمات رياض الأطفال، فيما يلى توضيح الأبعاد كالاتى:

البعد الأول: البعد الوظيفي :

تعتبر الوظيفة وسيلة لتحقيق الذات ومكانة إجتماعية وليست فقط مصدرا للدخل، وبالتالي يعد الأمان الوظيفي هو بقاء الفرد فى المؤسسة بدون انتقاص من أقدمية أو أجر أو حقوق المعاش، مما له أثر إيجابى على الانتاجية^(٦).

تعتمد جودة الحياة المهنية فى جوهرها على المشاركة فى صناعة القرارات فى مختلف المجالات بين أطراف المؤسسة، فصنع القرار هو عملية جماعية ونتاج جهد مشترك، وعملية صنع القرار فى العملية التعليمية تشمل كعملية إدارية ومجموعة خطوات منهجية

(١) محمد خاطر: مرجع سابق، ص ١٣٧.

(٢) أسماء فتحى السيد: تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع(١٢١)، ج(١)، مصر، يناير ٢٠٢٠، ص ٥٢١.

(٣) محمد سعيد هلال: دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية فى جامعتي كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها فى جامعة عين شمس، مجلة الإدارة التربوية، مج(٣)، ع(١٠)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، ٢٠١٦، ص ٢٩٤.

(٤) شرين بدوى: أثر الالتزامات الإدارية والتزامات العاملين على جودة حياة العمل فى المنظمات الحكومية بدولة الامارات العربية المتحدة، مجلة الإدارة العامة، مج(٥٥)، ع(٤)، ٢٠١٥، ص ٧٤٤.

(٥) أزهار أبو غنيم: برامج جودة حياة العمل وأثرها فى تقييم أداء المنظمة التعليمية: دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية فى عينة من كليات جامعة الكوفة، مجلة آداب الكوفة، جامعة الكوفة، ع(٣٧)، م ٢٠١٨، ١٠، ص ١٩.

(٦) حمد السعيدى: أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة، ٢٠١٨، ص ٣٧.

الأخرين بطريقة بناءة ومنتجة، وأكدت الاتجاهات الحديثة للعلاقات الإنسانية أن تحقيق أهداف المدرسة من خلال مشاركة المعلمين فى اتخاذ القرار، وتبصيرهم بحقوقهم وواجباتهم داخل المدرسة، واحترام مشاعرهم وأحاسيسهم ومن ثم تحقيق مستويات عالية من الأداء، والتي بدورها تمنح المعلمين حياة وظيفية مستقرة^(٣).

البعد الرابع: البعد النفسى:

ان الرضا الوظيفى مسألة نسبية حيث يعمل على بتوجيه سلوك الأفراد وزيادة ولائهم وانتماهم للمؤسسة ويقود إلى الاستقرار الوظيفى، ونجد أن مفهومه متعدد الأبعاد ويتضمن اتجاهات (إيجابية أو غير إيجابية) الفرد نحو أبعاد مهمة مثل المؤسسة والإشراف المباشر والمكافآت المالية والزملاء فى العمل وتصميم الوظيفة، وتؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانات وحوافز مادية ومعنوية بشكل كبير على نشاط المعلمين وأدائهم^(٤).

البعد الخامس: بعد الأمان المهني :

يعد بعد الأمان بعد من ثمانى أبعاد عامة تؤدي إلى إمكانية تقييم جودة الحياة الشخصية لكل فرد بغض النظر عن تصوراته الشخصية، وهذه الأبعاد هى: السلامة البدنية والتكامل لبدنى العام، والشعور بالسلامة والامن، والشعور بالقيمة والجدارة الشخصية والحياة المنظمة والمقتنة والإحساس بالانتماء للأخرين، المشاركة

(٣) سماح السيد: تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوى العام فى ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، ع(١)، مج ٣٣، جامعة المنوفية، مصر، ٢٠١٨، ص ٢٤٦.

(٤) حسنى فؤاد الدحوح: جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٥، ص ٢٢.

متركمة لحل المشكلات، ودراستها وتحليلها بهدف إصدار القرارات مع وضع المعايير والضوابط التي تضمن تنفيذها، وبالنسبة لمرحلة وضع البدائل فيشارك العاملون فى تحديد جوانب القوة والضعف لكل بديل ليتمكن القادة من إختيار البديل الأمثل^(١).

البعد الثانى: البعد الإقتصادى

يتضح من الاهتمام بالعدالة فى نظام الأجور والمكافآت والترقى توافر علاقة جيدة بين العاملين والإدارة، فالأجر هو "المقابل الذى يستحقه العامل من صاحب العمل فى مقابل تنفيذ ما يكلف به من أعمال متفق عليها"، فنجد كثير من الإحصائيات تشير إلى معظم الخلافات بين العاملين والإدارة سببها الأجر، فعدم شعور الفرد بأنه يحصل على مقابل عادل نتيجة ما يبذله من مجهود يخفف من التزامه التنظيمى، وبالنسبة لنظام المكافآت فتقوم فكرة منح المكافأة للعامل على ما يقدمه العامل من أداء يتخطى المعايير الموضوعية نتيجة التفانى والمثابرة فى العمل، أما الحافز مثل المزايا الإجتماعية والعلاوات الدورية فيكون منصوباً عليه فى القانون ومنه ما يمنح للعاملين بغض النظر عن أدائهم^(٢).

البعد الثالث: البعد الإجتماعى:

يتبلور مفهوم العلاقات الإنسانية مع جماعة العمل فى أهمية العنصر البشرى والاهتمام بتطويره، وتوفير مناخ إنسانى جيد لإعداده وتهينته ومناخ للعمل يسوده التفاهم والمودة والثقة والتعاون بين جماعة العمل، ولتوافر الروح المعنوية العالية وتحقيق الكفاية والكفاءة الإنتاجية، فالعلاقات الإنسانية عامل مهم فى الإدارة فيجب أن يتسم الإدارى بالقدرة على العمل والتكيف مع

(١) أمل زنتى وهالة أحمد: مرجع سابق، ص ٢٦١.

(٢) هويدا على: جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفى: الدور الوسيط لرأس المال النفسى، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا والبحث العلمى، جامعة السودان، ٢٠١٨، ص ١٥، ١٦.

وأولياء أمور الأطفال^(٤)، ومن ثم يجب أن تكون مؤهلة تأهيلاً تخصصياً فيما يختص بالطفل والطفولة تربوياً واجتماعياً ونفسياً ومعدة إعداداً متخصصاً لهذه المرحلة وعلى وعى وفهم بسلوك الطفل وخصائص النمو^(٥).

والمشكلات المهنية للمعلمة "هى تلك الظروف والعوامل المحيطة بعمل المعلمة التربوى والتعليمى المؤثرة سلبيًا على أدائها والمعوقة لقيامها بمهامها المهنية داخل حجرة النشاط وخارجها، سواء كانت الظروف والعوامل خارجية أو داخلية، تعليمية الطابع أو غير تعليمية، وتدرك المعلمة هذه الظروف والعوامل كمعوقات ينبغي تخطيها وتذليلها حتى تقوم بأدوارها المهنية المتوقعة"^(٦).

ومن خلال ملاحظة المستويات وقلة ترقى الأطفال فى معظم رياض الأطفال تم البحث عن الأسباب والمشكلات التى تعوق معلمات رياض الأطفال، فكانت المشكلات التى تواجهها على النحو التالى:

١) مشكلات مهنية مرتبطة بالمجتمع وأولياء الأمور:

يشير العلماء إلى أهم مشكلات المعلمات نحو المجتمع هى تدنى المكانة الاجتماعية لمعلمة رياض الأطفال، حيث لابد للعمل على تغيير نظرة المجتمع إلى مهنة رياض الأطفال بشتى الوسائل والارتقاء بهذه المهنة فى السلم الوظيفى والاجتماعى ويصاحب ذلك تحسين الظروف فى العمل وتعديل الأجور والحوافز وفرص الارتقاء الوظيفى، فالفرد يسعى لشغل الوظيفة التى تحقق

الاجتماعية، وأنشطة الحياة اليومية الهادفة، والرضا والسعادة الداخلية^(١).

لذا فإن إدارة الموارد البشرية تتولى مهمة تأمين البيئة الصحية والسلامة المهنية لجميع العاملين، والحفاظ عليهم من الآثار الناتجة عن مخاطر العمل، وتقليل آثار الحوادث والإصابات المهنية والصحية، من خلال تجهيز برامج وقائية وعلاجية فى مجال الأنشطة الإنتاجية والخدمية^(٢).

ومما سبق يتضح أن التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية يؤثر بالإيجاب على الفرد والمؤسسة، فيؤدى إلى الالتزام بنظام العمل والمؤسسة ويقلل من معدل دوران العمل، ومعدلات الغياب، وتعارض الحياة الشخصية مع العمل، وتقليل ضغوط العمل وزيادة الرضا الوظيفى وتحسين معدل الأداء للعاملين، والإرتقاء بالحالة الاقتصادية للمنظمة من خلال زيادة الإنتاجية^(٣).

المحور الثانى: المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال:

إن معلمة رياض الأطفال هى محور العملية التعليمية وموجهه تربوية ونفسية، تحتاج للتدريب المستمر لمواكبة الأجيال الحديثة وتعاملاتهم التكنولوجية كما أنها مسئولة عن توفير البيئة المناسبة لتنمية المعارف والمفاهيم والقيم والاتجاهات الموجودة فى المجتمع، ومسئولة أيضاً عن التواصل بين المدرسة

(١) محمد السعيد أبو حلاوة: جودة الحياة المفهوم والأبعاد" المؤتمر العلمى السابع جودة الحياة كاستثمار للعلوم التربوية والنفسية"، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ٢٠١٠، ص ٢٣٦.

(٢) خضير حمود و ياسين الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط ٣، ٢٠١٠، ص ٢٣٠.

(1) Kaiser, S & Ringlsetter, M.: Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice. Germany: Springer, 2011, pp.123-125.

(٤) أميرة شوكت: برنامج تدريبي قائم على تطبيقات الهواتف الذكية لتنمية مهارات التواصل الألكترونى لدى معلمات رياض الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، ٢٠٢٠، ص ٤٨.

(٥) شحاته سليمان: مدخل إلى رياض الأطفال، دار النشر الدولى، الرياض، السعودية، ٢٠١٠، ص ١١٧.

(٦) السيد شريف: التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال، مرجع سابق، ص ١٢٣.

٥. أمية الوالدين تقلل من التعاون الفعال للآباء فى متابعة تعليم أبنائهم، نتيجة عدم فهم أغلبهم لغة المعلمين ويحدونها غير مفهومة وغامضة.

٦. تعتبر سياسات الروضة وسلوكيات الأطفال من مشكلات المعلمات، حيث أن قدرة المعلمة على البقاء تعتمد على نظم الدعم المقدمة من المؤسسة لها فى مواجهة العقبات التى تواجهها.

٢) مشكلات مهنية مرتبطة بالمهنة :

إن الضعف وعدم الرضا الشخصى تجاه تخصص رياض الأطفال قد يستمر مع الطالبات المعلمات خلال سنوات الدراسة الجامعية- قبل الخدمة، وقد يستمر معهن بعد ذلك على هيئة ضعف فى الرضا المهنى والوظيفى ، فهناك علاقة بين الرضا الوظيفى والرضا عن الحياة بحيث يؤدى كل منهما للآخر، فعند وجود احساس بالاستياء العام لدى المعلمة قد يدفعها إلى اسقاط هذا الاستياء على عملها الوظيفى مع الأطفال، ومن ثم فإن الأحوال الوظيفية لمعلمة رياض الأطفال لا تنفصل عن أحوالها الحياتية^(٣).

ويشير العلماء أن من أهم مشكلات المعلمات تدنى المكانة الاجتماعية لمعلمة رياض الأطفال، حيث لابد للعمل على تغيير نظرة المجتمع إلى مهنة رياض الأطفال بثتى الوسائل والارتقاء بهذه المهنة فى السلم الوظيفى والاجتماعى ويصاحب ذلك تحسين الظروف فى العمل وتعديل الأجور والحوافز وفرص الارتقاء الوظيفى، فالفرد يسعى لشغل الوظيفة التى تحقق له أكبر قدر من الاحترام داخل المجتمع وقد نجد أن الافراد الغير مقتنعين بوظيفتهم التى يشغلونها ربما لأنها لا تتفق مع قدراتهم وإمكاناتهم أو لأنها لا تحقق القدر الكافى من المكانة الإجتماعية التى يريدونها^(٤).

(٣) جابر طلبة: مرجع سابق، ص ٥٨٨، ٥٦٨.

(٤) ايمان خميس: مرجع سابق، ص ١٠.

له أكبر قدر من الاحترام داخل المجتمع، وقد نجد أن الافراد الغير مقتنعين بوظيفتهم التى يشغلونها ربما لأنها لا تتفق مع قدراتهم وإمكاناتهم أو لأنها لا تحقق القدر الكافى من المكانة الاجتماعية التى يريدونها^(١).

أشارت نتائج إحدى الدراسات بعد مناقشة آراء ووجهات نظر معلمات رياض الأطفال فى العام الأول لهم من العمل بالتدريس حول عملهم مع أولياء الأمور، ومن المعروف أن المعلمات المبتدئات لديهن خبرات وتجارب إيجابية مع أولياء الأمور، ولكن الدراسة تناولت الجوانب الصعبة فى عمل المعلمات مع أولياء الأمور مثل^(٢):

١. هناك صعوبة فى بناء علاقات مع أولياء أمور الأطفال مع اختلاف بينات أولياء الأمور والذى يجعل هناك صراع فى تكوين روابط بينهم .
٢. تؤثر المستويات الاجتماعية والفروق الثقافية فى عملية التدريس والتعامل مع أطفال الروضة.
٣. ضيق وقت الآباء فى ظل انشغالهم بأعمالهم وأولادهم الآخرين بالأسرة، يجعلهم يقلون من التعاون الفعال فى متابعة المدرسة.
٤. افتقار الكثير من أولياء الأمور لمهارات الاتصال الجيدة، وخاصة أولياء الأمور ذوى الخلفية التعليمية والثقافية المحدودة بما يحول بينهم وبين المشاركة الوالدية الفعالة.

(١) ايمان خميس: مرجع سابق، ص ١٠.

(٢) أنظر:

- آيات فاروق: المشاركة المجتمعية: مدخل لتطوير رياض الأطفال فى مصر، المؤتمر الدولى الثانى "التنمية المستدامة للطفل العربى كمرتكزات للتغيير فى الألفية الثالثة"، كلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، ٢٠١٧، ص ٥٢٧، ٥٢٦.
- Sebba Mahmood : First –Year Pre school and kindergarten Teachers: Challenges of working with Parents, **School community Journal** , vol (23), No (2), 2013, pp.55.

٣) مشكلات مهنية مرتبطة بالروضة وزملاء العمل:

من المعوقات لدى المعلمة داخل الروضة التي ينبغي عليها تخطيها وإيجاد حلول لما يصعب عليها تخطيها حتى تقوم بأدوارها المهنية المتوقعة كاملة منها على سبيل المثال: موقع الروضة الجغرافي وتأثير أولياء الأمور على أدائها، وهناك ظروف داخلية ذات تأثير مباشر مثل (إمكانات الروضة ومرافقها وخدماتها، والمناخ المتوفر بها وتجهيزات حجرة النشاط) على أداء المعلمة وظروف خارجية لها تأثير غير مباشر كنظرة المجتمع المحلي للروضة (١).

وعدم توفر لوازم وتجهيزات الروضة كاملة حيث وجد أن المدارس ذات الإمكانيات المنخفضة كانت المعلمات فيها أكثر معاناة، ويرجع ذلك إلى أن المدارس ذات التجهيزات المنخفضة لا تتقاضى المعلمات فيها رواتب عالية وتكون فيها غير مستقرات مقارنة بالمدارس ذات التجهيزات العالية، وبسبب تدني موارد لا توفر ألعاباً تربوية كافية لأن غرضها الأساسي هو الربح (٢).

٤) مشكلات مهنية مرتبطة بالأطفال وحجرة النشاط:

إن دور المعلمة لتنظيم غرفة النشاط ما هو إلا وسيلة لتحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط التي تتبلور من قبل المختصين في هذا المجال وينحصر دور المعلمة في أمور أربعة: هي تنظيم المكان، وتنظيم الوقت، وتنظيم الأدوات والأجهزة والألعاب، وتنظيم الأنشطة (٣).

ومن أهم المشكلات التي تحول دون إدارة المعلمة لقاعة النشاط بشكل عصري منها: ارتفاع كثافة القاعة بالأطفال، وضعف مستوى إعداد المعلمة من حيث التأهيل المهني أو عدم التخصص، وقلة الوسائل التعليمية والإمكانات المتاحة لدى المعلمة (٤).

٥) مشكلات مهنية مرتبطة بالمعلمة ذاتها:

هناك معوقات ومشكلات شائعة تقف أمام أي معلمة تعمل في إطار سريع التغيير مثل (٥):

- **الخوف:** خوف المعلمات من عدم القدرة على إدارة طرق العمل الجديدة والمختلفة.
- **الرضا والارتياح:** اعتقاد المعلمات أنهن يؤدين العمل على نحو جيد، فلا يجدن سبب لتطوير أسلوبهن، فاعتادت المعلمات على طرق العمل الحالية ولا تجدن مبرراً للتخلي عن روتينهن.
- **الجهل:** بمعنى عدم الفهم- فتعجز المعلمات عن إدراك صعوبة العمل مع الأطفال، ويعتمدن على الأساليب البسيطة في العمل، وذلك بسبب تدريبهن السيئ لم يمكنهن من تنمية مستواههن.
- **الكسل:** رغبة هؤلاء المعلمات في الحياة السهلة وعدم بذل جهد أكبر لتطوير أسلوبهن في العمل.
- **ضغط الآخرين:** تتأثر المعلمات اللاتي يخفن من الأشخاص الذين يرونهم يومياً مثال: المديرون وأولياء الأمور والزملاء الذين يضعفون من همم الآخرين، وتكون المعلمات اللاتي يملكن فهماً محدوداً لرياض الأطفال أكثر عرضة لمثل هذه الضغوط.

(١) مها البسيوني: كيف تكونين معلمة متميزة، مرجع سابق، ص ١٢٣.

(٢) سحر عرفات: المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالمدارس الأهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة، ٢٠١٧، ص ٥٤.

(٣) راندا الديب: مناهج التعليم في رياض الأطفال في عصر المعلوماتية، دار الناخبة، القاهرة، ٢٠١٤، ص ٧٢.

(٤) السيد شريف: إدارة رياض الأطفال، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط ٣، ٢٠٠٩، ص ٣٠٨.

(٥) ماجريت إيدنجتون، ترجمة خالد العامري: معلمة رياض الأطفال، دار الفاروق، مصر، ٢٠٠٧، ص ٣٧٣.

١٠- تحقيق التوافق الإداري بين سياسة الإدارة التعليمية وإدارة الروضة.

ثانياً: مقترحات خاصة بالروضة :

- ١- زيادة توافر إجراءات السلامة والصحة المهنية للعاملين .
- ٢- زيادة مشاركة أولياء الأمور في اجتماعات الروضة لمتابعة أطفالهم .
- ٣- اهتمام إدارة الروضة في اتخاذ القرارات المناسبة لصالح المعلمات.
- ٤- قرب الموقع الجغرافي للروضة من المناطق الخدمية والسكنية.
- ٥- زيادة المخصصات المالية المخصصة لتحسين بيئة العمل بالروضة.
- ٦- الاكثار من وجود الوسائل والألعاب التعليمية داخل الروضة.
- ٧- الاهتمام بالإمكانات التكنولوجية اللازمة لإثراء بيئة العمل بالروضة .
- ٨- الاهتمام بالتواصل الفعال مع أولياء الأمور .
- ٩- الحرص على توفير مناخ ديمقراطي للعمل داخل الروضة.
- ١٠- اهتمام إدارة الروضة بكيفية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بها.

ثالثاً: مقترحات خاصة بالمعلمة :

- ١- تنمية مهارات المعلمات على مواكبة التطورات في مناهج الأنشطة برياض الأطفال.
- ٢- تحفيز المعلمات على استكمال ومواصلة الدراسات العليا لتنمية مهاراتهم البحثية في المجال.
- ٣- تشجيع المعلمات على المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في مجال تربية الطفل.

المحور الثالث: مقترحات تحقيق جودة الحياة المهنية للحد من المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال.

في الضوء التعرف على الاطار المفاهيمي لجودة الحياة المهنية كإطار فكري عام من حيث مفهومه وأهدافه وأهميته وأبعاده ، وفي ضوء الكشف عن أهم المشكلات التي تواجه معلمات رياض في مجال المهنة، اتضح للباحثة أنه من الممكن أن تتحقق للمعلمات مستوى من جودة الحياة المهنية والتي تؤدي إلى الحد من مشكلات مهنتهن، وذلك من خلال قيام نقابة المهن التعليمية، وإدارة مؤسسات رياض الأطفال وبالتعاون مع الجهات المجتمعية والرسمية المختلفة بتفعيل المقترحات الآتية:

أولاً: مقترحات خاصة بمهنة رياض الأطفال:

- ١- الاهتمام بالبرامج الإعلامية المتعلقة بأهمية رياض الأطفال.
- ٢- وضع مبادئ محددة وواضحة موجهة للعمل بمهنة رياض الأطفال.
- ٣- الارتقاء بالمهنة فى السلم الوظيفى مقارنة بالمرحل التعليمية الأخرى.
- ٤- الارتقاء بالنظرة المجتمعية لمهنة معلمة رياض الأطفال.
- ٥- زيادة الاهتمام بالتوجيه الفني والمهنى فى رياض الأطفال.
- ٦- مراعاة مناسبة المناهج الدراسية مع الخصائص النمائية لأطفال هذه المرحلة.
- ٧- زيادة مستوى برامج التنمية المهنية لمعلمات رياض الأطفال.
- ٨- زيادة الصلاحيات الإدارية المتاحة للمعلمات لإدارة بيئتها الصفية.
- ٩- تحسين الموارد المالية الموجهة لمؤسسات رياض الأطفال .

منشورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠٢٠.

(٦) إيمان إبراهيم الدسوقي: واقع جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، العلوم التربوية، ٢٣، (٤)، مصر، ٢٠١٥.

(٧) إيمان خميس: جودة الحياة وعلاقتها بكل من الرضا الوظيفي وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال، المؤتمر العلمي الثالث - كلية العلوم التربوية، جامعة جرش الأهلية، الأردن، ٣، ٢٠١٠.

(٨) آيات فاروق: المشاركة المجتمعية: مدخل لتطوير رياض الأطفال في مصر، المؤتمر الدولي الثاني " التنمية المستدامة للطفل العربي كمرتكزات للتغيير في الألفية الثالثة"، كلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠١٧.

(٩) جابر طلبة: مستقبل تربية الطفل - بحوث ودراسات، المنصورة، مكتبة جرير، ٢٠٠٢.

(١٠) حسنى فؤاد الدحدوح: جودة الحياة الوظيفية لدى معلمى المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى آدائهم، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠١٥.

(١١) حمد بن عبدالله السعيدى: أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠١٨.

(١٢) خضير حمود و ياسين الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ط٣، ٢٠١٠.

(١٣) راندا الديب: مناهج التعليم فى رياض الأطفال فى عصر المعلوماتية، دار النابغة، القاهرة، ٢٠١٤.

٤- تحسين التشريعات المحددة للأجر المادي مقابل الجهد المبذول في المهنة.

٥- اكساب المعلمات المهارات المهنية اللازمة للتغلب على مشكلات وضغوط المهنة.

٦- دعم المعلمة نفسيا واجتماعيا لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية للمعلمة.

٧- تنمية الانتماء لدى المعلمات لمهنة رياض الأطفال .

٨- تحسين العلاقات الإنسانية بين المعلمة وبين زملاء العمل بالروضة.

٩- مساعدة المعلمات على تحقيق ذاتهن من خلال العمل بالمهنة.

١٠- الاهتمام بعوامل الأمن والسلامة الوظيفية للمعلمات.

مراجع البحث:

(١) السيد شريف: التنمية المهنية المستدامة لمعلمة رياض الأطفال ، دار الفكر العربي، ٢٠١٧.

(٢) السيد شريف: إدارة رياض الأطفال، دار المسيرة، عمان، الأردن، ط٣، ٢٠٠٩.

(٣) أسماء فتحى السيد: تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع(١٢١)، ج(١)، مصر، يناير ٢٠٢٠.

(٤) أمل زناتى وهالة أحمد: جودة حياة العمل لدى معلمى الحلقة الأولى من التعليم الأساسى بمصر فى ضوء متطلبات الجودة والاعتماد، مجلة التربية، مصر، ج١٦، ع(٤١)، مصر، ٢٠١٣.

(٥) أميرة شوكت: برنامج تدريبي قائم على تطبيقات الهواتف الذكية لتنمية مهارات التواصل الإلكتروني لدى معلمات رياض الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة، مصر، ٢٠١٧.

- (١٤) رانية المحلاوى: جودة الحياة المهنية لمعلمة الروضة وعلاقتها بسعادة أطفالها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، مصر، ٢٠١٦.
- (١٥) رضا السعيد وآخرون: معايير الجودة الشاملة فى رياض الأطفال، الإسكندرية، دار التعليم الجامعى، ٢٠١٠.
- (١٦) سحر عرفات: المشكلات المهنية لمعلمات رياض الأطفال بالمعاهد الأزهرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للطفولة المبكرة، جامعة القاهرة، ٢٠١٧.
- (١٧) سماح السيد: تحسين جودة الحياة المهنية لمعلمي مدارس التعليم الثانوى العام فى ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، مجلة كلية التربية، ع(١)، مج ٣٣، جامعة المنوفية، مصر، ٢٠١٨.
- (١٨) سيد الرب: جودة الحياة الوظيفية QWL فى منظمات الأعمال العصرية، ٢٠٠٨.
- (١٩) شحاته سليمان: مدخل إلى رياض الأطفال، دار النشر الدولي، الرياض، السعودية، ٢٠١٠.
- (٢٠) شرين بدوى: أثر الالتزامات الإدارية والتزامات العاملين على جودة حياة العمل فى المنظمات الحكومية بدولة الامارات العربية المتحدة، مجلة الإدارة العامة، مج(٥٥)، ع(٤)، ٢٠١٥.
- (٢١) عبير الشرقاوى: جودة الحياة وعلاقتها بالضغوط النفسية المهنية لدى معلمات المبتكرات فى مرحلة ما قبل المدرسة، رسالة دكتوراة، كلية رياض الاطفال، جامعة القاهرة، ٢٠١٣.
- (٢٢) عزة الشعراوى: تحسين كفايات الأداء لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء متطلبات عصر المعلوماتية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠١٨.
- (٢٣) عزة جلال: تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر: آليات مقترحة، مجلة الإدارة التربوية، ع(٢٦)، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، مصر، ٢٠٢٠.
- (٢٤) مارجريت إيدينجتون، ترجمة خالد العامرى: معلمة رياض الأطفال، دار الفاروق، مصر، ٢٠٠٧.
- (٢٥) مجدى صلاح: تربية الإنسان العربى فى ضوء القرآن والسنة، الوفاء للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠١.
- (٢٦) محمد خاطر: أبعاد إدارة جودة حياة العمل فى النهج الإسلامى وإمكانية الإفادة منها فى تحسين مناخ المدارس المصرية، مجلة كلية التربية، ع ١، جامعة المنوفية، مصر، ٢٠٢٠.
- (٢٧) محمد السعيد أبو حلاوة: جودة الحياة المفهوم والأبعاد" المؤتمر العلمى السابع جودة الحياة كاستثمار للعلوم التربوية والنفسية"، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، ٢٠١٠.
- (٢٨) محمد سعيد هلال: دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية فى جامعتى كورنيل الأمريكية وتورنتو الكندية وإمكانية الإفادة منها فى جامعة عين شمس، مجلة الإدارة التربوية، مج(٣)، ع(١٠)، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، ٢٠١٦.
- (٢٩) محمد شعبان: أثر تفاعل كل من الذكاء الروحى والسعادة على جودة حياة العمل لدى عينة من معلمى التربية الخاصة: دراسة إمبريقية، مجلة الدراسات العربية فى التربية وعلم النفس، السعودية، (٦٩)، ٢٠١٦.
- (٣٠) مها البسيونى: كيف تكونين معلمة متميزة، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٨.

- Commitment and Organizational Citizenship: Study on Teachers. *European Journal of Educational Research*, 7(2), 2018, p.169-180. doi:[10.12973/eujer.7.2.169](https://doi.org/10.12973/eujer.7.2.169)
- 38) DARREN VAN LAAR, JULIAN A. EDWARDS & SIMON EASTON ,The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers, *Journal of Advanced Nursing*, 60(3) 22 June, 2007,P326.
- 39) Hong, K., Tan, K.,& Bujang,S. : Relationship between Work Life Quality of Teachers with Work Commitment, stress and Satisfaction: A Study in Kuching, Sarawak, Malaysia. *Journal Technology*, 52, 2016, p.1:15.
- 40) Kaiser, S & Ringlsetter, M.: Strategic Management of Professional Service Firms : Theory and Practice. Germany: Springer, 2011, pp.123-125.
- 41) Nadler, David and lawle,P., & Puncreobutr, V. (2016). Quality of Work Life and Organizational Climate of Schools Located along the Thai-Cambodian Borders. *Journal Of Education And practice*. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii>
- ٣١) مؤيد السالم: إدارة الموارد البشرية، دار إثراء، ط١، عمان، ٢٠٠٩.
- ٣٢) منير المراكبي: جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وعلاقتها بأداء مديري التعليم الثانوى العام بمحافظة البحيرة، بحث منشور، مجلة كلية التربية، جامعة مدينة السادات، ٢٠١٩.
- ٣٣) هاشم عيسى: أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية فى جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠١٧.
- ٣٤) هويدا المنان: جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفى: الدور الوسيط لرأس المال النفسى، رسالة ماجستير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، ٢٠١٨.
- ٣٥) وردة برويس ونجاة هادف: أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة، *المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية*، (٥)، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، القاهرة، ٢٠١٨.
- 36) Akram, M., Ilgan, A., Ozu-Cengiz, O., & SHAH, A. : Quality of School Work Life of Public School Teachers: Cases from Turkey and Pakistan , *Journal Of Education And Educational Development*, 4 (2), (2017), P.244-269. <http://dx.doi.org/10.22555/joeed.v4i2.1366>
- 37) Akar, H. :The Relationships between Quality of Work Life,School Alienation, Burnout, Affective

- 44) Walton ,R.(1973).Quality of working life: What is it? Sloan Management Review 15 (1), 1973,p. 11-21.
- 42) Nigade, Jyoti J & Bhola, Sarang S. : Relationship between Work Life Balance, Quality of Work Life and Quality of Life of Women Working in Service Industry, *PMR*, Vol. 15, No.1, 2016.
- 43) Sebba Mahmood : First –Year Pre school and kindergarten Teachers: Callenges-of working with Parents, **School community Journal** , vol (23), No (2), 2013, pp.55.