



وحدة النشر العلمي

بحوث

مجلة علمية محكمة

العلوم التربوية

العدد 7 يوليو 2021 - الجزء 2

ISSN 2735-4822 (Online) \ ISSN 2735-4814 (print)

مجلة "بحوث" دورية علمية محكمة، تصدر عن كلية البنات للآداب والعلوم والتربية بجامعة عين شمس حيث تعنى بنشر الإنتاج العلمي المتميز للباحثين.

مجالات النشر: اللغات وآدابها (اللغة العربية - اللغة الإنجليزية - اللغة الفرنسية-اللغة الألمانية-اللغات الشرقية) العلوم الاجتماعية والإنسانية (علم الاجتماع - علم النفس - الفلسفة - التاريخ - الجغرافيا).

العلوم التربوية (أصول التربية - المناهج وطرق التدريس-علم النفس التعليمي - تكنولوجيا التعليم -تربية الطفل)

التواصل عبر الإيميل الرسمي للمجلة:

buhuth.journals@women.asu.edu.eg

يتم استقبال الأبحاث الجديدة عبر الموقع

الإلكتروني للمجلة:

[/https://buhuth.journals.ekb.eg](https://buhuth.journals.ekb.eg)

❖ حصول المجلة على 7 درجات (أعلى درجة في تقييم المجلس الأعلى للجامعات قطاع الدراسات التربوية).

❖ حصول المجلة على 7 درجات (أعلى درجة في تقييم المجلس الأعلى للجامعات قطاع الدراسات الأدبية).

تم فهرسة المجلة وتصنيفها في:

دار المنظومة- شمعة

رئيس التحرير

أ.د/ **أميرة أحمد يوسف**

أستاذ النحو والصرف-قسم اللغة العربية
عميد كلية البنات للآداب والعلوم والتربية
جامعة عين شمس

نائب رئيس التحرير

أ.د/ **حنان محمد الشاعر**

أستاذ تكنولوجيا التعليم-قسم تكنولوجيا التعليم
والمعلومات
وكيل كلية البنات للدراسات العليا والبحوث
جامعة عين شمس

مدير التحرير

د. **سارة محمد أمين إسماعيل**

مدرس تكنولوجيا التعليم
كلية البنات جامعة عين شمس

سكرتارية التحرير:

م/ **هبة ممدوح مختار محمد**

معيدة بقسم الفلسفة

مسئول الموقع الإلكتروني:

م.م/ **نجوى عزام أحمد فهمي**

مدرس مساعد تكنولوجيا التعليم

مسئول التنسيق:

م/ **دعاء فرج غريب عبد الباقي**

معيدة تكنولوجيا التعليم



جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان

خلود بنت يحيى عبد الباري بريك

باحثة دكتوراه - قسم علم النفس (تخصص الإرشاد النفسي)

كلية التربية، جامعة جازان، المملكة العربية السعودية

abd100ullah@gmail.com

صديق أحمد محمد عريشي

أستاذ علم النفس المشارك

كلية التربية - جامعة جازان، المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدف هذا البحث إلى الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان، ومعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى للمتغيرات (الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي)، ولتحقيق أغراض الدراسة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تمثل مجتمع البحث من جميع مرشدات طالبات مدارس جازان، في العام الدراسي (1442هـ/2021م)، والبالغ عددهن (334) مرشدة، موزعين بين المدارس الحكومية والأهلية (ابتدائي، متوسط، ثانوي)، كما تمثلت أداة الدراسة في مقياس جودة الحياة الوظيفية للمرشدات الطالبات بمحافظة جازان، والذي تكون من (46) عبارة موزعة على خمسة أبعاد، هي: (تحسين بيئة العمل، المشاركة في صنع القرار، أنظمة عدالة الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية، الرضا الوظيفي)، وقد طُبِقَ المقياس الكترونياً على عينة تم اختيارها عشوائياً بطريقة بسيطة؛ حيث أرسل المقياس إلى جميع أفراد مجتمع البحث، وقد استجاب عليه (179) من أفراد المجتمع، وقد توصل البحث إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد العينة جاء بشكل عام بدرجة متوسطة، كما أوضحت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى للمتغيرات (الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي)، وقد أوصى البحث بضرورة العمل على رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية بشكل عام، والاهتمام بتحسين بيئة العمل، وزيادة مشاركة المرشدات الطالبات في صنع القرار بشكل خاص.

الكلمات الدالة: جودة الحياة الوظيفية، المرشدة الطلابية.

مقدمة

يواجه العالم في الوقت الحالي العديد من الصراعات والتحديات التي نتجت عن التطور والغزو الثقافي المتسارع والمتلاحق، هذا له تأثير مباشر على الحياة الوظيفية وبخاصة المرشدون؛ لما لهم دور مهم في التعامل مع المشكلات النفسية التي قد تنجم عنه؛ لذا يجب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للمرشدين، والتي تمثل النقطة المركزية في تعاملهم مع الآخرين.

وتتم العملية الإرشادية من خلال علاقة ديناميكية تفاعلية بين طرفين؛ أحدهما مرشد والآخر مسترشد، ويكون المرشد مُدْرَب ومؤهل علمياً، من أجل تقديم الخدمات الإرشادية للمسترشد، والذي يمتلك العديد من القدرات والاستعدادات ولكنه يحتاج لوجود من يساعده على إنجازها (الداهري، 2016). يتم ذلك من خلال العلاقة المهنية والصلة الإنسانية المتبادلة بين المرشد والمسترشد، والتي يتم من خلالها التفاعل والتأثير والتأثر بينهما، حيث يسخر المرشد النفسي طاقاته وجهوده ومهاراته من أجل مساعدة المسترشد لمواجهة ما يعانيه من مشكلات (برزان، 2015).

ويساهم ذلك في تعزيز شعور المسترشد بالاهتمام والعناية، وتفهم المشكلة التي يعاني منها، وشعوره بجدية المرشد وإخلاصه في أداء عمله، وليس من السهل بناء مثل هذه العلاقة، لا سيما أن العلاقة المهنية الإرشادية بين المرشد والمسترشد تختلف عن العلاقات الاجتماعية، فهي ذات طابع علاجي، ويتحقق ذلك من خلال المرشد التي يتمتع بسمات وخصائص تمكنه من القدرة على بناء علاقة إرشادية ناجحة (أبو أسعد والأزيدة، 2015).

ومن أجل تحقيق ذلك يتوجب توفير البيئة الوظيفية المناسبة للعملية الإرشادية، التي تمكن المرشد من أداء مهامه على أكمل وجه، والحرص على أن يشعر المرشد أن الحياة الوظيفية التي يؤدي من خلالها عمله الإرشادي تتمتع بالجودة.

وهذا ما أشار إليه أبو شمالة (2018) في دراسته أن جودة الحياة الوظيفية عملية توفر أفضل ظروف عمل للعاملين، من خلال الاهتمام برأس المال البشري، والاهتمام بحياة الشخص العملية والشخصية، والتي تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين، وعلى رضاهم والتزامهم المهني فيما يحقق الأهداف المنشودة.

إن الاهتمام ببيئة العمل، وحياة العاملين، وظروف العمل المادية والمالية، توفير الظروف البيئية الملائمة هي الطريق التي يجب أن تتبعها الإدارات لإشباع رغبات العاملين بما يحقق ردود فعل إيجابية للمؤسسات الناجحة، وبما يساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى منتسبيها (المطيري، 2016).

وفي هذا الصدد أجريت العديد من الدراسات السابقة ومنها دراسة عبد الرزاق (2015) فقد هدفت لتحديد العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل المرتبطة بنظام الأجور والمكافأة والتي تؤثر على جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين حيث جاءت القوة النسبية متوسطة.

بينما استهدفت دراسة ليديانا (Lediana, 2013) التعرف على واقع قياس جودة الحياة الوظيفية لمحترفي وموظفي الصحة النفسية في ألبانيا، والرضا العام عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وكان من أهم نتائجها: وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا عن جودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل الصحية والأمن،

وكانت أكثر الأبعاد تباينا بين الموظفين هي (الأمان في بيئة العمل، عدالة الأجور والمكافآت، والفرص المستقبلية المتاحة).

كما هدفت دراسة سويد وسعادة (2018) إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين التدفق النفسي ومستوى جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني، لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين التدفق النفسي ومستوى جودة الحياة الوظيفية، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً بين التدفق النفسي ومستوى الأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وكذلك وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء المهني.

مما سبق يتضح أن تمتع المرشد بجودة الحياة الوظيفية تمكنه من تقديم الخدمات الإرشادية بكل كفاءة وفاعلية، ومن هنا جاءت فكرة البحث الحالي لمحاولة التعرف على جودة الحياة الوظيفية في ضوء الخبرة والتخصص والمؤهل لدى مرشدات طالبات مدارس جازان.

مشكلة البحث وأسئلته

يعد دور المرشد النفسي مهماً جداً ومحوري في التعامل مع الطلبة؛ لدوره المنوط بهم في مساعدة الطلبة في مواجهة المشكلات التي يتعرضون لها، وتحقيق أفضل مستوى من الصحة النفسية، لذلك برزت الحاجة للتركيز على أهمية الدور الذي يقوم به المرشد، والذي قد يتأثر بالعلاقات التي ينسجها المرشد النفسي في الحياة الوظيفية التي يعيشها، لا سيما أن تمتعهم بجودة الحياة الوظيفية، يُمكن المرشد من مساعدة طلابه على مواجهة تحديات وضغوطات الحياة المتسارعة والمتلاحقة، لذا يتوجب على أصحاب القرار والمسؤولين عن تقديم الخدمات الإرشادية الحرص على توفير الحياة الوظيفية المناسبة والملائمة التي تُمكن المرشد من أداء دوره على أكمل وجه.

إن ضعف جودة الحياة الوظيفية قد يترتب عليه ضعف قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، وضعف مستوى أدائها وكفاءتها، بالإضافة إلى زيادة معدلات حوادث العمل، والإصابات والغياب المتكرر، وضعف أداء الموظفين، وضعف ولاؤهم للمؤسسة، وكذلك افتقار المؤسسة إلى بيئة العمل المناسبة للموظفين، مما يترتب عليه ضعف الإنتاجية، وضعف الخدمات المقدمة للجمهور.

ونظراً لأهمية جودة الحياة الوظيفية؛ فقد تناولتها العديد من الدراسات بالبحث والدراسة؛ حيث استهدفت دراسة بندر وآخرين (Bandar et al, 2018) الكشف عن مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس من جامعة ساو أوراك الحكومية في ماليزيا عن جودة الحياة الوظيفية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية جاء بدرجة كبيرة، ووجدت فروق تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث.

أما دراسة حمادنة (2019) بغرض التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً.

ومن هنا يظهر جلياً أن تناول موضوع جودة الحياة الوظيفية للمرشد جديرٌ بالدراسة، وهذا ما دفع الباحثة لإجراء البحث الحالي، وعليه تمثلت مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

هل توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي لدى مرشدات طالبات مدارس جازان؟

وينبثق من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات جازان؟
2. ما تأثير متغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات جازان؟

فروض البحث

1. مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان متوسط فأعلى.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.
3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير التخصص.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أهداف البحث

استهدف البحث الحالي تحقيق ما يلي:

- (1) الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان
- (2) التعرف على الفروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية التي تعزى للمتغيرات (الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي) لدى مرشدات طالبات جازان.

أهمية البحث

أولاً: الأهمية النظرية

- (1) سعت الباحثة لإثراء المكتبة العربية بإطار نظري عن مفهوم جودة الحياة الوظيفية.
- (2) قد يسهم هذا البحث في فتح آفاق جديدة لدى الباحثين لتناول هذا المتغير من خلال أساليب مختلفة وجوانب متعددة
- (3) يستمد هذا البحث أهمية من خلال الفئة المستهدفة وهم مرشدات الطالبات اللاتي يقع على عاتقهن الكثير من المسؤوليات.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- (1) تتمثل في مساعدات مرشدات الطالبات لتحقيق التوافق والصحة النفسية، من خلال التعرف على عناصر ومكونات جودة الحياة الوظيفية والعوامل المؤثرة فيها.
- (2) قد يستفيد من نتائج البحث العاملون في الإرشاد النفسي والخدمة الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المحلي
- (3) قد تفيد نتائج هذا البحث اهتمام المسؤولين في الارتقاء بالخدمات المقدمة لمرشدات طالبات مدارس جازان.

محددات البحث

- **الحدود الموضوعية:** أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في: تحسين بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار، وأنظمة عدالة الأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، الرضا الوظيفي.

- الحدود البشرية: اقتصر البحث على عينة من مرشدات طالبات مدارس جازان.
- الحدود المكانية: مدارس جازان.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1443هـ-2021م.

مصطلحات البحث

جودة الحياة الوظيفية Quality of job life

وتعرف جودة الحياة إجرائيًا بأنها حالة التوافق التي يشعر بها العامل بين عمله وتحقيق أهدافه الشخصية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة له، لمساعدته على بناء علاقات جيدة، والاستجابة لاحتياجاته، وتنمية مهاراته في عمليات اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في هذا البحث.

المرشدة الطلابية Female guide

تعرف الباحثة المرشدة الطلابية إجرائيًا بأنها: الموظفة المؤهلة التي تمتحن مهنة الإرشاد التربوي، وتعمل على تقديم الخدمات الإرشادية للطالبات بمحافظة جازان.

الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: جودة الحياة الوظيفية

ظهر مصطلح جودة الحياة الوظيفية في نهاية الستينيات، ويهتم بتحسين حياة الأفراد في مكان العمل، من خلال التأكيد على أهمية التصميم الجيد للعمل، وجعله أكثر وضوحًا للعمال، وإعطائهم المزيد من السلطة (David, 2003, p.138).

أ) مفهوم جودة الحياة الوظيفية

يُعرف راثاما نيورامشاندر (Rathamani & Ramchandra, 2013, p.55) بأنها التوافق أو عدم التوافق بين الفرد وبيئة العمل التي يعمل فيها، كما يشير إلى مدى تمتع الموظفين بالرضا في حياتهم الشخصية أثناء تواجدهم في المنظمة.

كما يعرف سمحان (2020، ص.74) جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات والإجراءات التي تنفذها الإدارة بهدف تحسين وتطوير مختلف جوانب الحياة الوظيفية للعاملين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الاجتماعية لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي لهم، وإتاحة الفرصة لهم في المشاركة في اتخاذ القرار، مما يضمن استمرارية نجاح العمل.

بينما يرى علي (2020، ص. 516) بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تقوم بها المنظمة والتي يتم بمقتضاها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين؛ لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بمختلف جوانب الحياة الوظيفية، وتحقيق الرفاهية لهم وتنمية كفاءاتهم وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية تحقيقاً لمستوى عالٍ من الرضا الوظيفي يضمن استمرارية نجاح المنظمة.

كما عرفها كامر (Kumar, 2013, p.2) بأنها درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته، مضافاً إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجملها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد، ومن ثمَّ على مستوى أداء المؤسسة ككل.

(ب) أهمية جودة الحياة الوظيفية

لم يعد مفهوم منظمة العمل الجيدة يعتمد بشكل أساسي على الإنتاجية فقط، بل إلى الحد الذي يعتمد فيه على خلق جو من جودة الحياة الوظيفية، ثم زيادة الإنتاج بشكل طبيعي عندما يصبح العنصر البشري أكثر نشاطاً وإيجابية، ويصبح قادراً على الدخول في حشد العمال والمنتجين في بيئة عمل تحتوي بداخلها على جميع عناصر الأمن والسلامة المهنية نفسياً وجسدياً، بميثاق التزام يضمن بقائها واستمراريتها في خضم الحياة المتغيرة والمعاصرة، ويساعدها في العثور على ميزة تنافسية وتمكنها من توفير الرفاهية لأعضائها (Arif & Ilyas, 2013, p.13).

كما إنها تمثل الأساس لتحقيق الرضا والانسجام النفسي والاجتماعي وتساعد على تحسين الأداء والكفاءة في العمل (علام، 2012، ص. 244). بالإضافة إلى أنها تعد رؤية مستقبلية للمنظمة من حيث ضمان الرفاهية العامة للعاملين نحو تحقيق مستدام للأداء التنظيمي من خلال تضمين الجوانب المادية والتكنولوجية والنفسية والاجتماعية (Osibango & Others, 2019, p.419).

ويذكر كلُّ من (الخفاجي، 2012، ص.19؛ العنزي وصالح، 2009، ص.42) أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تتمثل في الآتي:

1. توفير عاملين أكثر ولاءً وتحفيزاً.
2. تنظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة.
3. تحقيق الأهداف الخاصة للموظفين وجعلها تتدرج ضمن أهداف المنظمة.
4. استدامة التنمية لبيئة عمل لا تستهلك الموارد البشرية والطبيعية بل تعمل على تجديدها، وبالتالي يمكن للجامعات استثمارها في تحقيق التنمية المستدامة.
5. الاستخدام الأمثل لمهارات القوى العاملة الحالية، حيث إنها تشجع وتدعم وتعزز القاعدة الاستثمارية للمهارات والقدرات الداخلية؛ لخلق بيئة عمل أكثر احترافاً وتحفيزاً وفعالية.
6. المساهمة في رفع معنويات الموظفين وتقليل استنزاف الموارد البشرية وتقليل معدل دوران العمل، حيث تعمل نوعية الحياة العملية على تحسين التواصل والتفاهم بين جميع الموظفين، مما يؤدي إلى علاقات جيدة، كما أنه يشجع على دخول المواهب الجيدة إلى بيئة العمل.
7. حل جميع المشاكل سواء التي تواجه الموظفين أو المنظمة بطريقة تشاركية وجعل المنظمة ديمقراطية.
8. تصميم أنظمة الأجور والمكافآت التي تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم.
9. تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل والحفاظ على سلامة العاملين والمنظمة.
10. إعادة هيكلة الأنشطة لجعل العمل أكثر إرضاءً لهم.
11. السعي لخلق بيئة عمل آمنة عالمياً من خلال الاهتمام بحقوق العاملين في المنظمة.
12. العمل على تجديد التنمية الفكرية وزيادة المعرفة.

13. الحد من النزاعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتبني علاقات تسعى من خلالها إلى زيادة الإنتاجية وتسوية السخط المنتشر بين العاملين في المنظمة.
14. السعي لزيادة التحسينات الإيجابية في مواقف وسلوك الموظفين بطريقة تؤدي إلى فوائد من زيادة كفاءة المنظمة وإنتاجيتها وتقليل الحوادث والإصابات التي تحدث بين جميع العاملين.
وتضيف الباحثة أن أهمية جودة الحياة الوظيفية تبرز في أنها تجعل العاملين يسخرون جهودهم لصالح المنظمة، وتجعل الموظفين يشعرون أنهم جزء أصيل من المنظمة حيث يسعون للاهتمام بالعمل وبمهامهم الوظيفية، وهذا ما يسعى إلى تحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إلى تحقيقها على أكمل وجه.

ج) مجالات جودة الحياة الوظيفية

إن جودة الحياة الوظيفية بناء حيوي متعدد يتضمن عدة مفاهيم أخرى، مثل الأمان الوظيفي ونظام المكافآت والتعلم التنظيمي والتطور التنظيمي والمشاركة في اتخاذ القرار الاحترام (شلمي وعود، 2020، ص.189)، وتبرز مجالات جودة الحياة الوظيفية في الآتي:

1. التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية: يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياته الوظيفية أهم أكبر التحديات التي تواجه كل من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء، وتحتاج إلى تبني استراتيجية مميزة خاصة بالتوازن بين الحياة والعمل، ومن أهم برامج تحقيق التوازن بين الحياة والعمل: وجود برامج المساعدة التعليمية لدعم وتطوير الموظف نحو الحصول على مؤهلات وشهادات تعليمية في المستقبل، دعم الموظفين من خلال تقديم الخدمات، توفير برامج الرفاهية الاجتماعية للموظفين ولعائلاتهم، برنامج الإذن بالغياب وبرنامج الإجازات الدينية والعطلات الرسمية والإجازات العادية مدفوعة الأجر (البياري، 2018، ص.16).

إن التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية ينبثق من حقيقة مفادها مشاركة العاملين على قدم المساواة في العمل وخارجه، ووجود وقت فراغ للقيام بمهام أخرى أو الترويح عن النفس والأسرة دون إنهاك في مقتضيات العمل، والتوافق بين قيم الفرد الوظيفية والقيم الشخصية، وتطبيق فقه الأولويات والارتياح النسبي للأسرة من شغل الفرد تلك الوظيفة، وتكريس الجهود في المجالات الحياتية المختلفة دون تعارض (Sirgy & Lee, 2015. P.1-2)

2. نوعية العلاقات الاجتماعية: إن الاهتمام بالجانب الإنساني في التعامل مع الأفراد في المنظمة يعد عاملاً مهماً في توفير المناخ الإيجابي الداعم للإنتاجية والإبداع (ماضي، 2014، ص 93). وتتضمن العلاقات الاجتماعية الاعتراف بالعمل، والاحترام، والإصغاء إلى الانشغالات، واحترام الزملاء وأوقات العمل، والاتصالات، والحوار الاجتماعي، والمشاركة في اتخاذ القرار (بو حفص وبن خالد، 2015، ص 122).

3. بيئة العمل: تشمل بيئة العمل كل ما يحيط بالمعلم من طبيعة العمل في المدرسة والقوانين الخاصة بالعمل والترقي بالإضافة إلى مكان العمل من حيث الإضاءة الجيدة، والتهوية (سمحان، 2020، ص.78)، وكذلك نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة (بو حفص وبن خالد، 2015، ص. 122).

4. **عدالة نظام الأجور والمكافآت:** تعتبر الحوافز والمكافآت عوامل هامة وضرورية لنجاح المنظمة باعتبارها وسيلة فاعلة لإشباع حاجات ورغبات العاملين في المنظمة، فقد تبني سياسة تحفيز تعبر للعامل عن مدى تقديرها لأدائه المتميز وعمله المتقن فيكون الارتباط بما يقدمه العامل من أداء متميز وعلى ضوئه يتم كفاءته، ومن أجل ذلك يجب على الإدارة التصريح بهذه السياسات من منظمة لأخرى حسب طبيعة العمل والإنتاج، كما أن نظام الأجر حسب الإنتاج يساعد على خلق روح الابتكار لدى العاملين، وتحسين أسلوب عملهم، وذلك من أجل زيادة إنتاجهم وبالتالي زيادة الأجر الذي يتقاضونه (نجيب، 2005، ص. 125).

وتعتبر الأجور والرواتب والمكافآت والامتيازات وأي بنود مالية أخرى يستحقها الفرد تعويضاً عن الجهود التي يبذلها في العمل الذي اختاره، والقصد من وراء أي نظام تعويضي هو لمكافأة الفرد بشكل مُنصف، بالإضافة إلى الاعتماد على النظام كوسيلة لجذب العاملين المحتملين والمحافظة على القدامى منهم، وتستثمر المنظمات عموماً الدراسات الخاصة بالأجور والرواتب لتحديد معدلات مستويات التعويض والمكافأة، ومثل هذه الدراسات تعكس مستويات الأجور والرواتب في البيئات المختلفة والصناعات المتماثلة. (جواد، 2010، ص. 305).

5. **الاستقرار والأمان الوظيفي:** يقصد به الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره بالعمل، وتناقص احتمال إنهاء خدماته، وهو شعور الموظف بالطمأنينة والاستقرار والنتائج عن ضمان استمراره في العمل (سمحان، 2020، ص 77)، ويعتبر الأمان و (الاستقرار) الوظيفي من المفاهيم المهمة في العمل، ويفهم عموماً على أنه الأمان في البقاء في نفس الوظيفة مع نفس صاحب العمل، وهي فكرة سادت علاقات العمل حتى وقت قريب؛ لتتحول إلى فكرة جديدة ويتم تفسيرها على أنها إمكانية العثور بسهولة على وظيفة في كل مراحل الحياة النشطة (فلاق، 2020، ص 8)، كما يشمل الحرص على التوافق بين حياة العمل وساعات العمل، ووتيرة وساعات العمل، والحياة الأسرية، والترفيه، ووسائل النقل (بو حفص وبن خالد، 2015، ص 122).

6. **المشاركة في اتخاذ القرار:** يبرز اتخاذ القرارات من خلال عملية اختبار بدائل للتوصل إلى اختيار البديل المناسب بشأن موضوع أو مشكلة معينة، فهو عملية اختيار من بين البدائل وفق معايير محددة استجابة لموقف معين، وبالتالي فعلية اتخاذ القرارات ما هي إلا مواقف للتأمل والمفاضلة والمناظرة والمراجعة والنظرة للنتائج التي قد تترتب على قرار ما دون الآخر (غول، 2008، ص. 163). وتبدو أهمية عملية اتخاذ القرارات بالنسبة لأية مؤسسة من خلال كونها ترتبط بجوانب العملية الإدارية المختلفة من تخطيط وتنظيم وتنسيق وتوجيه ورقابة وسياسات واتصالات وتفويض، حيث أصبح النجاح الذي تحققه أي مؤسسة يتوقف على اتخاذ القرارات المناسبة؛ ذلك لأن عملية اتخاذ القرارات تشمل في الناحية العملية كافة جوانب التنظيم الإداري وأن أي تفكير في العملية الإدارية ينبغي أن يركز على أسس وأساليب اتخاذ القرارات (السيد، 2018، ص. 11).

7. **التدريب بالأداء الوظيفي:** تعتبر برامج التدريب والتعلم من العوامل الأساسية والمفاهيم الرئيسية التي تعتمد عليها المنظمات وإدارات الموارد البشرية فيها للتمييز والمنافسة؛ حيث إن العاملين ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز أنفسهم عن الأفراد الآخرين، وأنه من الممكن تعلم هذا الأداء العالي واكتسابه

عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة لإثارة دافع الاستعداد للأداء (سرور، 2012، ص 153).

ثانياً: المرشدة الطلابية

تعد المدرسة نقطة التقاء لعدد كبير من العلاقات الاجتماعية المعقدة والمتشابكة، حيث يشكل التفاعل الاجتماعي والفنوت التي يحدث فيها التأثير الاجتماعي أرضاً خصبة لعملية الإرشاد النفسي (ملحم، 2010، ص. 350).

والإرشاد التربوي في الميدان مجال مهم في العملية التربوية والتعليمية؛ ويعرفه ابن شامان (2016، ص. 38) بأنه علاقة مهنية تتجلى في المساعدة المقدمة من فرد إلى آخر، فرد يحتاج إلى المساعدة (المسترشد)، وآخر يملك القدرة على تلك المساعدة (المرشد)، وتتم هذه المساعدة وفق عملية تخصصية تقوم على أسس وتنظيمات وفنيات، تتيح الفرصة أمام الطالب لفهم نفسه وإدراك قدراته بشكل يمنحه التوافق والصحة النفسية، ويدفعه إلى مزيد من النمو والإنتاجية.

أ) مفهوم المرشدة الطلابية

يعرف القرني والقحطاني (2020، ص 89) المرشد الطلابي الشخص المعين من قبل وزارة التربية والتعليم، والمؤهل تربوياً ونفسياً والقادر على ممارسة عملية التوجيه والإرشاد بما يساعد الطلاب على فهم أنفسهم والتعرف على إمكاناتهم، من خلال خبراته العلمية والمهنية بما يجعله قادراً على توجيه الطلاب وإرشادهم في حدود قدراتهم ومواهبهم وميولهم سواء في حل مشكلاتهم الدراسية أو النفسية أو الاجتماعية، أو في مساعدتهم على اختيار الدراسة أو التخصص أو العمل المناسب لكل واحد منهم، كما يساهم بشكل أساسي في تعزيز السلوكيات الإيجابية لدى الطلبة.

ويعرفه المومني وبركات (2015، ص 199) بأنه الشخص الحاصل على الشهادة الجامعية الأولى المتخصصة كحد أدنى في أحد الفروع الإنسانية التالية (الإرشاد النفسي، الصحة النفسية، علم النفس، علم الاجتماع) والمعين من قبل وزارة التربية والتعليم في مدارسها.

كما يعرفه ابن شامان (2016، ص40) بأنه: هو الشخص الذي امتحن الإرشاد التربوي وتخصص فيه وأعد له وتدرّب عليه، كما أن المرشد النفسي: ذلك الشخص المؤهل علمياً لتقديم المساعدة المتخصصة للأفراد والجماعات الذين يواجهون بعض الصعوبات والمشكلات النفسية والاجتماعية.

ب) مهام وواجبات المرشد الطلابية

يلخص كلاً من (الخيري، 2008، ص.62-63؛ القرني والقحطاني، 2020) مهام وأدوار المرشدة الطلابية فيما يلي:

1. إعداد الخطة العامة السنوية لبرامج التوجيه والإرشاد في ضوء التعليمات المنظمة لذلك واعتمادها من قبل مدير المدرسة.
2. خلق القدرات اللازمة للعمل الإرشادي من حيث السجلات والأدوات اللازمة لتنفيذ البرامج الإرشادية في المدرسة.

3. المساهمة في تشكيل مجلس المدرسة ولجان التوجيه والإرشاد والرعاية السلوكية واجتماعات أولياء الأمور والمعلمين وفق التعليمات المنظمة لذلك وعقد الاجتماعات ومتابعة تنفيذ توصياتهم وتقييم نتائجها.

4. تنفيذ برامج التوجيه والإرشاد وتطويرها وخدماتها الوقائية والعلاجية.

5. مساعدة الطلاب على التعامل مع مشاكلهم النفسية والاجتماعية والعاطفية والسلوكية.

6. التعرف على الطلاب ذوي الاحتياجات النفسية أو الاجتماعية، ويتم ذلك عن طريق إجراء الاختبارات والمقاييس.

7. تحويل الحالات إلى مؤسسات متخصصة للحالات التي تحتاج إلى علاج نفسي أو تدخل على مستوى متخصص.

8. إجراء الدراسات التي توضح احتياجات الطلاب من حيث التطور الأكاديمي والحاجات النفسية والاجتماعية والسلوكية.

9. مساعدة الطلاب على تحقيق أفضل النتائج الأكاديمية، وكذلك دعم وبناء شخصية صحية للطلاب.

10. إرشاد الطلاب لتطوير مهاراتهم وتحديد ما يفضلونه ومحاولة الوصول إليهم.

11. تنمية مهارات الطلاب وكفاءاتهم الاجتماعية والشخصية.

12. العمل مع الأسرة وتقديم الاستشارات للتعامل مع أبنائها ووضع خطة تعاون مشتركة.

13. العمل مع المعلمين وإدارة المدرسة لتطوير آليات أفضل للتعامل مع الطلاب.

14. القيام بزيارات منزلية للطلاب للتعرف على البيئة ودراسة الحالة الاجتماعية للطلاب.

15. فحص المشكلات التي يواجهها الطالب أو قد يواجهها أثناء الدراسة سواء كانت شخصية أو اجتماعية أو تعليمية والعمل على إيجاد الحلول المناسبة التي تضمن أن الطالب يسير على ما يرام في الدراسة ويوفر له الصحة النفسية.

16. العمل على اكتشاف مواهب وقدرات وميول الطلاب المتفوقين وغير المتشابهين والعمل على توجيه واستثمار تلك المواهب والقدرات والميول لصالح الطالب بشكل خاص والمجتمع بشكل عام.

17. المساهمة في إجراء البحوث والدراسات حول مشاكل التعليم، على سبيل المثال: مشكلة التسرب، التغيب المتكرر، إهمال الواجب المدرسي، تدني معدلات النجاح في المدارس ... إلخ.

18. العمل على توعية المجتمع المدرسي (طالب، مدرس، مدير) بشكل عام بأهداف ومهام التوجيه والإرشاد ودورها في التعليم.

وقد تناولت العديد من الدراسات جودة الحياة الوظيفية؛ حيث استهدفت دراسة خوقير (2018)

الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في جامعة الملك عبد العزيز بجدة، ولتحقيق أغراض الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (245) فرداً، تم اختيارهم عشوائياً، من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الملك عبد العزيز، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات عينة البحث على مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزي لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية

في استجابات عينة البحث على مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة المشاركين ومديري الإدارات، وكذلك أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة البحث على مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة لصالح من لديهم خبرة في العمل الجامعي تتراوح ما بين (5- 15) سنة، وأخيراً أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة البحث على مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير التدريب لصالح الذين شاركوا في ثلاث دورات تدريبية فأكثر.

بينما استهدفت دراسة الحديدي والبخاري (2018) استقصاء مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين، ولتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (150) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، من مجتمع الدراسة المتمثل في جميع المرشدين التربويين في محافظة نينوى للعام الدراسي 2017/2018م، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

في حين هدفت دراسة الحربي والشقران (2018) إلى استقصاء مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (686) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية المتيسرة، من مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص) على مجالات أداة الدراسة (الظروف المادية غير المادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي)، وعلى المجموع الكلي للاستبيان.

في حين استهدفت دراسة حمادنة (2019) استقصاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (420) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً، من مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغير الدرجة العلمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

أما دراسة محمود (2020) فقد هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، ولتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (87)

عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً، من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الأساتذة المساعدين والمدرسين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، كذلك أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير القسم العلمي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الأبعاد الخاصة بجودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، وجودة نظم الرواتب والمكافآت، وتحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات المؤهل أو القسم أو الدرجة العلمية.

كما أجرى على (2020) دراسة هدفت إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (244) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة المتمثل في أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح (الأستاذ)، وكذلك وجود فروق في واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح (الأكثر من 20 عام).

كذلك أجرى بيرانجين أنجين وآخرون (Perangin - Angin et al,2020) دراسة استهدفت معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي على أداء الموظف عند توسيط الرضا الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (70) موظفاً، وقد بينت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لهما تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي في جودة الحياة الوظيفية، كما أظهرت أيضاً أن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على أداء الموظف، وكذلك أظهرت أن جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لهما تأثير إيجابي على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي، وأخيراً أشارت النتائج إلى أن الرضا الوظيفي كان له تأثير إيجابي على أداء الموظف.

منهج البحث وإجراءاته

أولاً: منهج البحث

لتحقيق أغراض البحث، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي؛ كونه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الميدان، ووصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كيفياً (وصف الظاهرة وتوضيح خصائصها)، وكمياً (إعطائها وصفاً رقمياً يوضح حجم الظاهرة ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى) (درويش، 2018)، وذلك لمحاولة الكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية في ضوء الخبرة والتخصص والمؤهل لدى مرشدات طالبات مدارس جازان.

ثانياً: مجتمع البحث

تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع مرشدات طالبات مدارس جازان، في العام الدراسي (1443هـ/2021م)، والبالغ عددهن (334) مرشدة، موزعين بين المدارس الحكومية والأهلية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) (المصدر: وحدة الخدمات الإرشادية بإدارة التوجيه والإرشاد بمنطقة جازان).

ثالثاً: عينة البحث

قامت الباحثة بتحويل مقياس جودة الحياة الوظيفية إلى شكل الكتروني وإرساله إلى جميع أفراد مجتمع البحث؛ حيث استجاب عليه عشوائياً (179) مرشدة طلابية من مدراس التعليم الحكومي والأهلي من مدارس محافظة جازان، والجدول (1) يوضح عدد المرشدات الطالبات المشاركة في الرد على المقياس.

جدول 1

توزيع عينة البحث الأساسية لمتغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل.

المجموع	المتغير	
66	1-5 سنوات	الخبرة
84	5-10 سنوات	
29	10 سنوات فأكثر	
29	علم نفس	التخصص
18	علم اجتماع	
16	خدمة اجتماعية	
116	أخرى	المؤهل
124	بكالوريوس	
37	دبلوم عالي	
18	ماجستير فأعلى	
179	الإجمالي	

رابعاً: أداة البحث

تم اتباع الخطوات التالية في بناء مقياس جودة الحياة الوظيفية للمرشدات الطالبات بمحافظة جازان:

1) تحديد الهدف من المقياس

استخدم البحث الحالي الاستبانة لملاءمتها الحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدات الطالبات بمحافظة جازان، وكذلك بهدف التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عينة البحث تعزي إلى متغيرات (الخبرة، التخصص، المؤهل العلمي).

2) إعداد الصورة الأولية لاستبانة جودة الحياة الوظيفية

في ضوء الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، مثل: (محمود، 2020؛ Lediana؛ Perangin-Angin et al., 2020)، تم إعداد الصورة الأولية لمقياس جودة الحياة الوظيفية، والذي تكون من قسمين:

1. القسم الأول: البيانات الديمغرافية (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، التخصص).
2. القسم الثاني: مقياس جودة الحياة الوظيفية.
وقد تكون المقياس من خمسة أبعاد رئيسة هي:
 1. البعد الأول: تحسين بيئة العمل؛ ويتكون من (10) عبارات.
 2. البعد الثاني: المشاركة في صنع القرار؛ ويتكون من (10) عبارات.
 3. البعد الثالث: أنظمة عدالة الأجور والمكافآت؛ ويتكون من (9) عبارات.
 4. البعد الرابع: ظروف العمل المادية؛ ويتكون من (8) عبارات.
 5. البعد الخامس: الرضا الوظيفي؛ ويتكون من (9) عبارات.

(3) صياغة تعليمات الاستبانة

تم صياغة تعليمات الاستبانة بلغة واضحة وسهلة ومباشرة، لتتمكن المرشدات من فهمها والتجاوب معها وتحديد اختيارها على كل عبارة، ووضعت تلك التعليمات في بداية الاستبانة في صفحة مستقلة.

(4) طريقة تقدير الدرجات (تصحيح الاستبانة)

بالنسبة لاستجابات المفحوصين على عبارات المقياس تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتم فيه تحويل إجابات المفحوصين إلى الأوزان النسبية التالية: (كبير جداً، يأخذ الدرجة 5، كبير، يأخذ الدرجة 4، متوسط، يأخذ الدرجة 3، منخفض، يأخذ الدرجة 2، منخفض جداً يأخذ الدرجة 1)، كما تعكس العبارات السالبة بالمقياس لتأخذ الترتيب (كبير جداً "1"، كبير "2"، متوسط "3"، منخفض "4"، منخفض جداً "5").

ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في أبعاد المقياس وعباراته، تم حساب المدى (4=1-5)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (0.80 = 5/4)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يتضح من خلال الجدول رقم (2).

جدول 2

تحديد فئات المقياس المترجح الخماسي

مدى الفئة	الفئة
1.8-1	منخفض جداً
2.6-1.81	منخفض
3.4-2.61	متوسط
4.2-3.41	كبير
5-4.21	كبير جداً

(5) الصدق الظاهري لمقياس جودة الحياة الوظيفية

بعد الانتهاء من بناء الصورة الأولية للمقياس، تم عرضها على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس، للاطلاع عليها وابداء آرائهم وتدوين ملاحظاتهم، للفت انتباه الباحثة لبعض ما قد يُضعف أداة بحثها والتي قد تكون غفلتها أثناء بناء الأداة. وقد أجرت الباحثة التعديلات التي اتفق عليها السادة المحكمين، من تعديل واستبعاد ودمج لبعض الفقرات، ليصبح المقياس جاهزاً للتجربة الاستطلاعية.

(6) الاتساق الداخلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية

يستخدم الاتساق الداخلي لاستبعاد العبارات غير الصالحة في الأداة؛ بمعنى أن تهدف كل عبارة إلى قياس نفس الوظيفة التي تقيسها العبارات الأخرى في الأداة، ولتحديد الاتساق الداخلي للمقياس تم تطبيقه إلكترونياً (حولت الباحثة المقياس إلى مقياس إلكتروني من خلال نماذج جوجل) على عينة استطلاعية من مرشدات طالبات مدارس جازان بلغ عددهم (30) مرشدة طلابية، ثم تم حساب معاملات الارتباط من خلال برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، والجدول التالي يوضح معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.

جدول 3

درجة ارتباط كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية وبدرجة البعد الذي تنتمي إليه (ن=30)

معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة
**0.949	**0.931	24	**0.914	**0.948	1
**0.894	**0.855	25	**0.939	**0.895	2
**0.957	**0.921	26	**0.934	**0.900	3
**0.812	**0.754	27	**0.943	**0.975	4
**0.955	**0.945	28	**0.923	**0.873	5
**0.959	**0.923	29	**0.979	**0.952	6
**0.951	**0.922	30	**0.971	**0.950	7
**0.982	**0.990	31	**0.941	**0.937	8
**0.963	**0.937	32	**0.984	**0.978	9
**0.973	**0.951	33	**0.989	**0.963	10
**0.930	**0.920	34	**0.972	**0.963	11
**0.966	**0.930	35	**0.986	**0.996	12
**0.938	**0.931	36	**0.926	**0.938	13
**0.827	**0.882	37	**0.937	**0.927	14

معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالبعد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	رقم العبارة
**0.985	**0.986	38	**0.860	**0.802	15
**0.973	**0.976	39	**0.964	**0.957	16
**0.878	**0.889	40	**0.942	**0.914	17
**0.892	**0.895	41	**0.982	**0.961	18
**0.957	**0.950	42	**0.976	**0.966	19
**0.953	**0.947	43	**0.888	**0.926	20
**0.956	**0.964	44	**0.869	**0.903	21
**0.951	**0.937	45	**0.909	**0.891	22
**0.871	**0.835	46	**0.880	**0.918	23

** معاملات ارتباط دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول رقم (3) أن ثمة ارتباطاً طردياً موجباً بين عبارات المقياس والمجموع الكلي له، كما يتضح أن معظم العبارات أظهرت معاملات ارتباط لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0,802-0,996) وجميعها معاملات ارتباط كبيرة وكبيرة جداً وقوية، كما يتضح أن ثمة ارتباطاً طردياً بين كل درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، فقد أظهرت جميع العبارات معاملات ارتباط لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط مع الأبعاد بين (0,812-0,989)، وجميعها معاملات ارتباط كبيرة وكبيرة جداً وقوية، مما يدل على قوة ارتباط العبارات بالأبعاد الرئيسية التي تنتمي إليها، وكذلك قوة ارتباطها بالمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية والجدول (4-3) يوضح ذلك.

كما تم حساب معامل الارتباط بين بين درجة الأبعاد، والدرجة الكلية لمقياس جودة الحياة الوظيفية، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول 4

معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس (ن = 30)

معامل الارتباط بالمقياس	البعد
**0.985	تحسين بيئة العمل
**0.990	المشاركة في صنع القرار
**0.983	أنظمة عدالة الأجور والمكافآت
**0.990	ظروف العمل المادية
**0.996	الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول (4) أن ثمة ارتباطاً طردياً موجباً بين الأبعاد الخمسة الرئيسية والمجموع الكلي له، كما يتضح أن جميع الأبعاد أظهرت معاملات ارتباط لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01)، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط بين (0,983-0,996) وجميعها معاملات ارتباط كبيرة جداً وقوية، وبذلك أصبح مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بدرجة عالية جداً من الاتساق الداخلي.

7) ثبات مقياس جودة الحياة الوظيفية

للتحقق من ثبات درجات المقياس تم حساب معامل (ألفا كرو نباخ) لحساب معامل ثبات درجات عبارات المقياس ككل؛ ولأبعاده الخمسة والجدول (5) يوضح معامل ثبات ألفا كرونباخ للمقياس وأبعاده الخمسة.

جدول 5

قيم معاملات الثبات لمقياس جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل ألفا كرونباخ (ن=30)

البعد	عدد العبارات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
تحسين بيئة العمل	10	0.988
المشاركة في صنع القرار	10	0.986
أنظمة عدالة الأجور والمكافآت	9	0.974
ظروف العمل المادية	8	0.981
الرضا الوظيفي	9	0.982
الاستبيان ككل	46	0.996

يتضح من الجدول (5) أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ جاءت مرتفعة للمقياس ككل، ولأبعاده الثلاثة؛ حيث بلغت قيمة معاملات الثبات للمقياس ككل (0.996)، بينما بلغت لأبعاد المقياس: تحسين بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار، وأنظمة عدالة الأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، والرضا الوظيفي على الترتيب (0.988، 0.986، 0.974، 0.981، 0.982)، وجميعها معاملات ثبات عالية جداً، ما يؤكد صلاحية استخدام المقياس كأداة للقياس بهذا البحث في ضوء خصائص عينته.

نتائج البحث: عرضها وتفسيرها ومناقشتها

تناول هذا الجزء عرضاً لنتائج البحث الميدانية وتفسيرها ومناقشتها؛ من خلال عرض استجابات أفراد عينة البحث على عبارات الاستبانة؛ من خلال الإجابة عن أسئلة البحث، وذلك على النحو التالي:

1) نتائج السؤال الأول: عرضها وتفسيرها ومناقشتها

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الأول ونصه: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات جازان؟ وارتبطت هذه النتائج بالفرض الأول للبحث ونصه: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان متوسط فأعلى.

وللتحقق من صحة الفرض الأول، والكشف عن مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المرشدات الطالبات بمحافظة جازان، أعدت استبانة حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية المتمثلة في: تحسين بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار، وأنظمة عدالة الأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، والرضا الوظيفي، وطُبِّقت على عينة اشتملت من المجتمع بلغت (179) من المرشدات الطالبات

بمحافظة جازان، ثم حُسبت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة فرعية، وكذلك ترتيبها وفق المتوسط الحسابي، وللفصل بين مستوى كل عبارة من عبارات مقياس جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر عينة البحث، ولتحديد مستوى كل عبارة اعتمد مقياس ليكرت الخماسي الذي تم الإشارة إليه مسبقاً في الفصل الثالث من هذا البحث؛ ويمكن توضيح النتائج التي توصل إليها من خلال ما يلي:

أ) مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بتحسين بيئة العمل

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرشحات الطالبات بمحافظة جازان فيما يتعلق بعبارات بعد تحسين بيئة العمل؛ حُسبت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة، وذلك على النحو التالي:

جدول 6

المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لآراء عينة البحث حول عبارات بعد تحسين بيئة العمل لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=179)

م	العبارة	الترتيب	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أجد متسعاً من الوقت بعد ساعات العمل لترتيب ملفات العمل الإرشادي.	2	2.03	0.2979	ضعيف	11	6.1%	163
2	يقدم قسم الإرشاد برامج متنوعة للمرشدين.	3	2.02	0.4026	ضعيف	2	1.1%	169
3	أحرص على بناء شبكة اجتماعية مع الموظفين.	5	2	0.2998	ضعيف	8	4.5%	163
4	أسعى لمشاركة زميلاتي في مناسباتهن.	6	1.9	0.2810	ضعيف	1	0.6%	164
5	تحرص الإدارة على تنفيذ الأنشطة الترفيهية للموظفين.	2م	2.03	0.3499	ضعيف	1	0.6%	168
6	تقدم الإدارة برامج تدريبية مساعدة لدعم وتطوير مهارات المرشدين.	4	2.01	0.2480	ضعيف	1	0.6%	176
7	تتبنى الإدارة خططاً مرنة لأداء المهام المطلوبة من المرشدين.	2م	2.03	0.3162	ضعيف	2	1.1%	175
8	تراعى الإدارة الظروف الشخصية للمرشدين في أوقات الأزمات.	4م	2.01	0.2243	ضعيف	-	0.6%	178

م	العبارة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط	منخفض	منخفض جداً	الترتيب
9	تأخذ الإدارة في الاعتبار الجوانب الإنسانية في وقت تقييم الأداء.	1	0.2243	2.01	-	178	-	4م
		0.6%			-	99.4%	-	
10	تتفهم الإدارة ضغوط الحياة التي يتعرض لها الموظفون.	-	0.2072	2.04	8	178	-	1
		-			4.5%	99.4%	-	
تحسين بيئة العمل ككل			0.2851	2.01				ضعيف

يتضح من خلال الجدول (6) أن عبارات محور تحسين بيئة العمل من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان بلغت (10) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (1.9)، (2.04)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات مقياس ليكرت الخماسي المتدرج وهي فئة منخفض، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات عينة البحث من المرشحات الطالبات حول عبارات بعد تحسين بيئة العمل جاءت بمستوى ضعيف.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات محور تحسين بيئة العمل تراوحت ما بين (0.2072، 0.3499)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في تقديرات أفراد البحث حول عبارات بعد تحسين بيئة العمل.

كما بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور تحسين بيئة العمل (2.01) بانحراف معياري (0.2851)، وهذا يدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بتحسين بيئة العمل من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان جاء بدرجة ضعيفة؛ وربما يعود السبب في ذلك إلى ضعف الاهتمام الكافي من القيادات التعليمية بالعديد من الجوانب المتعلقة بتحسين بيئة العمل الخاصة بالمرشحات الطالبات؛ فعدم الاهتمام الإدارة بتنفيذ الأنشطة الترفيهية للموظفين، وضعف التركيز على تقديم البرامج الإدارية لتطوير مهاراتهم، وعدم مراعاة الظروف الشخصية للمرشحات وقت الأزمات، وإغفال الجوانب الإنسانية في تقييم الأداء، بالإضافة إلى عدم تفهم الإدارة ضغوط الحياة التي يتعرض لها الموظفون، وكذلك عدم حصول المرشدة الطلابية على السلطات الكافية التي تتناسب مع مهام عملهن يؤثر سلباً على قدرتهن على أداء الأعمال المناطة بهن، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على مستوى جودة الحياة الوظيفية المتعلقة ببيئة العمل؛ حيث أن بيئة العمل من شأنه أن توفر كافة المتطلبات والمستلزمات التي تعزز من قدرة المرشحات الطالبات على أداء مهام عملهن بالصورة المطلوبة.

ب) مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالمشاركة في صنع القرار

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرشحات الطالبات بمحافظة جازان فيما يتعلق بعبارات بعد المشاركة في صنع القرار؛ حُسبت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة، وذلك على النحو التالي:

جدول 7

المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لآراء عينة البحث حول عبارات بعد المشاركة في صنع القرار لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=179)

م	العبارات	المتوسط	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط	انحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط	المتوسط الحسابي	المتوسط	المتوسط الحسابي	المتوسط	المتوسط الحسابي	المتوسط	المتوسط الحسابي	المتوسط	المتوسط الحسابي	المتوسط	المتوسط الحسابي
11	تمنحني الإدارة الاستقلالية والحرية في أداء واجبات وظيفتي.	1	2	2	4	170	1.1	0.4982	ضعيف جدا	2	2	2	4	170	1.1	0.4982	ضعيف جدا	2	2
12	تحرص الإدارة على تحسين قدراتي وإمكاناتي في اتخاذ القرارات.	-	-	1	6	172	1.04	0.2327	ضعيف جدا	6	-	-	6	172	1.04	0.2327	ضعيف جدا	6	-
13	أساهم في إدراج بعض المواضيع على أجندة اجتماعات المدرسة.	-	-	3	7	169	1.07	0.3184	ضعيف جدا	4	-	-	7	169	1.07	0.3184	ضعيف جدا	4	-
14	تشجعي الإدارة على المشاركة في اتخاذ القرارات.	-	-	4	5	170	1.07	0.3356	ضعيف جدا	4	-	-	5	170	1.07	0.3356	ضعيف جدا	4	-
15	تتيح لي إدارة المدرسة المساهمة في حل المشكلات المتعلقة بأعضاء هيئة التدريس.	-	4	5	-	170	1.12	0.5710	ضعيف جدا	1	-	-	-	170	1.12	0.5710	ضعيف جدا	1	-
16	يتم تفويض بعض الصلاحيات التي تتعلق بالعمل من قبل الإدارة.	1	-	4	4	170	1.08	0.4407	ضعيف جدا	3	-	-	4	170	1.08	0.4407	ضعيف جدا	3	-
17	تتيح الإدارة لي الفرصة لتحديد الدورات التدريبية التي أحتاجها.	-	-	-	6	173	1.03	0.1804	ضعيف جدا	7	-	-	6	173	1.03	0.1804	ضعيف جدا	7	-
18	تهتم الإدارة بأفكاري وآرائي التي تخدم العمل.	-	-	3	2	174	1.04	0.2768	ضعيف جدا	6	-	-	2	174	1.04	0.2768	ضعيف جدا	6	-
19	تشركني الإدارة وضع خطط العمل.	-	-	3	6	171	1.05	0.2748	ضعيف جدا	5	-	-	6	171	1.05	0.2748	ضعيف جدا	5	-
20	تشركني الإدارة في النقاشات التي تتعلق بتطوير العمل.	-	-	-	10	169	1.05	0.2303	ضعيف جدا	5	-	-	10	169	1.05	0.2303	ضعيف جدا	5	-
	المشاركة في صنع القرار						1.06	0.3358	ضعيف جدا										

يتضح من خلال الجدول (7) أن عبارات بعد المشاركة في صنع القرار من وجهة نظر المرشدات الطلابيات بمحافظة جازان بلغت (10) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (1.03)، و(1.12)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الخامسة من فئات مقياس ليكرت الخماسي المتدرج وهي ضعيفة جداً، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات عينة البحث من المرشدات الطلابيات حول عبارات بعد المشاركة في صنع القرار جاءت بمستوى ضعيف جداً.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات بعد المشاركة في صنع القرار تراوحت ما بين (0.1804، 0.5710)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في تقديرات أفراد البحث حول عبارات بعد المشاركة في صنع القرار.

كما بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور المشاركة في صنع القرار (1.06) بانحراف معياري (0.3358)، وهذا يدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالمشاركة في صنع القرار من وجهة نظر المرشدات الطلابيات بمحافظة جازان جاء بدرجة ضعيفة جداً؛ وربما يعود السبب في ذلك إلى عدم منح إدارة المدرسة الاستقلالية والحرية للمرشدات الطلابيات في أداء واجباتهن الوظيفية بشكل مرن، بالإضافة إلى عدم تركيز الإدارة على تحسين قدراتهن في اتخاذ القرارات، وضعف التشجيع من قبل الإدارة على المشاركة البناءة في عرض وجهات النظر وحل المشكلات، وعدم تفويض الموظفين بشكل عام والمرشدات بشكل خاص ببعض الصلاحيات التي تتعلق بالعمل والإدارة، وعدم إشراك الموظفين في وضع خطط العمل، أو النقاشات المتعلقة به.

ج) مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بنظام عدالة الأجور والمكافآت

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرشدات الطلابيات بمحافظة جازان فيما يتعلق بعبارات بعد نظام عدالة الأجور والمكافآت؛ حُسبت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة، وذلك على النحو التالي:

جدول 8

المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لآراء عينة البحث حول عبارات بعد نظام عدالة الأجور والمكافآت لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=179)

م	العبارة	كبير جداً	كبير	متوسط	منخفض	منخفض جداً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارة	مستوى	ترتيب العبارة
21	يدفعني العائد المالي المنخفض من عملي كمرشدة للبحث عن فرصة عمل مناسبة.	-	1	4	174	1	3.96	0.2093	كبير	1	
22	أحصل على راتبي الشهري بانتظام.	-	-	3	171	5	3.92	0.3520	كبير	3م	
23	يوجد نظام واضح ومناسب للترقية في العمل.	-	-	5	173	1	3.95	0.2768	كبير	2م	

م	العبارة	كبير	متوسط	منخفض	منخفض جدا	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	العبارة مستوى	ترتيب العبارة
24	أشعر بالرضا عن تقييم أدائي في العمل.	3	12	6	-	3.88	0.4530	كبير	4
		1.7%	6.7%	3.4%	-				
25	أحصل على تعزيز معنوي من الإدارة.	7	7	2	1	3.96	0.4154	كبير	1م
		3.9%	3.9%	1.1%	0.6%				
26	أحصل على التعزيز المعنوي من قبل مشرف الإرشاد.	4	5	3	-	3.96	0.3412	كبير	1م
		2.2%	2.8%	1.7%	-				
27	يتسم نظام التعويضات والمكافآت بالوضوح.	-	8	5	3	3.92	0.5348	كبير	3
		-	4.5%	2.5%	1.7%				
28	يرتبط نظام المكافآت بأداء وإنجازات الموظفين.	-	13	-	-	3.92	0.2602	كبير	3م
		-	7.3%	-	-				
29	أرى أن نظام المكافآت عادل.	-	8	-	-	3.95	0.2072	كبير	2
		-	4.5%	-	-				
	نظام عدالة الأجور والمكافآت					3.93	0.3388	كبير	

يتضح من خلال الجدول (8) أن عبارات بعد نظام عدالة الأجور والمكافآت من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان بلغت (9) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.88، 3.96)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الخماسي المتدرج وهي كبيرة، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات عينة البحث من المرشحات الطالبات حول عبارات بعد نظام عدالة الأجور والمكافآت جاءت بمستوى كبير.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات بعد نظام عدالة الأجور والمكافآت تراوحت ما بين (0.2072، 0.5348)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في تقديرات أفراد البحث حول عبارات بعد نظام عدالة الأجور والمكافآت.

كما بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور تحسين بيئة العمل (3.93) بانحراف معياري (0.3388)، وهذا يدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بنظام عدالة الأجور والمكافآت من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان جاء بدرجة كبيرة؛ وربما يعود السبب في ذلك إلى عمل مناسبة العائد المالي للعمل كمرشحات طالبات، بالإضافة إلى انتظام صرف الراتب الشهري لهن، وكذلك وجود معايير وقواعد واضحة ومناسبة تتحقق العدالة في الترقيات بين المرشحات الطالبات، فضلاً عن الموضوعية في نظام تقييم أدائهن من قبل إدارة المدرسة، واستخدام إدارة المدرسة ومشرف الإرشاد الطلابي أساليب التعزيز المعنوي، وكذلك وجود نظام عادل لتوزيع المكافآت على المرشحات الطالبات.

د) مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بظروف العمل المادية

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرشدات الطالبات بمحافظة جازان فيما يتعلق بعبارات بعد ظروف العمل المادية؛ حُسبت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة، وذلك على النحو التالي:

جدول 9

المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لآراء عينة البحث حول عبارات بعد ظروف العمل المادية لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=179)

م	العبارة	ن	ن	متوسط	منخفض	منخفض جدا	الحسابي المتوسط	المعياري	الانحراف المعياري	العبارة مستوى	ترتيب العبارة
30	غرفة الإرشاد مستقلة عن الغرف الأخرى في المدرسة.	167	4	93.3%	6.7%	-	4.93	0.2507	كبير جدا	3	
31	حجم الغرفة الإرشادية يتناسب مع العملية الإرشادية.	155	16	86.6%	8.9%	3.4%	4.81	0.5811	كبير جدا	7	
32	تصميم الغرفة الإرشادية ملائم ومريح.	168	6	93.9%	3.4%	1.7%	4.89	0.4382	كبير جدا	5	
33	البيئة الفيزيائية للغرفة الإرشادية مناسبة للعمل الإرشادي.	168	9	93.9%	5%	1.1%	4.92	0.3003	كبير جدا	4	
34	تتوفر الأدوات والإمكانات اللازمة للعمل الإرشادي.	189	8	94.4%	4.5%	1.1%	4.93	0.2921	كبير جدا	3 م	
35	أمارس واجباتي الإرشادية في غرفة مخصصة للإرشاد.	172	6	96.1%	3.4%	0.6%	4.95	0.2327	كبير جدا	2	
36	يتناسب أثاث الغرفة الإرشادية مع العملية الإرشادية.	172	6	96.1%	3.4%	0.6%	4.96	0.2093	كبير جدا	1	
37	تتوفر الإمكانيات التي تتناسب مع التطور التكنولوجي في الغرفة الإرشادية.	174	4	97.2%	2.2%	0.6%	4.87	0.3458	كبير جدا	6	
ظروف العمل المادية											
4.9 0.3312 كبير جدا											

يتضح من خلال الجدول (9) أن عبارات بعد ظروف العمل المادية من وجهة نظر المرشدات الطالبات بمحافظة جازان بلغت (8) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4.81)، و(4.96)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الأولى من فئات مقياس ليكرت الخماسي المتدرج وهي كبيرة جدا، وتُشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات عينة البحث من المرشدات الطالبات حول عبارات بعد ظروف العمل المادية جاءت بمستوى كبير جدا.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات بعد ظروف العمل المادية تراوحت ما بين (0.2093، 0.5811)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في تقديرات أفراد البحث حول عبارات بعد ظروف العمل المادية.

كما بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور تحسين بيئة العمل (4.9) بانحراف معياري (0.3312)، وهذا يدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بظروف العمل المادية من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان جاء بدرجة كبيرة؛ وربما يعود السبب في ذلك إلى اهتمام إدارات المدارس بتوفير غرفة للمرشحات الطالبات مستقلة عن الغرف الأخرى في المدرسة، وكذلك مناسبة مواصفات غرف الإرشاد من حيث الحجم والتهوية، والمقاعد، والتجهيزات، كما أن تصميم تلك الغرفة من حيث ترتيب الأثاث يسهم بشكل كبير في تسهيل مهام وواجبات المرشدة الطلابية، بالإضافة إلى تزويد تلك الغرفة بأحدث تتوفر الإمكانيات التي تتناسب مع التطور التكنولوجي.

د) مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي

للتعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرشحات الطالبات بمحافظة جازان فيما يتعلق بعبارات بعد الرضا الوظيفي؛ حُسبت التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة، وذلك على النحو التالي:

جدول 10

المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لأراء عينة البحث حول عبارات بعد الرضا الوظيفي لمقياس جودة الحياة الوظيفية (ن=179)

م	العبارة	الترتيب	متوسط	انحراف معياري	الترتيب	متوسط	انخفاض	انخفاض	متوسط	الترتيب	العبارة
38	أتمتع بالدافعية لإنجاز مهامي الإرشادية.	1	متوسط	0.3884	2.97	3	5	167	2	2	1.1%
39	أرى أن ساعات العمل يناسب العمل الإرشادي.	4م	متوسط	0.5179	2.91	6	11	157	2	3	1.7%
40	يوجد للعمل الإرشادي وصف وظيفي واضح ومحدد.	5	متوسط	0.5815	2.89	11	4	159	2	3	1.7%
41	أحصل على الدعم المناسب للعمل الإرشادي من الإدارة.	6	متوسط	0.6078	2.88	11	8	153	4	3	1.7%
42	أرى أن عملي في المدرسة له تأثير كبير.	3	متوسط	0.5407	2.93	8	6	159	3	3	1.7%
43	أرى أن العمل الإرشادي ممتع.	4	متوسط	0.4532	2.91	5	10	162	-	2	1.1%
44	تحرص الإدارة على	6م	متوسط	0.4355	2.88	8	4	167	-	-	-

م	العبرة	كبير	كبير	متوسط	منخفض	منخفض جدا	الحسابي	المتوسط	المعياري	الانحراف	العبرة	مستوى	ترتيب العبرة
	تسخير سبل الراحة والأمان للموظفين.	-	-	93.3%	2.2%	4.5%							
45	أشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي.	-	-	96.6%	-	3.4%	173	2.93	0.3609	متوسط	3م		
46	عملي كمرشدة يتوافق مع آمالي وتطلعاتي.	5	5	84.9%	5.6%	3.9%	152	2.95	0.5927	متوسط	2		
	الرضا الوظيفي							2.91	0.4965	متوسط			

يتضح من خلال الجدول (10) أن عبارات بعد الرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان بلغت (9) عبارات، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.88، 2.97)، وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الخماسي المتدرج وهي متوسط، وتشير النتيجة السابقة إلى أن استجابات عينة البحث من المرشحات الطالبات حول عبارات بعد الرضا الوظيفي جاءت بمستوى متوسط.

كما بينت النتائج أن قيم الانحراف المعياري لعبارات بعد الرضا الوظيفي تراوحت ما بين (0.3609، 0.6078)، وهي قيم تتمحور حول الواحد الصحيح؛ وهذا يعكس أن هناك تجانساً في تقديرات أفراد البحث حول عبارات بعد الرضا الوظيفي.

كما بلغ المتوسط الحسابي العام لمحور الرضا الوظيفي (2.91) بانحراف معياري (0.5927)، وهذا يدل على أن مستوى جودة الحياة الوظيفية فيما يتعلق بالرضا الوظيفي من وجهة نظر المرشحات الطالبات بمحافظة جازان جاء بدرجة كبيرة؛ وربما يعود السبب في ذلك إلى تمتع المرشحات الطالبات بدافعية داخلية مرتفعة لإنجاز مهامهم الإرشادية، وقناعتهم الشخصية الكبيرة بأن عدد ساعات العمل يتناسب مع مهامهم كمرشحات طالبات، وكذلك وجود مهام واضحة للمرشحات، كما أن معظم المرشحات الطالبات يرون أن العمل الإرشادي ذو تأثير في العملية التعليمية وأنه عمل ممتع بالنسبة إليهن، مما يؤدي إلى شعورهن بالأمان والاستقرار الوظيفي إلى حد ما، كذلك حرص الإدارة على تسخير سبل الراحة والأمان للموظفين.

كما يمكن عرض نتائج الاستبيان ككل ومحاوره الثلاثة كما في الجدول التالي:

جدول 11

المتوسطات الحسابية وانحرافات المعيارية لآراء عينة البحث حول أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وعلى المقياس ككل (ن=179)

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المحور
تحسين بيئة العمل	2.01	0.2851	منخفض
المشاركة في صنع القرار	1.06	0.3358	منخفض جدا
نظام عدالة الأجور والمكافآت	3.93	0.3388	كبير
الظروف المادية للعمل	4.9	0.3312	كبير جدا

متوسط	0.4965	2.91	الرضا الوظيفي
متوسط	0.3574	2.96	المقياس ككل

وفي ضوء ما تم عرضه بالجدول رقم (11) اتضح أن بعد ظروف العمل المادية جاءت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (4.9) وبانحراف معياري (0.3312)، في حين احتل مبعد إدارة نظام عدالة الأجور والمكافآت المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.93) وبانحراف معياري (0.3388)، بينما احتل بعد الرضا الوظيفي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.91) وبانحراف معياري (0.4965)، في حين جاء بعد تحسين بيئة العمل في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي (2.01)، وبانحراف معياري (0.2851)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد المشاركة في صنع القرار بمتوسط حسابي (1.06)، وبانحراف معياري (0.3358)، كما اتضح أن المتوسط الحسابي للمقياس ككل بلغ (2.96) بانحراف معياري (0.3574)، وهو مستوى متوسط، وبهذا تم رفض الفرض الأول للبحث ونصه: مستوى الصحة المدرسية بمدارس التعليم العام في ضوء الاتجاهات العالمية مرتفع، وقبول الفرض البديل ونصه: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان أقل من المتوسط، وقبول الفرض البديل ونصه: مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان متوسط أو أعلى من المتوسط، وبذلك تم الإجابة على السؤال الأول للبحث ونصه: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات جازان؟ بأن مستوى جودة الحياة الوظيفية بشكل عام لدى المرشدات الطالبات بمحافظة جازان جاء متوسطاً.

وقد اتفقت النتيجة السابقة مع نتيجة دراسة حمادنة (2019) التي أوضحت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل، كما اتفقت مع نتيجة دراسة خوقير (2018) التي أشارت إلى المستوى المرتفع لجودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين بجامعة الملك عبدالعزيز، كما اتفقت مع نتيجة دراسة الحربي والشقران (2018) التي أوضحت نتائجها وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: إن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، قد جاء بمستوى (متوسط) للأداة ككل. حصل المجال (الظروف المادية غير المادية) على المرتبة الأولى، ثم جاء المجال (التوازن بين الحياة والعمل) بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال (نمط القيادة في العمل الجامعي)، وجاء في المرتبة الرابعة مجال (النمو المهني والتدريب).

2) نتائج السؤال الثاني: عرضها وتفسيرها ومناقشتها

حاولت النتائج المعروضة الإجابة عن السؤال الثاني من أسئلة البحث ونصه: ما تأثير متغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات جازان؟ وارتبطت هذه النتائج بالفروض الصفرية الثاني والثالث والرابع للبحث ونصها:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.
- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير التخصص.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

أ) الفروق باختلاف متغير سنوات الخبرة

ارتبطت هذه النتائج بالفرض الصفري الثاني للبحث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة. وللتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث من المرشدات الطالبات بمحافظة جازان حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهن تعزى لمتغير الخبرة؛ تم استخدام اختبار باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، والجدول رقم (12) يوضح ذلك:

جدول 12

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدات الطالبات بمحافظة جازان وفق متغير الخبرة (ن=179)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة المحسوبة p
تحسين بيئة العمل	بين المجموعات	3,558	2	1.779	1.162	0,315
	داخل المجموعات	269,36	176	1.531		
	المجموع	272,92	178			
المشاركة في صنع القرار	بين المجموعات	11,453	2	5.726	2.881	0,06
	داخل المجموعات	349,77	176	1.987		
	المجموع	361,23	178			
نظام عدالة الأجور والمكافآت	بين المجموعات	3,25	2	1.627	1.356	0,260
	داخل المجموعات	211,14	176	1.200		
	المجموع	214,40	178			
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	5,35	2	2.679	2.477	0.087
	داخل المجموعات	190,35	176	1.082		
	المجموع	195,71	178			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	11,20	2	5.602	2.546	0.081
	داخل المجموعات	387,26	176	2.200		
	المجموع	398,46	178			
المقياس ككل	بين المجموعات	13,05	2	6.527	0.977	0.375
	داخل المجموعات	1163,22	176	6.609		
	المجموع					

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة المحسوبة p
	المجموع	1176,27	178			

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول رقم (12) اتضح ما يلي:

✓ بلغت قيمة اختبار (ف) للمقياس ككل (0,977)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.375) وهي أكبر مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وبذلك يتضح عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على المجموع الكلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأعلى).

✓ بلغت قيم اختبار (ف) لمحاول مقياس جودة الحياة الوظيفية (تحسين بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار، ونظام عدالة الأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، والرضا الوظيفي) (1.162، 2.881، 1.356، 2.477، 2.546) على الترتيب، وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.315، 0.06، 0.260، 0.087، 0.081) على الترتيب، وجميعها أكبر مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وبذلك يتضح عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول الأبعاد الخمسة لمقياس جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأعلى).

وبناء على ما سبق يتضح عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطلابية بمحافظة جازان تبعاً لمتغير الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، 10 سنوات فأعلى)، ومن ثم تم قبول الفرض الصفري الثاني للبحث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير الخبرة.

وربما يعود السبب في ذلك إلى ضعف الارتباط بين سنوات الخبرة وأبعاد مستوى جودة الحياة الوظيفية؛ فالعلاقات الاجتماعية الإيجابية لا ترتبط بعدد معين من سنوات الخبرة، وإنما يتحكم فيها عدد كبير العديد من العوامل الشخصية وحب التفاعل لدى المرشحات الطلابيات، إضافة إلى ما سبق فإن المزايا المتعلقة بالمهام الوظيفية أو المادية لا تتأثر بسنوات الخبرة للمرشحات، ونظراً للتقارب في بيئة العمل للمرشحات الطلابيات على اختلاف سنوات خبرتهن؛ فإن ذلك ساهم في التقارب بين مستويات جودة الحياة الوظيفية لديهن؛ حيث إن المرشدة الطلابية تتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقصان.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحربي والشقران (2018) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحديدي والبجاري (2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

بينما اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة علي (2020) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائياً في واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تعزى

لمتغير سنوات الخبرة لصالح (الأكثر من 20 عام)، كما اختلف أيضاً مع نتيجة دراسة خوقير (2018) التي أظهرت وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة البحث على مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزي للمتغير الخبرة لصالح من لديهم خبرة في العمل الجامعي تتراوح ما بين (5-15) سنة.

ب) الفروق باختلاف متغير التخصص

ارتبطت هذه النتائج بالفرض الصفري الثالث للبحث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزي لمتغير التخصص. وللتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث من المرشحات الطلابيات بمحافظة جازان حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهن تعزي لمتغير التخصص؛ تم استخدام اختبار باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، والجدول (13)، يوضح ذلك:

جدول 13

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطلابيات بمحافظة جازان وفق متغير التخصص (ن=179)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة المحسوبة p
تحسين بيئة العمل	بين المجموعات	5,686	2	1.895	1.241	0,296 غير دالة
	داخل المجموعات	267,24	176	1.527		
	المجموع	272,92	178			
المشاركة في صنع القرار	بين المجموعات	13,816	2	4.605	2.320	0,077 غير دالة
	داخل المجموعات	347,413	176	1.985		
	المجموع	361,23	178			
نظام عدالة الأجور والمكافآت	بين المجموعات	4,009	2	1.336	1.111	0,346 غير دالة
	داخل المجموعات	210,39	176	1.202		
	المجموع	214,40	178			
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	5,666	2	1.889	1.739	0.161 غير دالة
	داخل المجموعات	190,043	176	1.086		
	المجموع	195,71	178			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	1,263	2	0.421	0.186	0.906 غير دالة
	داخل المجموعات	397,20	176	2.270		
	المجموع	398,46	178			
المقياس ككل	بين المجموعات	1,236	2	0.412	0.061	0.980

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة المحسوبة ρ
داخل المجموعات	1175,04	176	6.715	غير دالة		
المجموع	1176,27	178				

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (13) اتضح ما يلي:

✓ بلغت قيمة اختبار (ف) للمقياس ككل (0,061)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.980) وهي أكبر مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وبذلك يتضح عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على المجموع الكلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية تعزي لمتغير التخصص (علم النفس، علم الاجتماع، خدمة اجتماعية، أخرى).

✓ بلغت قيم اختبار (ف) لمحاور مقياس جودة الحياة الوظيفية (تحسين بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار، ونظام عدالة الأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، والرضا الوظيفي) (1.241، 2.320، 1.111، 1.739، 0.186) على الترتيب، وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.296، 0.077، 0.346، 0.161، 0.906) على الترتيب، وجميعها أكبر مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وبذلك يتضح عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية الخمسة تعزي لمتغير التخصص (علم النفس، علم الاجتماع، خدمة اجتماعية، أخرى).

وبناء على ما سبق يتضح عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطلابية بمحافظة جازان تبعاً لمتغير التخصص (علم النفس، علم الاجتماع، خدمة اجتماعية، أخرى)، ومن ثم تم قبول الفرض الصفري الثالث للبحث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزي لمتغير التخصص.

وربما يعود السبب في ذلك إلى ضعف الارتباط بين التخصص وأبعاد مستوى جودة الحياة الوظيفية، فالعلاقات الاجتماعية الإيجابية لا ترتبط بتخصص معين، إضافة إلى ما سبق فإن المزايا المتعلقة بالمهام الوظيفية أو المادية لا تتأثر بتخصص هؤلاء المرشحات، ونظراً للتقارب في بيئة العمل للمرشحات الطالبات على اختلاف تخصصاتهن، كما أن نظرة إدارة المدرسة أو المرشد الطلابي لا تختلف نظرتهم من مرشد من تخصص علم النفس عن مرشد من تخصص الخدمة الاجتماعية؛ ومن ثم ساهم ذلك في التقارب بين مستويات جودة الحياة الوظيفية لديهن.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحربي والشقران (2018) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزي لمتغير التخصص.

ج) الفروق باختلاف متغير سنوات المؤهل العلمي

ارتبطت هذه النتائج بالفرض الصفري الرابع للبحث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزي لمتغير المؤهل العلمي.

وللتعرف على إذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث من المرشدات الطلابيات بمحافظة جازان حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لديهن تعزي لمتغير المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار باستخدام أسلوب تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية SPSS، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول 14

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشدات الطلابيات بمحافظة جازان وفق متغير المؤهل العلمي (ن=179)

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات (التباين)	قيمة (ف)	الدلالة المحسوبة p
تحسين بيئة العمل	بين المجموعات	0,626	2	0.313	0.202	0,817 غير دالة
	داخل المجموعات	272,30	176	1.547		
	المجموع	272,92	178			
المشاركة في صنع القرار	بين المجموعات	3,597	2	0.313	0.885	0,414 غير دالة
	داخل المجموعات	357,63	176	1.799		
	المجموع	361,23	178			
نظام عدالة الأجور والمكافآت	بين المجموعات	0,314	2	0.157	0.129	0,879 غير دالة
	داخل المجموعات	214,08	176	1.216		
	المجموع	214,40	178			
ظروف العمل المادية	بين المجموعات	5,882	2	2.941	2.727	0.068 غير دالة
	داخل المجموعات	189,82	176	1.079		
	المجموع	195,71	178			
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	11,889	2	5.945	2.706	0.07 غير دالة
	داخل المجموعات	386,58	176	2.196		
	المجموع	398,46	178			
المقياس ككل	بين المجموعات	16,438	2	8.219	1.247	0.290 غير دالة
	داخل المجموعات	1159,84	176	6.590		
	المجموع	1176,27	178			

باستقراء النتائج المعروضة بالجدول (14) اتضح ما يلي:

✓ بلغت قيمة اختبار (ف) للمقياس ككل (1,247)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.290) وهي أكبر مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وبذلك

يتضح عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث على المجموع الكلي لمقياس جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي (البكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير فأعلى).
✓ بلغت قيم اختبار (ف) لمحاور مقياس جودة الحياة الوظيفية (تحسين بيئة العمل، والمشاركة في صنع القرار، ونظام عدالة الأجور والمكافآت، وظروف العمل المادية، والرضا الوظيفي) (0.202، 0.885، 0.129، 2.727، 2.706) على الترتيب، وهي قيم غير دالة إحصائياً؛ حيث بلغت الدلالة المحسوبة باستخدام برنامج SPSS (0.817، 0.414، 0.879، 0.068، 0.07) على الترتيب، وجميعها أكبر مستوى الدلالة المفروضة (0,05)، وبذلك يتضح عدم وجود فروق بين متوسطات استجابات عينة البحث حول أبعاد جودة الحياة الوظيفية الخمسة تعزى لمتغير المؤهل العلمي (البكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير فأعلى).

وبناء على ما سبق يتضح عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطلابية بمحافظة جازان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي (البكالوريوس، الدبلوم العالي، الماجستير فأعلى)، ومن ثم تم قبول الفرض الصفري الثالث للبحث ونصه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أفراد عينة البحث تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وربما يعود السبب في ذلك إلى أن النسبة الأكبر من المرشحات الطلابيات بمحافظة جازان مؤهلهن العلمي بكالوريوس، هذا التفاوت الكبير في العدد، كان له أثر في الحد من تأثير التطور في المستوى التعليمي بالدراسات العليا لدى المرشحات الطلابيات، كما قد يعود السبب إلى أن المرشحات الطلابيات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية يعملن في نفس ظروف البيئة التنظيمية سوياً؛ فالمؤهل العلمي لا يسهم في حصول بعض المرشحات على بعض الصلاحيات التي تختلف عن المرشحات الأخريات، فجميعهن لديهن نفس الصلاحيات، كما أن العائد المادي بين المرشحات لا يختلف اختلافاً جوهرياً باختلاف المؤهل العلمي، والعلاقات الاجتماعية بين المرشحات لا ترتبط بمستوى تعليمي معين؛ كل هذا ساهم في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية باختلاف متغير المؤهل العلمي.

وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحربي والشقران (2018) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما اتفقت أيضاً مع نتائج دراسة محمود (2020) التي أشارت إلى عدم وجود فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة

وفي ضوء النتائج المعروضة بالجدول رقم (12)، (13)، (13)، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين استجابات أفراد عينة البحث من المرشحات الطلابيات بمحافظة جازان حول مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وبذلك قد تم الإجابة على السؤال الثاني من أسئلة البحث ونصه: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغيرات الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي لدى مرشحات طالبات جازان؟ بأنه لا يوجد تأثير لمتغيرات الخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي حول مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطلابيات بمحافظة جازان.

توصيات البحث

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها توصي الباحثة بما يلي:
1. تكثيف الدورات التدريبية وورش العمل للمرشحات الطالبات بما يُعزز من أدائهن للمهام المسندة إليهن بالكيفية المطلوبة.
 2. منح المرشحات الطالبات السلطات اللازمة لهن لممارسة مهام عملهن؛ حيث أوضحت النتائج أن السلطات الممنوحة لهن جاءت بدرجة متوسطة مع مسؤولياتهن الوظيفية.
 3. ضرورة توجيه انظار القيادات المدرسية إلى المرونة في السماح للمرشحات الطالبات بالمشاركة في اتخاذ القرارات المهمة بالمدرسة.
 4. اهتمام القيادات التعليمية بالإسهام في حل المشكلات التي تواجه المرشحات الطالبية سواء إدارياً أو تعليمياً، حيث بينت النتائج أن هناك إجماعاً على ضعف مستوى بيئة العمل، وضعف السماح للمرشحات بالمشاركة في صنع القرار.
 5. تعزيز الجوانب الاجتماعية بين المرشحات الطالبية؛ وذلك من خلال اللقاءات الدورية والمشاركة في المناسبات الاجتماعية المختلفة.

مقترحات البحث

- في ضوء نتائج البحث وتوصياته يقترح القيام بالدراسات التالية مستقبلاً:
1. إجراء دراسة مماثلة تتناول جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بالأداء المهني للمرشحات الطالبات بمحافظة جازان.
 2. إجراء دراسة مماثلة تتناول جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمهارات القرن الواحد والعشرين للمرشحات الطالبات بمحافظة جازان.
 3. إجراء دراسة تتناول البيئة التنظيمية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى المرشحات الطالبات بمنطقة جازان.
 4. إجراء دراسة تتناول ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية للمرشحات الطالبات بمنطقة جازان.
 5. إجراء دراسة تتناول تصور مقترح لتطوير مستوى جودة الحياة الوظيفية للمرشحات الطالبات بمنطقة جازان.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

- ابن شامان، صالح بن هادي. (2016). المرشد النفسي المدرسي كفايته ومهاراته في المملكة السعودية. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، (7)، 34-46.
- أبو أسعد، أحمد و الأزايذة، رياض. (2015). الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي. مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- أبو حفص، مبارك وبن خالد، عبد الكريم. (2015). فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية فيا لمجال المهني. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة قاصدي مرباح، (20)، 117-129.
- أبو شمالة، ناصر محمد. (2018). واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة وأثرها على جودة الحياة الوظيفية (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة). قاعدة بيانات دار المنظومة.
- برزان، جابر. (2015). الإرشاد والتوجيه النفسي. الجنادرية للنشر والتوزيع.
- البياري، سمر. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة). قاعدة بيانات دار المنظومة.
- جواد، شوقي. (2010). المرجع المتكامل في إدارة الأعمال منظور كلي. دار حامد للنشر والتوزيع.
- الحديدي، أحمد، والبجاري، أحمد. (2018). جودة الحياة لدى المرشدين التربويين. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية-جامعة الموصل، 15(1)، 143-180.
- الحربي، سميرة مرشد والشقران، رامي بن إبراهيم. (2018). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، (102)، 215-285.
- حمادنه، همام. (2019). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 12 (39)، 103-130.
- الخفاجي، حاكم جبوري علك. (2012). التأثير بين العدالة والثقة التنظيمية وانعكاسه في تحقيق جودة حياة العمل، دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في جامعة الكوفة. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، 14(3)، 8-35.
- خوقير، مها. (2018). جودة الحياة الوظيفية في جامعة الملك عبد العزيز من منظور أعضاء هيئة التدريس والإداريين. مجلة كلية التربية-جامعة طنطا، 1(69)، 670-700.
- الخيري، حسن بن حسين. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسيين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة (رسالة ماجستير، جامعة أم القرى). قاعدة بيانات دار المنظومة.
- الداهري، صالح (2016). الإشراف في الإرشاد النفسي التربوي الأسس والنظريات. دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.
- سرور، الحريري. (2012). إدارة الموارد البشرية. دار البداية للنشر والتوزيع.

- سمحان، منال. (2020). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. مجلة كلية التربية-جامعة بنها، 31(121)، 61-124.
- سويد، جيهان وسعادة، مروة. (2018). التدفق النفسي وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية والأداء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في إطار التأهيل والاعتماد الأكاديمي. مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية، 3(1)، 136-181.
- السيد، سماح السيد محمد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية-جامعة المنوفية. 33(1)، 279-237.
- شلبي، دعاء ممدوح، وعواد، عمرو. (2020). العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والاحتراف الوظيفي بالتطبيق على هيئة النقل العام بالقاهرة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة-جامعة عين شمس، (2)، 187-208.
- عبد الرازق، شيماء حسين ربيع. (2015). العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية. مجلة الخدمة الاجتماعية-الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، (54)، 43-68.
- علام، سحر فاروق. (2012). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. مجلة دراسات عربية-رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، 2(11)، 243-306.
- علي، أسماء فتحي السيد. (2020). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية-جامعة بنها، 31(121)، 507-578.
- العنزي، سعد وصالح، أحمد. (2009). إدارة رأس المال الفكر في منظمات الأعمال. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- غول، فرحات. (2008). الوجيز في اقتصاد المؤسسة. دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
- فلاق، صليحة، ججيق، زكية، و زروخي، فيروز. (2020). جودة الحياة الوظيفية على أداء أعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة. مجلة أبحاث ودراسات التنمية-جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج، 7(1)، 5-20.
- القرني، حنان علي والقحطاني، غزيل سيف. (2020). درجة وعي المرشدين الطلابيين بالدليل الإجرائي لمشروع المدارس المعززة للسلوك الإيجابي. المجلة السعودية للتربية الخاصة، (14)، 85-114.
- ماضي، خليل. (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية (رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس)
<http://hdl.handle.net/20.500.12358/19176>.
- محمود، أيسم سعد. (2020). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة. المجلة التربوية-جامعة سوهاج، (ج78)، 1653-1734.
- المطيري، فوزي. (2016). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز الولاء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بوزارة العدل بمدينة الرياض [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

- ملحم، سامي. (2010). مبادئ التوجيه والإرشاد النفسي. دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- المومني، فاطمة وبركات، رجاء. (2015). درجة مساهمة الإرشاد التربوي في تعزيز مفاهيم التنمية المستدامة لدى طلبة المدارس الأساسية والثانوية الحكومية والخاصة، مجلة جرش للبحوث والدراسات، 16(1)، 195-219.
- نجيب، شاويش. (2005). إدارة الموارد البشرية. دار الشروق.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Arif, S & Ilyas, M. (2013). Quality of Work Life Model for Teachers of Private University in Pakistan. *Quality Assurance in Education*, 21(3), 282-300.
- Bandar, N., Sabil, S., Jayos, S., Amaran, M. A., & Hamdan, R. (2018). Quality of Work Life among Academicians in Selected Public Institutions of Higher Learning in Sarawak. *Global Business and Management Research*, 10(2), 218-222.
- David, A. (2003). *Concise dictionary of business management*. Rutledge.
- Kumar, S. (2013). A Study on Quality of work life Among the Employees at Metro Engineering private limited. *International Journal of Management*, 4(1).
- Lediana X, (2013). Quality of Work Life of Mental Health professionals in Albania Mediterranean. *Journal of Social Sciences*, 4 (1), 529. 534.
- Osibango, A., Oyewunmi, E., Abiodun, J. & Oyewunmi, O. (2019). Quality of Work- Life and organizational commitment among academics in tertiary education, *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*. (IJMET), 10 (2), 418- 430.
- Perangin-Angin, M., Lumbanraja, P. & Absah, Y. (2020). The Effect of Quality of Work Life and Work Engagement to Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Mopoly Raya Medan. *International Journal of Research and Review*, 7(2), 72-78.
- Rathamani, P & Ramchandra, R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry – Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Management*. (IOSR-JBM), 8(3), 54-59.
- Sirgy, M. & Lee, D. (2015). Work-Life Balance ‘A Quality-of- Life Model, Applied Research Quality Life, *Springer Science Business Media Dordrecht and the International Society for Quality-of-Life Studies*, 1-24.

Quality of job life among the female of Jazan schools guides

Khouloud Yehia Abdelbary Breek

PHD Degree, Department of Psychology (Counseling)

College of Education- Jazan University- Kingdom Saudi Arabia

abd100ullah@gmail.com

Siddiq Ahmed Mohamed Ereishy

Associate Professor in Psychology

College of Education - Jazan Universit - Kingdom Saudi Arabia

Abstract

This research aimed to reveal the career quality of the female guides of Jazan schools and to find out whether there are statistically significant differences in the career quality of the members of the research sample due to the variables of (experience, specialization, and academic qualification). To achieve the purposes of the study, the researcher used the descriptive and analytical method, and she/he built a primary questionnaire based on some previous studies such as: (Mahmoud, 2020; Perangin -Angin et al., 2020; Lediana, 2013). The questionnaire consisted of (46) items distributed on five dimensions, that are: (improving the work environment, participation in decision-making, systems of pay equity and rewards, physical conditions of the work, job satisfaction). Moreover, the researcher verified the apparent validity of the research tool by presenting it to a group of qualified arbitrators interested in the quality of scientific research to express their opinions and observations. In light of the opinions of the arbitrators, the researcher amended and corrected the questionnaire and produced it in its final form. The research community consisted of all the female guides of Jazan schools, in the academic year (1442 AH / 2021 AD), and their number was (??) distributed between government and non-government schools (primary, intermediate, and secondary).

Keywords: Quality of job life among Female guide, Female guide