

## تصور مقترح لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية

إعداد

د. سحر محمد علي محمد

مدرس أصول التربية

كلية التربية – جامعة الفيوم

مستخلص:

هدف البحث إلى تقييم واقع دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمعلمين (الأجور والحوافز- العلاقات الاجتماعية وظروف العمل- النمو المهني للمعلمين- الأمان والاستقرار الوظيفي- الموازنة بين الحياة الشخصية والوظيفية) وتقديم تصور مقترح لتفعيل هذا الدور، وذلك باستخدام المنهج الوصفي معتمداً على استبانة تم تطبيقها على عينة من المعلمين بلغ قوامها (٢٥٦) معلماً، كما تم الاعتماد على بعض المقابلات الشخصية مع بعض المعلمين ببعض مراكز محافظة الفيوم، وقد خلص البحث بشقيه النظري والميداني إلى العديد من النتائج التي توضح قصور دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وتمثلت نتائج البحث في قصور دور النقابة في المطالبة بتحسين الأجور والحوافز للمعلمين، وضعف دورها في تنمية المعلمين مهنياً بالإضافة إلى ضعف دورها فيما يتعلق بتحسين العلاقات الاجتماعية وظروف العمل للمعلمين، ومحدودية دور النقابة أيضاً في تقديم الدعم النفسي والمعنوي للمعلمين وتحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي لهم، وقصور دور النقابة في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية للمعلمين.

**الكلمات المفتاحية:** نقابة المهن التعليمية ، جودة الحياة الوظيفية .

## A proposed vision for activating the role of the teachers' union in Fayoum governorate in the light of quality of career life indicators

### Abstract

the research aimed at evaluating the reality of the role of the teachers' union in Fayoum Governorate in the light of the indicators of the quality of teachers' career (wages and incentives - social relations and working conditions - professional growth for teachers - job security and stability - balancing personal and professional life) using the descriptive approach based on a questionnaire that has been applied on a sample of (256) teachers. Some personal interviews were also relied on with some teachers in some centers in Fayoum Governorate. The research, in both its theoretical and field aspects, concluded with many results that show the inadequacy of the role of the teachers' unions in Fayoum Governorate in achieving the quality of the teachers' career. The research results represented in the inadequacy of the union's role in demanding better wages and incentives for teachers, and its weak role in developing teachers professionally, in addition to its weak role with regard to improving social relations and working conditions for teachers . In addition to the limited role of the union in providing psychological and moral support to teachers, and achieving job security and stability for them, as well as the shortcoming of the union's role in achieving a balance between the personal and professional life of teachers.

**Keywords:** teachers' union, Quality of Career Life.

## مقدمة :

تمثل مهنة التعليم مكانة سامية بين المهن المختلفة؛ وتحيطها كل المجتمعات بالإجلال والاحترام، فرسالة التعليم شبيهة برسالات الأنبياء والرسل الذين بعثهم الله سبحانه وتعالى لهداية الناس وإصلاح حالهم في الدنيا والآخرة، ويعد المعلم محور العملية التعليمية لما يقوم به من دور كبير ومهم في المجتمع في كافة المجالات؛ إذ أن مهمته تعد من أكبر المهام خطورة وأثرا في المجتمع، فإعداد المعلم للطالب إعدادا علميا وتربويا ووطنيا من الركائز الأساسية التي يبني عليها استقرار وتقدم المجتمعات ورفيها، فلم يعد يقتصر دور المعلم على أنه ناقل للمعرفة فحسب بل امتد دوره لتنمية القدرات وتربية العقول التربوية القائمة على حرية التفكير والإبداع.

ووفقا لاختلاف وتعدد الأدوار التي يقوم بها فإن إعداده يتطلب أن يكون وفق التغيرات التي يشهدها المجتمع فلم يعد دوره ناقلا للمعرفة فقط بل هو الموجه والمشارك لطلابه في اكتشاف الطاقات الكامنة لديهم كما أن له دوره البارز في المحافظة على تقاليد المجتمع وهو وسيط في نقل التراث الثقافي من جيل إلى جيل وأداة الوصل بين عصر الأمس ومعرفته وعصر اليوم بما يحمله من تدفق معرفي (الفقرا، ٢٠١٣، ١)

ومن هذا المنطلق ينظر للمعلم على أنه أحد الركائز الرئيسة في العملية التربوية لما له من أدوار فعالة على كافة المستويات، وعلى الرغم من الأدوار التي يقوم بها المعلم والضغوط التي يتعرض لها فضلا عن الظروف التي بدورها قد تحول دون حصوله على حقوقه سواء أكانت حقوق معنوية أو حقوق مادية وبالتالي تحد تلك الظروف من قيامه بدوره بشكل فعال، الأمر الذي يؤدي إلى إحساسه بالعجز سواء عن القيام بالمهام المطلوبة منه أو شعوره بعدم التقدير، بالإضافة إلى الآثار السلبية التي يتركها على تعليم الطلاب، وإن الشعور بالعجز مع استنفاد الجهد يؤدي إلى حالة من الإنهاك الإنفعالي والاستنزاف النفسي ومن هنا يأتي عدم الرضا وهو مفهوم يشير إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية، وإشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية إيجابية تجاه عمله ( خليل وشرير، ٢٠٠٨، ٦٨٤ ) .

ومن هنا تتعدد التحديات التي تواجه المعلمين عند القيام بأدوارهم فعلى الرغم من أن مهنة التعليم قد وصفت بأنها "أم المهن"؛ لأنها تسبق جميع المهن والمصدر الأساسي التي تمد المهن الأخرى بالعناصر البشرية المؤهلة علميا واجتماعيا وفنيا وأخلاقيا (المجيدل & الشريع، ٢٠١٢، ٢٨)؛ إلا أنها تعد من أكثر المهن المحوطة بالمعوقات وتسبب توترا نفسيا لصاحبها حيث يواجه المعلمون تحديات كثيرة فمنها ما يتعلق بتحسين مهنة التعليم من حيث الأجور ورواتب المعلمين وقلة فرص الترقى وأنواع الخدمات التي تقدم إليهم، وتحسين ظروف العمل في المدرسة وتوفير الإمكانيات اللازمة لتحسين الأداء التعليمي ورفع كفاءته، ومنها ما يتعلق بالتحديات المتعلقة بتغيير النظرة التقليدية للمجتمع إزاء مهنة التعليم ومكانة المعلم الاجتماعية (خضر، ٢٠١٠، ٢٦)

وتؤكد بعض الدراسات إلى تراجع في مكانة المعلم الاجتماعية والمهنية في المجتمع المصري وضعف مشاركته في القضايا السياسية، الأمر الذي ترتب عليه تدني مستوى التعليم ومكانة مهنة التعليم وتراجع مكانة المعلم المهنية بين المهن الأخرى (سليم، ٢٠٢٠، ١٢٦)، كما أشارت دراسة (فرغلي، ٢٠١٦، ١٥) إلى أن ثمة تراجعا في مكانة المعلم الاجتماعية والمهنية في المجتمع المصري، حيث ضعف رواتب المعلمين، وضعف مشاركته في القضايا السياسية .

ومن ثم يعيش المعلمون وضعاً لا يليق بهم حيث الأجور الضعيفة ومحدودية فرص التعيين وارتفاع الأسعار، والظروف التي يعملون في ظلها حيث سوء الخدمات وانخفاض المستوى الاقتصادي والاجتماعي .

وانطلاقاً من الدور المهم للمعلمين والضغط التي تواجههم كما سبق الإشارة تم إنشاء نقابة المهن التعليمية لحمايتهم والدفاع عن مصالحهم فنقابة المهن التعليمية (Syndicate educational) نقابة مهنية تخضع لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٦٩ وتعديلاته، ولها الشخصية الاعتبارية وتضم المشتغلين بمهنة التربية والتعليم والذين سبق اشتغالهم بها، وتعمل النقابة علي تعبئة قوى المعلمين وتنسيق أنشطتهم في سبيل تحقيق الأهداف المنصوص عليها ومساعدتهم بكل الوسائل العلمية والمهنية والمعنوية والمادية علي تحقيق هذه الأهداف ويلتزم مجلس النقابة العامة ومجالس النقابات الفرعية ومجالس اللجان النقابية بتقديم تقرير فني حول أنشطتهم ( اللانحة الداخلية ، ١٩٦٩ ، ٣٧)

وطالما أن تنمية المعلمين من العوامل التي تؤثر بشكل كبير على أداء ونمو المؤسسات، خاصة في مجال المؤسسات التعليمية التي يحدث فيها اللقاء المباشر بين مقدم الخدمة (المعلم) والمستفيد (الطالب) يُصبح لقدرة ومهارة المعلم تأثير جوهري ومباشر على عملية التعليم والتواصل الفاعل مع الطلبة، فنجاح المدارس في تأدية رسالتها التربوية في المجتمع مرهون بمستوى أداء وولاء المعلم وعليه يجب أن يتمتع هؤلاء المعلمون بمستوى من جودة الحياة الوظيفية يضمن استمرارهم في أداء واجبهم على الشكل الأمثل، ويدفعهم للمزيد من التطور والتحسين وتعد نقابة المهن التعليمية وسيلة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنتسبيها من منطلق أنها مؤسسة مسؤولة عن رعاية مصالح أعضائها.

وقد أكدت دراسة (عبد الجليل، ٢٠١٦) أن النهوض بالعملية التعليمية في مصر مرتبط ارتباطا وثيقا بالنهوض بمكانة المعلم، ومرتبطة أيضا بمدى فاعلية أدوار نقابة المهن التعليمية في المجتمع المصري ودورها في تحقيق ذلك التعاون المثمر مع وزارة التربية والتعليم تحقيقا لأهدافها.

وفي هذا الاتجاه جاء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية وجيدة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة واتخاذ القرار، حيث إن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وإسعادهم وشعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية . وجودة الحياة الوظيفية بالنسبة للمعلم هي مدى شعوره بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله، وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة ، وقدرته على حل مشكلاته مع ارتفاع مستويات الدافعية الداخلية والقدرة على اتخاذ القرارات ، وذلك نتيجة لتفاعل المعلم مع البيئة المدرسية التعليمية الجيدة، التي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والإدارة الحكيمة وعلاقات تتسم بالجودة، ويشعر بمساندة الإدارة والزملاء ( علام، ٢٠١٢، ٢)

ومن ثم تعد جودة الحياة الوظيفية بمثابة دعامة يمكن للمنظمات كافة، ومنها النقابات المهنية للمعلمين الاعتماد عليها في تنمية أعضائها من خلال زيادة الرضا الوظيفي لديهم،

وإشباع احتياجاتهم من جانب وتحقيق أهدافها؛ بما يزيد من تميزها الأكاديمي من جانب آخر.

ومن الدراسات التي أُجريت في هذا المجال والمتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على العمل دراسة أكار & حسيان (Akar, Huseyin, 2018) والتي استهدفت الكشف عن العلاقات بين نوعية حياة العمل، والإرهاق والغربة المدرسية والالتزام، وتوصلت الدراسة إلى أن تصورات المعلمين لجودة حياة العمل لها تأثير سلبي على الإرهاق والتغريب عن المدرسة في حين أن لها تأثيراً إيجابياً على الالتزام العاطفي إلى جانب ذلك فإن تصوراتهم حول الالتزام العاطفي لها تأثير إيجابي على سلوكيات المواطنة، كما استهدفت دراسة (نصر، ٢٠٢٠، ١٣) تشخيص الوضع الراهن لجودة الحياة الوظيفية لدى قيادات المدارس، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من الآليات التي من شأنها تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بالتعليم المصري وفقاً لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ومنها تفعيل ثقافة الحوار بين القيادات المدرسية والمعلمين والمجتمع المدرسي داخل وخارج المؤسسة التعليمية للمساعدة على تهيئة ثقافة تنظيمية فعالة في المدارس، تحد من ضعف رضا العاملين بالمدرسة وهو ما يساعد على تحسين أدائهم.

وفي سياق رصد الأدبيات السابقة عن جودة الحياة الوظيفية استهدفت دراسة (السيد ، ٢٠١٨، ٢٣٩) تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج تتمثل في وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية، وتدني مستوى رضا المعلمين عن العمل وبيروقراطية الإدارة المدرسية .

كما استهدفت دراسة سالم & عرفان (Saleem&Irfan,2014) تعرف ممارسات الموارد البشرية المرتبطة بمؤشرات جودة الحياة الوظيفية ومدى تأثيرها في الأداء الوظيفي للعاملين، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية (كالالتزام التنظيمي والشفافية في اختيار العاملين) وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين .

وهدفت دراسة مانيش & جبوتا (Manish & Gupta, 2016) إلى تحديد أهمية جودة حياة العمل في تحقيق تشغيل المؤسسة بكفاءة من خلال تحقيق معدلات إنجاز عالية للعاملين، وتعرف العوامل ذات التأثير على جودة حياة العمل لدى الأكاديميين بالجامعات، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تحقيق جودة حياة العمل للموظفين يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي لهم، ويحفز على تطوير حياتهم المهنية، مما يعزز حياتهم الشخصية.

ومن الدراسات التي تناولت النقابات وأدوارها بالنسبة للمعلمين دراسة ( الشورى، ٢٠٢١، ١٦٣٢) والتي هدفت إلى تعرف أدوار نقابة المهن التعليمية المهنية، وخلصت الدراسة إلى أن الارتقاء بالمهنة وبمكاني المعلم الاجتماعية والمهنية يتطلب أن يمارس المعلم أدواره المهنية التي تكسبه إياها نقابات المهن التعليمية بالتعاون مع مؤسسات إعداده وتنميته مما يلزم تلك النقابات من رؤية مجتمعية تسعى لتحقيق العدالة الاجتماعية في إطار التغيير الاجتماعي حيث الشراكة بين الأطراف المعنية بشئون المعلم .

واستهدفت دراسة لوفنهيم (Lovenheim, 2009, 525) تقدير ما توفره نقابة المعلمين للمناطق التعليمية في إنتاجية التعليم لكل من ولاية ايوا وإنديانا ومينيسوتا، وتوصلت الدراسة إلى أنه ليس لنقابة المعلمين أي تأثير على أجر المعلمين أو على نفقات الطلبة التعليمية كما أنه لا تؤثر على نسبة التسرب من المدارس ، في حين أجرى وينكلير وآخرون (Winkler & Scull & Zeehadelaar 2012, 129) دراسة استهدفت المقارنة بين قوة نقابات المعلمين في الولايات المتحدة الأمريكية وتحديد مصادر قوة النقابات وأوضحت نتائج الدراسة أن نقابات المعلمين في الولايات الشمالية كانت الأقوى في حين كانت نقابات المعلمين في الولايات الجنوبية ضعيفة ، كما استهدفت دراسة (مهناوي، ٢٠١٨) التعرف على واقع الأنشطة التي تقوم بها نقابة المهن التعليمية في مصر وأساليب تفعيلها، وخلصت الدراسة لمجموعة من التوصيات التي تتمثل في ضرورة تفعيل النقابة لدورها ووجودها في مؤسسات صنع القرار التعليمي كالمجالس النيابية وزيادة التعاون والمشاركة من خلال الضغط على الجهات المعنية بوضع التشريعات الخاصة بالمعلمين لتحسين أوضاعهم ، ودراسة (المومني، ٨٤، ٢٠٢١) والتي استهدفت تعرف درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنية في تحقيق الأمن الوظيفي

لمنتسبها من وجهة نظر المعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنية في تحقيق الأمن الوظيفي لمنتسبها جاءت متوسطة .

ومن خلال عرض الدراسات السابقة يتبين أن بعضها تناول أدوار النقابات والبعض الآخر تناول واقع النقابات ودرجة إسهامات النقابة، أما فيما يتعلق بجودة الحياة الوظيفية يتبين أن الدراسات السابقة قد تناولت علاقة جودة الحياة الوظيفية بالرضا الوظيفي وتأثير جود الحياة الوظيفية على العمل، وأهمية جودة حياة العمل في تشغيل المؤسسة، في حين لم تتناول أي من الدراسات تقويم واقع دور النقابة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين .

ومن ثم وفي ضوء ما تقدم من دراسات سابقة تناولت إسهامات النقابات ومتطلبات تفعيل دورها أكدت هذه الدراسات في مجملها على أن النقابات بحاجة إلى تفعيل دورها في خدمة المعلمين ومن هذا المنطلق جاءت فكرة البحث الحالي لتقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم والوقوف على ما تقدمه من خدمات للمعلمين تؤدي إلى تحقيق جودة الحياة الوظيفية لهم وتقديم تصور مقترح لنقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

### مشكلة البحث :

تعد نقابة المعلمين شريكا أساسيا في العملية التعليمية حيث إنها الوسيط بين المعلمين ووزارة التربية والتعليم فمن أهدافها الأساسية إصلاح أوضاع المعلمين من خلال الدعم المستمر في كافة الجوانب التي تخص المعلمين.

ونقابة المعلمين هي الجهة التنفيذية لسياسات وبرامج وزارة التربية والتعليم فهي وسيط تفاوضي بين العاملين بالتربية والتعليم لأخذ حقوقهم وتحسين أوضاع العاملين بالتربية والتعليم من خلال تقديم الأنشطة والخدمات الاجتماعية والثقافية والصحية وغيرها من الأنشطة (اللائحة الداخلية، ٣، ١٩٦٩)، واتساقا مع ما سبق فإن جهود النقابة تتمثل في هدفين رئيسيين أحدهما : الارتقاء بالمكانة المهنية للمعلم، والآخر تحسين أوضاع المعلمين المادية والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم بما يحقق لهم جودة الحياة الوظيفية ، كما أن جودة الحياة الوظيفية هي الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية وتعمل على رفع الرضا الوظيفي لدى المعلمين .



مما سبق وفي ضوء ما جاء في اللائحة الداخلية لنقابة المعلمين والقوانين المنظمة لها يتضح أن نقابة المهن التعليمية لها العديد من الأدوار والخدمات التي ينبغي أن تقدمها للمعلم حتى يشعر بجودة الحياة الوظيفية له وتحسين بيئة العمل ويشعر أيضا بدرجة من الرضا الوظيفي حتى يستطيع استكمال رسالته على أكمل ما يكون ومن هنا جاءت فكرة البحث والتي يمكن بلورتها في السؤال الرئيسي التالي:

كيف يمكن تفعيل دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لمنتسبيها؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية

١. ما الإطار المفاهيمي لنقابة المهن التعليمية؟
٢. ما مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ؟
٣. ما خبرات ونماذج بعض الدول بالنسبة للعمل النقابي للمعلمين ؟
٤. ما واقع دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين؟
٥. ما التصور المقترح لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين؟

**أهمية البحث:**

ترجع أهمية البحث الحالي إلى الإعتبارات التالية:

- **الأهمية النظرية:** وتتمثل في أهمية الموضوع نفسه حيث تعد النقابات من المؤسسات التي ينبغي أن يكون لها دور كبير في نجاح العملية التعليمية والذي بدورها تسهم في زيادة إنتاجية المعلمين في العمل ورفع الروح المعنوية لديهم، كما يعد الارتقاء بمكانة المعلم الأساس في النهوض بمستوى التعليم المصري؛ حيث لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي دون ارتقاء مستوى معلميه فمكانة المعلم وتحسين جودة الحياة الوظيفية بالنسبة له ينعكس على مشاركته الفعالة وقيامه بدوره ، كما ترجع أهمية البحث إلى أهمية الارتقاء بمستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين .
- **الأهمية التطبيقية :** وتتمثل في ما يتوصل إليه من نتائج ومقترحات تسهم في تفعيل دور نقابة المعلمين بالفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين .

## أهداف البحث:

- تتمثل أهداف البحث في تحديد الدور الحالي لنقابة المهن التعليمية في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية بمحافظة الفيوم وذلك من خلال:
- (١) التعرف إلى الإطار المفاهيمي لنقابة المهن التعليمية وذلك من خلال نشأة النقابات، وأهدافها وأهميتها
  - (٢) التعرف إلى ما هية جودة الحياة الوظيفية ومؤشراتها وأبعادها.
  - (٣) تحليل خبرات بعض الدول فيما يخص العمل النقابي للمعلمين .
  - (٤) تحليل واقع الدور الفعلي لنقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم
  - (٥) التوصل إلى تصور مقترح لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بمحافظة الفيوم.

## منهج البحث وأدواته:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي وهو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية، ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحث القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة، ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج البحث (Nassaji, H., 2015, 129)، ومن ثم فإنه يتم جمع المعلومات حول نقابة المهن التعليمية وتحليل مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ورصد وتقويم واقع الدور التي تقوم به نقابة المهن التعليمية بالفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

كما اعتمد البحث على استبانة من إعداد الباحثة تنقسم إلى خمسة محاور تمثل مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لتقويم دور النقابة ومدى تحقيقها لجودة الحياة الوظيفية للمعلمين، كما تم إعداد استمارة مقابلة مع بعض المعلمين وبعض القيادات النقابية بمحافظة الفيوم.

## مصطلحات البحث:

يتضمن البحث المصطلحات التالية:

### ١- الدور: Role

يعرف الدور بأنه "مجموعة من الأنشطة المرتبطة أو الأطر السلوكية التي تحقق ما هو متوقع في مواقف معينة ويترتب على الأدوار إمكانية التنبؤ بسلوك الفرد في مواقف مختلفة" (البدرى، ٢٠٠٢، ١٠٣)، وارتبط مفهوم الدور بالمدرسة الوظيفية والتي قسمت الدور إلى (الدور المتوقع-الدور الممارس- الدور المستقبلي) (عبد اللطيف، ٢٠٠٩، ٧٢) والدور المتوقع هو مجموعة الوظائف والمهام التي يتوقع المجتمع أن تقوم بها المؤسسة، أما الدور الممارس فهو السلوك الظاهر الذي يمارسه الفرد أثناء أدائه لمهنته، أي واقع الممارسة الفعلية ، والواقع الفعلي ( الخطيب ، ٢٠٠٦ ، ٨١) والدور المستقبلي فهو مجموعة من المواصفات والمتطلبات النابعة من مجتمع أو من ثقافة المجتمع والتي ترسم المؤسسات أدوارهم المستقبلية في حدود مراكزهم المناسبة (زهران، ٢٠٠٢، ١٣)

وعليه يمكن تعريف الدور إجرائيا بأنه مجموعة من الأنماط السلوكية والأنشطة الممارسة الفعلية التي تقوم بها نقابة المهن التعليمية بهدف التأثير في سلوك المعلم وتجعله أكثر إيجابية وتوافقا مع نفسه ومجتمعه.

### ٢- نقابة المهن التعليمية: Professions Syndicate Educational

تعرف نقابة المهن التعليمية بأنها نقابة مهنية تخضع لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٦٩ وتعديلاته، وتكون لها الشخصية الاعتبارية وتضم المشتغلين بمهنة التربية والتعليم والذين سبق اشتغالهم بها ويكون مقرها الرئيسي القاهرة ولها فروع طبقا للقانون (اللائحة الداخلية ، ١٩٦٩ ، ٢).

وعلى ضوء ما سبق يتبنى البحث التعريف التالي لنقابة المهن التعليمية كما يلي:  
كيان مؤسسي ومنظمة نقابية تعمل كوسيط تفاوضي بين العاملين بالتربية والتعليم لأخذ حقوقهم وجميع مؤسسات الدولة، وتهدف إلى تحسين أوضاع المعلمين والدفاع على مصالحهم .

### ٣- جودة الحياة الوظيفية : Quality of work life

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها الجهود التي تبذلها المؤسسة لتحسين بيئة العمل وتخفيف القلق والضغوط لدى العاملين ( مصديق، ٢٠٠٥، (٦-٧)) ويمكن تعريفها إجرائيا بأنها مجموع العمليات والإجراءات المخططة والمستمرة، والتي تستهدف تحسين جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وتنمية العلاقات الاجتماعية وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي للمعلمين، وتؤثر أيضا على حياتهم الشخصية .

#### حدود البحث: تتمثل حدود البحث فيما يلي

١- الحدود الموضوعية: يتناول البحث نقابة المهن التعليمية من حيث أدوارها وتشكيلها كما يتناول جودة الحياة الوظيفية من حيث اتجاهاتها وأهمية تحقيق مؤشراتنا للمعلمين وتمثلت مؤشراتنا في ( الأجر والحوافز - العلاقات الاجتماعية وظروف العمل - اكتساب المعرفة والنمو المهني للمعلمين - الأمان والاستقرار الوظيفي - التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية) وقد تم الاستعانة بتلك المؤشرات من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية، كما اقتصر البحث على تناول خبرتي الأردن والكويت ومن مبررات اختيار تلك الدولتين ثراء النقابتين فيهما وتقديمهما لخدمات متعددة للمعلمين، كما تم اختيار بعض النماذج العربية نظرا لجهودها الواضحة بالنسبة للمعلمين ولا يوجد مقارنة بين الخدمات التي تقدمها تلك النقابتين للمعلمين بجهود نقابة المعلمين المصرية على الرغم من أنها - أي المصرية- تعد أقدم النقابات العربية كما أن بها أكبر عدد من المعلمين في الوقت التي تفوقت عليها دول عربية كالأردن والكويت.

٢- الحدود المكانية: اقتصر البحث على تقويم واقع دور نقابة المعلمين بمحافظة الفيوم، كما اقتصر تطبيق أدوات البحث على بعض مراكز محافظة الفيوم ( الفيوم - إطسا - أبشواي - سنورس - طاميا )

٣- الحدود البشرية: تم تطبيق أدوات البحث على فئة المعلمين بمحافظة الفيوم وبعض القيادات النقابية .

٤- الحدود الزمنية: تم تطبيق أدوات البحث في الفترة من ٢٠٢٢/٢/١٤م حتى ٢٠٢٢/٤/٧م

### خطوات السير في البحث:

- بعد عرض الإطار العام للبحث والذي تضمن المقدمة، والدراسات السابقة، وأهداف البحث وتساؤلاته، وأهميته، ومنهجه، وحدوده، يسير البحث وفقا للخطوات التالية:
- **الخطوة الأولى:** ويتضمن الإطار المفاهيمي لنقابة المهن التعليمية من حيث المفهوم، والأهداف، وهذا إجابة للسؤال الأول من أسئلة البحث
  - **الخطوة الثانية:** ويشمل مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وأبعادها ومؤشراتها
  - **الخطوة الثالثة:** ويتناول تحليلا لخبرات بعض الدول في مجال العمل النقابي للمعلمين
  - **الخطوة الرابعة:** ويتضمن الدراسة الميدانية لمعرفة وتحليل واقع دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم
  - **الخطوة الخامسة:** ويتناول تصور مقترح لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين
- يمكن عرض الإطار النظري للبحث من خلال عدة محاور، وذلك على النحو التالي

### المحور الأول: الإطار المفاهيمي لنقابة المهن التعليمية:

فيما يلي يتم تناول مفهوم نقابة المهن التعليمية ونشأتها وأدوارها وأهميتها والهيكل التنظيمي لها

#### أولا : نقابة المهن التعليمية

يعد نمو النقابات المهنية وتطورها نتيجة طبيعية لتطور الحركة الصناعية والنظام الرأسمالي وما صاحب ذلك من ظهور الحاجة إلى حماية العاملين ضد أصحاب العمل ولذلك أنشئت النقابات كتتظيم يحمي أعضائه من ناحية ويعمل تحسين ظروف عملهم من ناحية أخرى، وعليه فإن مفهوم النقابة في النظام الرأسمالي يختلف عن مفهومه في النظام الاشتراكي والذي كان هدفه توافق سياستها مع السياسة العامة للدولة من ناحية والعمل على رفع المستوى الفني والمهني لأعضاء النقابة من ناحية أخرى(بدوي، ٢٠٠٣، ٣٣٠)

تعرف النقابات بأنها اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، وساعات العمل والظروف التي يعملون فيها (جبير، ٢٠٠٨، ٣٤)

وعرفت أيضا بأنها تجمعات من أجل التمثيل والدراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها (الدباس، ٢٠١٨، ٢٩)

وعرفت أيضا بأنها تنظيم يقوم على الانتخاب المباشر ويهدف إلى تحقيق مصالح فئة من المهنيين المتخصصين في مهن عليا وحماية حقوقهم الاجتماعية والسياسية والعلمية والمهنية وضمن ممارسة النشاط المهني لهم وفق موثيق تحدد مسؤوليات كل من العضو والنقابة، كما تلتزم بالدفاع عن الحقوق والحريات المقررة قانونا لأعضائها بهدف رفع مستواهم تأمين حياتهم وتنمية وتطوير معارفهم ومهاراتهم الفنية، مما يعود بالنفع على حركة التنمية الشاملة للمجتمع ككل على اعتبار أن تنمية الموارد البشرية هي أساس عملية التنمية (درة وآخرون، ٢٠٠٦، ٦٢).

ومن خلال التعريفات السابقة يمكن القول إن النقابات المهنية هيئة منظمة لجهود الأفراد الذين ينتموا لمهنة معينة ويكون لها أهداف محددة تسعى إلى تحقيقها والنهوض بهؤلاء الأفراد والدفاع عن مصالحهم وتنمية مهاراتهم.

وفيما يتعلق بنقابة المعلمين فإنها تعرف بأنها هيئة اعتبارية منتخبة ذات استقلال مالي وإداري تضم العاملين بمهنة التعليم وتسعى للارتقاء بالمعلم وبرسالة التعليم والدفاع عن الحقوق الفردية والجماعية لأعضائها تخضع لأحكام القانون ٧٩ لسنة ١٩٦٩ وتعديلاته ويكون مقرها الرئيس القاهرة ولها فروع طبقا للقانون (اللائحة الداخلية، ١٩٦٩، ٢).

وعلى ضوء ما سبق يتبنى البحث التعريف التالي لنقابة المهن التعليمية كما يلي:  
نقابة المهن التعليمية هي كيان مؤسسي ومنظمة نقابية تعمل كوسيط تفاوضي بين العاملين بالتربية والتعليم لأخذ حقوقهم وجميع مؤسسات الدولة، نقابة المهن التعليمية تعمل علي تحسين أوضاع العاملين بالتربية والتعليم من خلال تقديم أنشطة وخدمات في صورة أنشطة اجتماعية وثقافية وصحية وغيرها من الأنشطة عن طريق لجانها العامة والفرعية ومندوبيها في جميع المحافظات المصرية.

## ثانياً: نشأة نقابة المهن التعليمية

كانت البدايات الأولى لنشأة نقابة المعلمين في مصر مع نهاية عشرينات القرن العشرين حيث كان أعضاؤها من تيارات سياسية متعددة ويحاول كل تيار استقطاب الحركة العمالية، ففي عام ١٩٥١م صدر قانون رقم (٢١٩) بشأن إنشاء نقابة المهن التعليمية والذي عدلت بعض مواده خلال الفترة ما بين عامي (١٩٥٤ - ١٩٦٩) ففي هذين العامين صدر القانونان رقم (٦٦)، (٧٤) على الترتيب بشأن تحديد نسب الفئات الممثلة في الجمعية العمومية وفي مجلس النقابة وخلال تلك الفترة والتي فيها تم جلاء القوات البريطانية عن مصر صدر قانون رقم (٣٧٤)، وهدف في مادته الثانية إلى رفع مستوى المهن التعليمية، ورعاية مصالح أعضائها المادية والأدبية وتوكد الكتابات أن النقابات كان لها دور بارز في انسحاب القوات البريطانية فبحلول عام ١٩٥٢م تم توحيد القوى السياسية المختلفة والتي طرحت شعار النضال من أجل انسحاب القوات البريطانية وهذا ما حدث بالفعل وكانت النقابة حينذاك يرأسها " محمد بك لبيب الكرداوي" وكان عدد أعضائها ١٤١ عضواً ( الشوري، ٢٠٢١، ١٦٥٣).

ومن ثم يتبين أن لنقابة المهن التعليمية دورا بارزا في انسحاب القوات البريطانية عن مصر بإعتبارها إحدى جماعات الضغط التي لها دور واضح ومؤثر. وقد مرت نقابة المهن التعليمية بمرحلتين: المرحلة الأولى خلال الفترة (١٩٦٩-١٩٩٢) والتي فيها أعلن الرئيس جمال عبد الناصر بعد هزيمة الجيش المصري سنة ١٩٦٧م تنحيه عن رئاسة الجمهورية ولكن بدأت تشكل لجان وتجمعات في البلاد تطالب بإعادة "عبد الناصر" وبعد عودة جمال عبد الناصر للرئاسة وفي عام ١٩٦٩م صدر قانون رقم (٧٩) بشأن نقابة المهن التعليمية والذي نص على إلغاء قانون رقم (٢١٩) لسنة ١٩٥١م والقوانين المعدلة له، وحدد الأسس التي أنشئت في ضوءها النقابة كمؤسسة مجتمعية والتي تضمنت المساهمة في خدمة المجتمع لتحقيق أهدافه القومية وذلك من خلال تعبئة قوى أعضاء النقابة وتنظيم جهودهم في خدمة المجتمع، والعمل على رفع مستوى المهن التعليمية من خلال المحافظة على كرامة المهنة ورفع مستوى التعليم؛ بالإضافة لتقديم خدمات لأعضاء النقابة والتي تشمل الخدمات الاقتصادية

والاجتماعية والثقافية والترفيهية وتوفير الرعاية الصحية وتنظيم معاش الشيخوخة والوفاء  
(الجريدة الرسمية، ١٩٦٩)

وخلال تلك الفترة كان انشغال النقابة منصب على قضية إعداد المعلم رغبة منها في  
الارتقاء بالإعداد التخصصي للمعلمين وبالفعل تحولت كليات المعلمين التي أنشئت في  
بعض محافظات مصر إلى كليات التربية وشهدت بداية السبعينات إنشاء عدد من كليات  
التربية في مختلف محافظات مصر (باكلانوف، ٢٠١٩، ٦١).

ومع تبني الحكومة سياسة الانفتاح الاقتصادي في عام ١٩٧٤م تم وضع مجموعة  
من الإصلاحات في النظام النقدي والمالي لمواجهة أزمة الديون الخارجية والتي استمرت  
حتى عام ١٩٨٠م ولكن قوبلت تلك الإصلاحات بالمظاهرات ولم تهدأ المظاهرات إلا بعد  
أن تراجعت الحكومة عن قراراتها وبالتالي لم تحدث تغيرات جوهرية في قوانين النقابة  
خلال تلك الفترة (حسن، ٢٠٠٦، ١١٣).

ومن ثم كان اهتمام النقابة خلال الفترة السابقة منصبا على حشد الجماهير لتحقيق  
التطلعات السياسية للدولة والبحث عن موارد بديلة إرتقاء بالأوضاع المادية والثقافية  
والمهنية للمعلم .

وفي الفترة من عام ( ١٩٩٢م - ٢٠٢٠م) ومع استمرار أزمة الديون الخارجية  
اتبعت الحكومة مع بداية التسعينات وحتى نهايتها سياسة إعادة هيكلة مؤسسات المجتمع  
ومنها نقابة المهن التعليمية، حيث التوجه نحو اقتصاد السوق وخلق مزيد من الفرص أمام  
القطاع الخاص، وفي عام ١٩٩٩م صدر القرار الوزاري والذي تضمن إلغاء الفصل  
الأول من الباب الأول من اللائحة الداخلية لقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م الخاصة  
بإنشاء النقابات في مصر والعمل وفق مواد اللائحة الجديدة والتي جاء في مادتها الأولى  
أن " نقابة المهن التعليمية نقابة مهنية تخضع لأحكام القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م،  
وتعديلاته"، ولكن لم تتغير أهداف النقابة ، ولم تتغير أهداف النقابة عما جاء في القانون  
رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م ولكن حدث تغير على مجلس إدارة النقابة، وتكون مجلس النقابة  
من لجان فرعية لكل لجنة مهامها وعدلت اللائحة الداخلية للقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م  
لتصبح نقابة المهن التعليمية نقابة مهنية مجتمعية كما جاء في ترتيب مواد اللائحة  
الداخلية الجديدة وتماشيا مع الاتجاه العالمي، وسيادة النزعة المهنية المتضمنة في أجندة  
البنك الدولي، ومشروطية الاقتراض منه ( الشوري، ٢٠٢١، ١٦٦٣).



ومن ثم أدت الرأسمالية إلى إعادة هيكلة نقابات المهن التعليمية؛ لتتلاءم مع طبيعة التغيير الهيكلي في المجتمع، حيث صعود القطاع الخاص كقوى جديدة وتحالفها مع الدولة والتي أدى إلى تفكيك مجالس إدارة تلك النقابات إلى لجان متخصصة لكل لجنة منها لجان شكلية .

### ثالثاً: أهداف نقابة المهن التعليمية

تحددت أهداف نقابة المهن لتعليمية وفقاً لما جاء به اللائحة الداخلية للقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م حيث تضمنت مجموعة من الأهداف الإستراتيجية كما يلي ( اللائحة الداخلية، ١٩٦٩، ٢):

- ١- الإسهام في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه القومية ويتضمن:
  - تعبئة قوى أعضاء النقابة وتنظيم جهودهم في خدمة المجتمع لتحقيق أهدافه.
  - العمل على نشر الثقافة والتعليم وذلك من خلال إنشاء المدارس والمعاهد العلمية المختلفة .
  - التعاون لتحقيق التنمية والمشروعات التربوية والتعليمية والعمل على تحقيق أهدافها
  - التعاون مع النقابات المهنية المختلفة والمنظمات المماثلة في الدول العربية في إطار اتحاد المعلمين العرب للعمل على خدمة الأهداف القومية للأمة العربية من نصره قضاياها وتحقيق السلام العالمي
- ٢- العمل على رفع مستوى المهن التعليمية ويتمثل ذلك في :
  - المحافظة على كرامة المهن التعليمية ورفع مستوى كفاءة المعلمين العلمية والمهنية
  - الإسهام في تخطيط التعليم وتطوير نظمه ومناهجه بحيث تواكب حاجات المجتمع وتخدم مصالحه
  - العمل على تشجيع التأليف والتطوير العلمي مع ربط البحوث باحتياجات المجتمع ومشكلاته المحلية
  - عقد العلاقات مع منظمات المعلمين في الوطن العربي في إطار اتحاد المعلمين العرب للنهوض بمستوى التعليم والمعلمين

### ٣- تقديم الخدمات لأعضائها وتتضمن :

- الخدمات الاقتصادية والاجتماعية والثقافة والترفيهية
- كفالة الرعاية الصحية لأعضائها وأسرهـم.
- تنظيم المعاش في حالة الشيخوخة والوفاة.

من خلال مما سبق يتضح تنوع أهداف نقابة المهن التعليمية وتجاوزها حدود وسقف مطالب المعلمين كما يتضح اتساقها مع تحقيق جودة الحياة ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هل تتحقق هذه الأهداف بالفعل؟ هل يشعر أعضاء النقابة- المعلمون- بتحسين جودة حياتهم الوظيفية في ضوء تلك الأهداف، هذا ما يتبين من خلال البحث.

### رابعاً: أدوار نقابة المهن التعليمية

نصت اللائحة الداخلية للقانون الأساسي لنقابة المهن التعليمية أن أدوار النقابة تتمثل فيما يلي ( اللائحة الداخلية، ١٩٦٩، (٦-٣)):

#### ١- الدور التربوي: ويشمل:

- بحث نظم التعليم ومناهجه وأهدافه وطرائقه وسياسة التعليم بصفة عامة.
- بحث خطط التنمية والمشروعات التربوية والتعليمية والعمل على تحقيق أهدافها .
- بحث مشكلات التعليم واقتراح حلول مناسبة لها .
- بحث تطوير نظم التعليم ومناهجه بحيث تواكب حاجات المجتمع .

#### ٢- الدور الوطني: ويشمل:

- تنظيم جهود أعضاء النقابة في خدمة المجتمع لتحقيق الأهداف القومية .
- القيام بالبحوث والدراسات حول الأوضاع القومية الراهنة والقضايا المحلية.
- رسم مخطط لقيام المعلمين بدورهم في مجالات العمل القومي بالتوعية بالقضايا القومية.

- رسم خطة التعاون مع المنظمات الشعبية المحلية لتعبئة جهود الشعب لتحقيق الأهداف القومية والنهوض بالوطن.

#### ٣- الدور الاجتماعي: ويشمل:

- رسم الخطط لتنظيم جهود المعلمين في خدمة المجتمع وحل مشكلاته.
- تنسيق النشاط في مكافحة الأمية وبذل الجهود للقضاء عليها .

- تنظيم ودعم الخدمات الاجتماعية للمعلمين كتنسيير الإسكان وبناء المساكن للمعلمين المغتربين ورحلات العمرة والحج، وإنشاء الجمعيات التعاونية، وتنظيم القروض بدون فوائد.

#### ٤- الدور الصحي: ويشمل:

- تنظيم الخدمات الصحية للمعلمين وتسييرها والاتفاق مع الأطباء وتسيير العلاج في المستشفيات العامة والخاصة.

- إنشاء المستشفيات التي تعالج المعلمين بأسعار التكلفة أو بأقل منها قدر الإمكان.

- إنشاء الصيدليات التي تيسر للمعلمين الحصول على الأدوية بأسعار مناسبة .

#### ٥- الدور النقابي: ويتمثل في:

- العمل على الارتقاء بمستويات المعلمين المادية والمهنية والعلمية وتسيير سبل الحياة الكريمة لهم .

- بحث شكاوى المعلمين وسائر أعضاء النقابة والعمل على تحقيق الصالح العام.

#### ٦- الدور الخاص بالعلاقات الخارجية : ويتمثل في:

- توثيق العلاقات مع منظمات المعلمين بالخارج والتنسيق لتبادل الخبرات والتجارب معها في الشؤون التربوية .

- الدعوة للقضايا العربية بين منظمات المعلمين في العالم من خلال الاتصالات والزيارات والمؤتمرات

- تبادل الزيارات بين المعلمين في مصر وسائر بلدان العالم في حدود الإمكانيات .

من خلال العرض السابق لأدوار النقابة يتبين أنها تتسم بالمثالية والبعد عن الواقعية

فهل كل هذه الأدوار تقوم بها نقابة المعلمين بمحافظة الفيوم هذا ما يكشف عنه الواقع الفعلي.

#### خامسا: الهيكل التنظيمي لنقابة المهن التعليمية

تشكل النقابة في هيكلها التنظيمي من ثلاث مستويات تتمثل في التالي (اللائحة

الداخلية، ١٩٦٩، ١٢):

- اللجنة النقابية بالمركز أو القسم أو الوحدة: وتتكون من الجمعية العمومية للجنة

النقابية بدائرة المركز أو القسم الإداري أو الوحدة من أعضاء النقابة في الدائرة.

- النقابة الفرعية بالمحافظة: تتكون الجمعية العمومية للنقابة الفرعية بدائرة المحافظة أو المنطقة التعليمية من أعضاء مجالس إدارة اللجان النقابية في هذه الدائرة.
- النقابة العامة: تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من أعضاء مجالس إدارة النقابات الفرعية بالمحافظات.

وتمثلت محاور نشاط النقابة في المهام التالية:

- المحور القومي: وكان الهدف العام له هو مشاركة النقابة في قضايا الوطن والأمة العربية والإسلامية والدولية.
- المحور المادي: وكان الهدف العام له استثمار الموارد المادية وتميبتها.
- المحور المهني: وكان الهدف العام هو تحقيق التنمية المهنية المستدامة وتطوير المنظومة التعليمية.
- المحور الأدبي: وكان الهدف العام هو الحفاظ على كرامة المعلم في المجتمع.
- المحور الخدمي: وكان الهدف العام له تقديم خدمات متميزة متنوعة للمعلمين.
- ومن خلال تناول الأنشطة التي تقوم بها النقابة فإنه يتبادر إلى الذهن سؤال ماذا لو تحققت كل هذه الأنشطة فعلا على أرض الواقع!؟

سادسا: أنشطة لجان نقابة المهن التعليمية

لقد حددت اللائحة الداخلية للقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٦٩ في شأن نقابة المهن التعليمية وذلك بالقرار رقم ١٩٤ لسنة ١٩٦٩ مجموعة من الأنشطة التي تقوم بها نقابة المهن التعليمية وحددت اللجان المختصة التي تقوم بتنفيذ تلك الأنشطة حيث تعمل اللجان التي يشكلها مجلس النقابة في اجتماعه السنوي على القيام بأنشطتها كل حسب اختصاصه وتمثل اللجان في (اللائحة الداخلية، ١٩٦٩، ٤٠):

- لجنة البحوث الفنية وتختص بما يأتي: بحث نظم التعليم ومناهجه وأهدافه وطرأته وسياسة التعليم بصفة عامة، والمقارنة بين أنظمة التعليم المختلفة، وعمل الإحصاءات التي تطلبها هذه الأبحاث.
- لجنة الشؤون القومية وتختص بما يأتي: تعبئة أعضاء النقابة وتنظيم جهودهم لخدمة المجتمع لتحقيق الأهداف القومية.

- لجنة الشؤون العربية وتختص بما يأتي: بحث قضايا الوطن العربي والتحديات التي تواجهه ورسم خطط النشاط لمجابهة هذه التحديات، تنظيم وضع البحوث والكتيبات والنشرات حول قضايا الوطن العربي.
- لجنة العلاقات الخارجية، وتختص بما يأتي: توثيق العلاقات مع منظمات المعلمين في الخارج وتنسيق تبادل الخبرات والتجارب معها في الشؤون التربوية، والتعاون مع لجنة البحوث الفنية في هذه المجالات.
- لجنة الشؤون الاجتماعية وتختص بما يأتي: رسم الخطط لتنظيم جهود المعلمين في خدمة المجتمع وحل مشكلات، تنسيق النشاط في مكافحة الأمية وبذل الجهود للقضاء عليها.
- لجنة الشؤون الصحية، وتختص بكفالة الرعاية الصحية للمعلمين في إطار الإمكانيات المتاحة، وعلى الأخص فيما يأتي: تنظيم الخدمات الصحية للمعلمين وتسييرها والاتفاق مع الأطباء، وتيسير العلاج بالمستشفيات والمستوصفات المحلية والخاصة.
- لجنة الرياضة والرحلات وتختص بما يأتي: تعمل على نشر الروح الرياضية بين الأعضاء، إنشاء الفرق الرياضية المختلفة وإعداد مسابقات بينها، تنظيم رحلات ثقافية وترفيهية داخل القطر وخارجه.
- لجنة شؤون المعلمين وتختص بما يأتي: العمل على الارتفاع بمستويات المعلمين المادية والمهنية والعلمية وتيسير سبل الحياة الكريمة لهم، بحث شكاوى المعلمين وسائر أعضاء النقابة، والعمل على تحقيق وجه الصالح العام فيها.
- لجنة النشاط النسائي: وتختص بتعبئة جهود المعلمات والطالبات في مجالات النشاط التربوي والقومي والاجتماعي ورعاية الأسرة.
- لجنة القيد : وتختص بتنظيم قيد الأعضاء في جداول القيد وفقا لما تنص عليه اللائحة الداخلية.
- لجنة صندوق المعاشات: وتختص اللجنة بالإشراف على تقديم استحقاقات المعاشات الدورية لحالات بلوغ سن التقاعد أو حالات وفاة العضو أو صاحب المعاش وحالات الإعانة الوقتية.

أما فيما يخص تمويل نقابة المعلمين في مصر فإن النقابة تابعة للتمويل الحكومي الأمر الذي يجعلها تحت سيطرة القيادة السياسية .

ومن خلال العرض السابق لنقابة المهن التعليمية وأدوارها وتشكيلها واللجان الذي تتضمنها يتضح أن النقابة بأدوارها وأهدافها ولجانها جديرة بتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين إذا قامت بأدوارها وعملت على تحقيق أهدافها أما أن هذه الأدوار وتلك الأهداف توجد في اللوائح والوثائق دون التنفيذ الفعلي لها فهل فعلا تقوم النقابة بهذه المهام المنوطة بها وماذا يشير الواقع الفعلي للنقابة؟!.

### المحور الثاني : الأسس الفكرية لجودة الحياة الوظيفية

يتناول هذا المحور مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها ومؤشراتها ومعوقات تحقيقها  
أولا: مفهوم جودة الحياة الوظيفية للمعلمين

يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية Quality of work Life من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية وقد تنوعت تعريفات جودة الحياة الوظيفية باختلاف المدارس البحثية واختلاف بيئات العمل كما اختلف الباحثين حوله بشأن ترجمته وتعريفه وتحديد مكوناته، فعلى مستوى الترجمة له عدة ترجمات من أبرزها :جودة الحياة الوظيفية، جودة حياة العمل، نوعية حياة العمل، تحسين نوعية الحياة، وجودة نوعية بيئة العمل ، ولكن مجملها تصب في اتجاه تحسين بيئة العمل، وتحسين حياة العاملين في هذه البيئة، وذلك بهدف الحصول على أفضل مخرجات ممكنة للمؤسسة(النجار، ٢٠٢٠، ١٠٨)، وفيما يلي عرض لبعض التعريفات التي توضح جودة الحياة الوظيفية

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من العمليات والإجراءات التي تستهدف تطوير وتحسين مختلف جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية تحقيقا لرضاهم الوظيفي( السيد، ٢٠١٨، ٧).

كما تعرف بأنها بيئة العمل التي تتوافر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس إيجابيا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، وبالتالي يبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة( البربري، ٢٠١٦، ١٩)

ومن ثم فهي عملية منظمة ومخططة وتعتبر المعلمين المورد الأساسي في المدرسة وتعمل على تحسين الجوانب التي تؤثر على حياتهم الوظيفية والشخصية ؛ بما يسهم في تحسين الأداء في المدرسة.

كما تعرف بأنها استجابة المنظمة لاحتياجات الموظف من خلال تطوير آليات السماح لهم بالمشاركة في صنع القرارات التي تنظم حياتهم داخل العمل (Suresh,2012,22).

وتعرف أيضا بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المؤسسة لتلبية وإشباع رغبات عاملها، مما يضمن استمرارية نجاح المؤسسة (البلبيسي، ٢٠١٢، ٧). ويمكن تعريفها إجرائيا بأنها مجموع العمليات والإجراءات التي تنفذها إدارة المدرسة بهدف تحسين جوانب الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة وتلبية وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وتنمية العلاقات الاجتماعية وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي للمعلمين .

ومن خلال العرض السابق يتضح أن المفاهيم السابقة تتقابل في عدد من الأبعاد والعناصر تتمثل في توفير بيئة صحية وآمنة يسودها الاستقرار، وتوفير الظروف المادية والمعنوية الداعمة لأداء المعلمين والعدالة في آليات الترقى والحوافز والحفاظ على كرامة المعلمين وربط أهدافهم بالأهداف التعليمية للمدرسة، كما أن الموارد البشرية هي المستهدفة من تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية

### ثانيا: نشأة وتطور جودة الحياة الوظيفية

ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليواكب سياسات التغيير والتطوير وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم أو تخفيض الخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، تحديدا بعد الثورة الصناعية حيث انخفضت أهمية العامل البشري بسبب الميكنة الواسعة وظهرت مشاكل تتعلق بعدم الرضا عن العمل والتغيب وقلة الالتزام وغيرها (سليمان، ٢٠١٦، ١٨٠)

وترجع جذور جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو (Mayo,1993) وقد وجدت روجا كبيرا مع

مدرسة علم السلوك، حيث تبنت هذه المدرسة خمسة محاور تعالجها جودة الحياة في العمل وهي: فلسفة الإدارة، الوسائل والطرق المستعملة لتغيير الوسط المهني، المظاهر البيئية التي يراد تغييرها، الوضعية الجديدة المراد إنشائها، الأهداف المنتظرة من خلال تطبيق الفلسفة الإنسانية بمعناها الحقيقي عن طريق إدراج نماذج المشاركة التي تهدف إلى تعديل أحد أو مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالوسط المهني من أجل توفير بيئة جديدة أكثر إرضاء لدى العاملين في المؤسسة

ولقد بدأ الاهتمام بمفهوم جودة الحياة الوظيفية في أواخر الستينات من القرن العشرين، كطريقة تهتم بتأثير العمل على الصحة والاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل إيجابي على جودة خبرة العمل الشخصية، وحتى منتصف السبعينات من القرن العشرين، كان اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تصميم العمل، وتحسين ظروفه (جاد الرب، ٢٠٠٨، ٢٥)

ومع بداية سنة ١٩٧٠م والتي تعتبر الفترة الخصبة بالنسبة لجودة الحياة الوظيفية، وتم تقديم تعريف واضح لجودة الحياة الوظيفية، حيث تم انعقاد الاجتماع الدولي لجودة الحياة الوظيفية والذي انعقد في الولايات المتحدة الأمريكية، والذي خرج بتوصيات حول تنسيق وتوحيد جهود الباحثين والمؤسسات المعنية وذلك لبناء إطار نظري قوي حول مجال البحث في جودة الحياة الوظيفية بتأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية والذي كانت مهمته الإشراف وتشجيع البحث وتبادل المعارف في مجال الصحة العقلية في العمل والذي له علاقة وثيقة بجودة حياة العمل (Martel, 2009, 15)، ومن ثم ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية للتأكيد على الأبعاد الإنسانية للعمل، والتي تركز على العلاقة بين العامل وبيئة العمل.

وفي الثمانينيات من القرن العشرين بدأ مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتضمن جوانب أخرى، تؤثر على الرضا الوظيفي والإنتاجية، وهذه الأبعاد تتمثل في: نظام المكافآت، وبيئة العمل المادية، الاستغراق الوظيفي، حاجات تحقيق الذات؛ فمع بداية عام ١٩٨١م بدأ التعامل مع مفهوم جودة الحياة الوظيفية كمذهب أو طريقة، حيث ركز الباحثون على أن جودة الحياة الوظيفية لها علاقة بنمو الشعور بالانتماء، والعمل في



الظروف الجيدة، والانخفاض في نسبة التغيب وليس بمستوى الإنتاجية فقط، ومنذ منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينيات تقريبا زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية ومع بداية التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل، وتزايد الاهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الإستراتيجيات التنافسية (خالد، ٢٠١٥، ١٢٠).

ومن ثم ظهر مفهوم جودة الحياة ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف حالات التوتر والقلق التي سادت الغرب بين العاملين خوفا من الاستغناء عنهم أو تخفيض المزايا الاجتماعية التي يحصلون عليها أو تخفيض أجورهم أو لحرص المنظمات على توفير الرضا الوظيفي للعاملين

### ثالثا: أهمية جودة الحياة الوظيفية

يرجع اهتمام المؤسسات بجودة الحياة الوظيفية نتيجة انخفاض الإنتاجية وانخفاض مستوى جودة الخدمات المقدمة ونقص دافعية الأفراد للعمل وضعف العلاقات الإنسانية داخل العاملين بالمؤسسة بين بعضهم البعض ومن ثم تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية للمعلمين فيما يلي(عبد المطلب، ٢٠١٦، ٢٩٥) :

١. تحقيق رفاهية العاملين، والعمل على إسعادهم، وزيادة إنتاجيتهم كما ونوعا .
٢. تحسين جودة العلاقة بين العاملين وبيئة العمل المدرسي؛ حيث تهتم جودة الحياة الوظيفية بالمناخ العام للعمل، وتأثيره على الأداء، والعاملين، وفعالية المنظمة، والمشاركة في حل المشكلات التنظيمية، واتخاذ القرارات.
٣. تشعر العاملين بالملكية، والاستقلالية، والمسئولية، والتقدير الذاتي، وتجلب لهم الرضا والامتنان، كما أنها تعمل على الحفاظ على سلامة روح وجسد العامل، كما تعمل على زيادة المرونة والتكيف من قبل قوة العمل؛ لتزايد الإحساس بالمشاركة والملكية .

٤. إن جودة الحياة الوظيفية تسهم في خفض نسب غياب العاملين، وانخفاض معدلات الفاقد، و تعطي الفرص لتطوير القدرات البشرية؛ لتحقيق أداء أفضل، وضمان الأمن الوظيفي.

٥. إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية خالية من الصراعات، ومناسبة تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة ، واتخاذ القرار من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة أخرى؛ بما يحقق التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته الشخصية .

وتشير دراسة بسام الرميدي الى أن تطبيق جودة الحياة الوظيفية تؤدي إلى تحقيق عدة مزايا حيث تسهم في تحفيز العاملين وتحسين الإنتاجية والتوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين وزيادة المرونة وجذب العاملين المتميزين وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين جودة المنتجات والخدمات وتحسين كفاءة أداء العاملين (الرميدي، ٢٠٢٠، ٣) .

ومن ثم تعمل جودة الحياة الوظيفية على تقليل الصراعات بين العاملين والإدارة وتقوية العلاقات الإنسانية بين العاملين وتشجيع الإبداع والابتكار والاستثمار البشري. وتضيف (عفاف ٢٠١٤، ٢٩) أن جودة الحياة الوظيفية تبرز أهميتها من خلال معالجتها لعدد من القضايا وهي:

- أ- حل المشكلات التي تواجه العاملين، أو المؤسسة بأسلوب المشاركة.
- ب- تحسين بيئة العمل من خلال تقليل ساعات العمل، والحفاظ على سلامة العاملين بالمؤسسة ، وتصميم أنظمة أجور ومكافآت تجعل العاملين أكثر رضا عن عملهم.
- ج- إعادة هيكلة الأنشطة، ليصبح العمل أكثر إرضاء للعاملين.
- د- السعي لإيجاد بيئة عمل آمنة وظيفيا ، عن طريق الاهتمام بحقوق العاملين في المؤسسة.
- هـ- العمل على تجديد التطوير الفكري وزيادة المعرفة.
- و- تقليل الصراعات بين العاملين من خلال تطوير مناخ تنظيمي تسود فيه روح التعاون، وتُبنى فيه علاقات تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، والقضاء على الخلافات بين العاملين بالمؤسسة.

ز- العمل على زيادة الإيجابيات في اتجاهات وسلوك العاملين، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى زيادة كفاءة المؤسسة، وجودة الإنتاجية، والتقليل من الحوادث والإصابات التي تحدث بين العاملين جميعهم.

ومن ثم فإن تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين يعمل على توفير تكلفة كبيرة في الوقت والجهد قد تتحملها المدرسة في إدارة الصراعات الناتجة عن تدني مستوى جودة الحياة الوظيفية وتحويل مسار طاقة الموظف التي يهدرها في صراعات يومية إلى طاقات إيجابية واستثمارها لصالح العمل. كما أن استمرارية المؤسسة ونجاحها يعد مؤشرا رئيسا على سلامة واستمرارية المؤسسة.

#### رابعا: معوقات تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين

أكدت العديد من الدراسات على أنه يوجد مجموعة من المعوقات التي تحول دون تحقيق جودة الحياة الوظيفية حيث أكدت دراسة (Gopinath,2021,376)

- مقاومة التغيير من قبل الإدارة والموظفين معا
  - يوجد تصورات ومعتقدات لدى القائمين على إدارة المدرسة أن تطبيق جودة الحياة الوظيفية يكلف المدرسة الكثير
  - الشكوك حول نظام تقييم الأداء ومعايير الترقية
- وتضيف (صليحة، وتسعيدت، ٢٠١٥، (٥٣-٥٧)) بأن معوقات جودة الحياة الوظيفية تتمثل فيما يلي:

١. قلة توفر الموضوعية في تطبيق القواعد واللوائح التنظيمية، وعدم تجنب الاعتبارات الشخصية على أعضاء المؤسسة
٢. سيادة القيم الثقافية السلبية، وضعف العمل الجماعي (روح الفريق)، وجمود قوانين العمل وتضاربها، يحد من فعالية الإدارة مما يؤدي إلى ظهور الصراعات واللامبالاة والإهمال.
٣. استخدام القوة بشكل تعسفي من طرف قادة المؤسسات، وممارسة الصلاحيات لتعزيز المكانة الشخصية على حساب المؤسسة وباقي فئات المجتمع المحلي، بالإضافة إلى التحيز في تطبيق القواعد واللوائح التنظيمية نتيجة أيديولوجية إدارية

خاصة تتميز بسلوكيات سلبية) أن العاملين في المؤسسات يتأثرون بقرارات الإدارة من حيث مستوى العدالة والحياد والموضوعية في معاملة العاملين).  
٤. يُعد قلة اشتراك الإدارة المحلية في وضع برامج تدريبية يستفيد منها عاملها عائقا وظيفيا يؤثر على الاحتياجات المهنية للجماعة المحلية وقد ترجع معوقات تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين إلى موقف الاتحادات ونقابات المعلمين حيث يظهر اعتقاد لدى النقابات والمعلمين بأن برامج جودة الحياة الوظيفية تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للمعلمين، ولإزالة هذه المخاوف يجب على القيادات النقابية الترويج لبرامج جودة الحياة الوظيفية، وتوضيح أهداف تلك البرامج والفوائد التي ستعود على المعلمين من تلك البرامج (الدحوح، ٢٠١٥، ٥٠).

وبناء على ما سبق يمكن تقسيم معوقات جودة الحياة الوظيفية إلى :

- معوقات ترتبط بالإدارة العليا والتي تتمثل في غياب الثقافة التنظيمية التي تهتم بجودة الحياة الوظيفية وبالتالي الفشل في التخطيط والتنفيذ، أو غياب التمويل الذي قد يكون عائقا لتحسين جودة الحياة الوظيفية.
- معوقات ترتبط بالإدارة التنفيذية وتتمثل في تبني الإدارة أنماط إدارية قائمة على الانفراد في اتخاذ القرار وعدم مراعاة أحوال العاملين واحتياجاتهم .
- معوقات لدى العاملين وتتمثل في مقاومة التغيير ، هذا بالإضافة إلى المحاباة والعلاقات الشخصية لفئة معينة تؤدي إلى تعطيل تنفيذ برامج جودة الحياة الوظيفية.

#### خامسا: اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية

- تركز هذه الاتجاهات على مدرستين: الأولى مدرسة الموارد البشرية التي تركز على إشباع الحاجات الداخلية والخارجية الخاصة بالفرد، والتأكيد على دور الفرد داخل المنظمة من حيث مشاركته في اتخاذ القرارات وتحقيق الاستقلالية على نحو يجعله يشعر بالارتياح، ووضوح فلسفة الإدارة والتي تؤكد رغبته في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين المستويات المختلفة

وحرية التعبير لدى العمال، والتعرف على مختلف الصراعات وبذل المجهود في حلها بأسرع وقت مما يُريد من شعور الأفراد بالانتماء.

- المدرسة الثانية: هي المقاربة التقنية، الاجتماعية التي تهتم بالعامل ومحيطه العام، والجانب الإنساني، ويتم ذلك من خلال إعادة بناء نماذج وطرق العمل، والتكيف التكنولوجي، وتعديل النسق التنظيمي، وبناءً عليه يتم تحقيق جودة الحياة الوظيفية من خلال اتحاد الجانب الاجتماعي والتقني في المؤسسة.

كما أن الأدبيات عالجت جودة الحياة الوظيفية في ضوء عدة مداخل ( السيد،

: (٢٠١٨، ٢٤٩)

أ- مدخل إشباع الحاجات: حيث سعت الدراسات إلى افتراض أن العاملين لديهم احتياجات أساسية يسعون نحو إشباعها من خلال العمل، وأنهم يحققون مستويات أداء وإنجاز عالية في وظيفتهم عند المستوى الذي تشبع فيه الوظيفة احتياجاتهم .

ب- مدخل الخبرة: حيث أكدت بعض الدراسات أن العاملين الذين لديهم خبرة وظيفية، يكونون أكثر رضا وشعورا بالسعادة عن غيرهم من الأقل خبرة، وأن هذا الشعور يمتد إلى كافة المجالات الأخرى الاجتماعية والحياتية وليس الوظيفية فقط.

ج- التمكين حيث يعد أحد المداخل التي لها تأثير واضح على جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات والتي تعرف بأنها أحد الوسائل الفعالة التي يقوم بها القادة لنقل المسؤولية والسلطة بشكل متكافئ من القادة إلى المرعوسين ودعوة العاملين للمشاركة في سلطة اتخاذ القرار ليصبح المرؤس مسئولاً عن جودة ما يقرر أن يؤديه من أعمال

ومن ثم فإن جودة الحياة الوظيفية للمعلمين يجب أن تعمل على مراعاة المشاركة الواسعة لهم في الوسط المهني مما ينتج عنه إتاحة العديد من المهام وتحقيق من خلال خبرة وتمكين المعلمين وإشباع احتياجاتهم.

سادسا: مؤشرات جودة الحياة

تعددت أبعاد ومؤشرات جودة الحياة لكن يقتصر البحث الحالي على المؤشرات التالية والتي تم الاستعانة بها من خلال الإطلاع على بعض الأدبيات التي تناولت جودة

الحياة الوظيفية، والتي تتمثل في (الأجور والحوافز، النمو المهني، التوازن بين الحياة لشخصية والوظيفية، الأمان والاستقرار الوظيفي، والعلاقات الاجتماعية وظروف العمل) وتم الاستناد على تلك المؤشرات لجودة الحياة الوظيفية نظرا لأنهم أكثر شمولية لتقويم أوضاع المعلمين ودور نقابة المعلمين في ضوء تلك المؤشرات.

### ١- الأجور والحوافز:

تعد الأجور والحوافز من أهم السبل لتحفيز العاملين في المؤسسة، حيث تمثل أهمية كبرى في تحديد أداء العاملين وتوجيه هذا الأداء؛ وبالتالي، توجه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث إن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة طردية قوية، تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقع تحقيقها على مستوى المؤسسة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المؤسسة، وقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية للعاملين، يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج خطيرة، وسلبية على المؤسسة، (Mahapatro, 2010, 358)

وغالبا ما تشكل الأجور المصدر الأساسي لمعيشة العاملين وأسرهم، مما يجعل هذا الأجر هو المحدد الأساسي لمستوى معيشة العاملين وأسرهم، كما أنه يعكس المركز الاجتماعي للعامل ضمن المجتمع الذي يعيش فيه، كما أنه يلعب دورا مهما في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للعاملين، وبالتالي فإن عدم الاستقرار في دفع الأجور، يؤدي إلى التوتر وحالة من عدم الاستقرار المادي والمعنوي تطرأ على حياة العامل، الأمر الذي ينعكس انعكاسا واضحا على مستوى نشاطه وأدائه حلوة، (٢٠١٥، ٥٨).

وعلى النقيض يعد ضعف الأجور سببا رئيسا من الأسباب التي تدفع العامل للبحث عن أي عمل جانبي لمواجهة النقص الحاصل، إلا أن المعلم هنا حالة خاصة يختلف بها عن باقي العاملين الحكوميين، فهو بحكم عمله صاحب مكانة في المجتمع، وينظر له الجميع نظرة إجلال وإكبار، ولعل المعلم يكون في المجلس الواحد وكل من حوله بتفاوت رتبهم ورواتبهم وأعمارهم قد تتلمذوا على يده في سنوات دراسية مختلفة، إن هذه المكانة لا شك تمنع المعلم من الكثير من الوظائف الجانبية التي قد تعوض الخلل الحاصل في نظام الأجور، مما يجعلهم يقعون تحت ضغط مالي ونفسي كبير .

## ٢- توازن الحياة الوظيفية والشخصية:

تعد الموازنة بين الحياة والعمل ذات تأثير إيجابي على جودة الحياة داخل العمل، ويظهر ذلك في انعكاس تأثيرها على الصحة النفسية للفرد، حيث تساهم في تحقيق رضاه والرفع من معنوياته، والذي من شأنه أن يجدد من نشاطه، ويجعله يُقبل على عمله بهوء، كما يجعله أكثر قدرة على مواجهة التحديات التي تواجهه في العمل، وأكثر انسجاماً مع زملائه في العمل، إن الموازنة بين العمل والحياة، تؤدي إلى الالتزام في المؤسسة، وتقلل من ضغوط العمل ومعدلات الغياب والصراع، والتعارض بين الحياة الشخصية والعمل، وزيادة الرضا الوظيفي وتحسين أداء العاملين، والارتقاء بالحالة الاقتصادية للمؤسسة من خلال الزيادة الإنتاجية. (Kaiser & Ringlsetter, 2011, 124). ومن ثم يشير هذا المؤشر إلى مدى قدرة الفرد على مواجهة متطلبات العمل والأسرة معاً، كما يُعبّر عنه بالعلاقة بين إنجازات الحياة المهنية (الترقي، زيادة الإنتاجية، الإنجاز المهني وغيرها)، والإشباع الشخصي (الأسرة، الأصدقاء، الهوايات، الإسهامات المجتمعية، وهكذا).

## ٣- الأمان والاستقرار الوظيفي:

تستند فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، والتخلص من كل صور القلق على المستقبل حيث إن شعور العامل بالاستقرار في عمله والاستمرارية فيه في ظل وجود سياسات وضوابط تمنع إنهاء خدماته بدون وجه حق وتقلل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى توفير التعويضات المالية اللازمة لتمكين شعوره بالأمن وإتاحة فرص الترقية والحصول على حقوق العاملين التي تشعره بأهميته لدى المؤسسة التي يعمل بها وصعوبة الاستغناء عنه (صرصور، ٢٠١٥، ١٠). ويؤدي فقدان الأمان الوظيفي لدى المعلم إلى العديد من الممارسات منها: التقصير ببعض المهام الموكلة إليه، مع الإهمال وترك الأعمال دون إنجاز، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى زيادة معدل الأخطاء في العمل وعدم الاهتمام بتصحيحها، والغياب من العمل (غواش، ٢٠٠٨، ١٨).

ومن ثم فإن فقدان الأمن الوظيفي لدى المعلم يؤدي إلى وجود سلوكيات سلبية اتجاه العمل ويؤدي أيضا إلى فقدان الثقة في المؤسسة نفسها الأمر الذي يتنافى مع جودة الحياة الوظيفية للمعلمين.

#### ٤- العلاقات الاجتماعية وظروف العمل:

إن العلاقات السائدة داخل المؤسسة تؤدي دورا مهما جدا في الحياة الوظيفية للفرد، فهذه العلاقات تتيح للأفراد إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية لهم، كالحاجة للأمن والطمأنينة والتقدير الاجتماعي والاحترام والصدقة وغيرها فكل هذه الحاجات تعد عوامل مهمة في توفير المناخ الإيجابي الداعم للإنتاجية والإبداع، وإن مسئولية توفير هذا المناخ تقع بالدرجة الأولى على مدير المدرسة الذي يعمل من خلال قراراته الموضوعية، وطريقة تعامله الإيجابي من أجل تعزيز العلاقات بين الأفراد لدفعهم لبذل المزيد من الجهود، ورفع مستويات الأداء؛ ومن ثم فإن العلاقات الاجتماعية في مكان العمل لا تؤدي إلى زيادة الإنتاجية فحسب؛ بل تقود إلى أداء أفضل، ومتعة، والتزام، ورضا من قبل العاملين في عملهم (البربري، ٢٠١٦، ٢٢).

ومن ثم يؤكد مؤشر العلاقات الاجتماعية على العنصر البشري وضرورة الاهتمام به وتوفير أفضل مناخ إنساني إعداد العنصر البشري واستخراج أفضل الطاقات البشرية من خلال التركيز على الفرد أكثر من الاهتمام بالجوانب المادية.

#### ٥- اكتساب المعرفة والنمو المهني :

يعد النمو المهني للمعلمين ضرورة يتطلبها إصلاح شئون التربية والتعليم، ولعل من أهم الأسباب التي جعلت من النمو المهني للمعلمين أمراً ملحاً وضرورة من ضرورات تجويد التعليم هي التغيرات والتطورات التي حدثت في البنية المعرفية وتقنيات التعليم وطرائقه المختلفة، إلى جانب تعدد أساليب ونظم العلاقات والأدوار في شتى مناحي العملية التعليمية، إلى جانب أن المعلمين هم العامل الرئيس في نجاح العملية التعليمية، ويتوقف عليهم نجاح التعليم في تحقيق غاياته التي ينشدها في المجتمع (سليم، ٢٠٠٠، ٦).

ومن ثم فإن النمو المهني للمعلمين يجعلهم يشعرون بجودة الحياة الوظيفية؛ حيث يعد المعلم الركن الأساسي في العملية التعليمية ولا يمكن إحداث أي تغيير أو تطوير في



العملية التعليمية إلا بتطوير المعلم، ومن هنا فإن تطوير المعلم من جميع الجوانب الخطوة الأساسية في تحقيق جودة حياة وظيفية له ، وهو ما يسمي بالتنمية المهنية للمعلم، حيث توجد علاقة طردية بين هذه الأبعاد وارتفاع إنتاجية العاملين وفعالية مستوى الأداء.

### المحور الثالث: خبرات ونماذج لبعض النقابات العربية الرائدة

فيما يلي يتم تناول بعض النماذج العربية للنقابات الرائدة في مجال التعليم والتي لها جهود متميزة ترتبط بالمعلم وتتمثل في نقابة المعلمين في المملكة الهاشمية الأردنية وجمعية المعلمين الكويتية بالكويت، وقد تم اختيار بعض النماذج العربية نظرا لجهودها الواضحة بالنسبة للمعلمين وتم الاقتصار على النماذج العربية على اعتبار أن نقابة المعلمين المصرية تعد من أقدم النقابات العربية كما أن بها أكبر عدد من المعلمين، إلا أنه في الوقت نفسه تفوقت عليها دول عربية كالأردن والكويت، كما أنه إذا تم تناول بعض الخبرات الأجنبية لكان الفرق شاسعا بين جهود العمل النقابي في الدول الأجنبية وجهود العمل النقابي في مصر فلا توجد وجه مقارنة ولذلك تم الاقتصار على خبرات هاتين الدولتين والتي يتم الحديث عنها فيما يلي:

#### أولا: نقابة المعلمين في المملكة الهاشمية الأردنية:

فيما يلي يتم تناول نقابة المعلمين في الأردن من خلال التعريف بها ونشأتها وأهدافها ومصادر تمويلها والخدمات التي تقدمها للمعلمين .

#### ١- التعريف بنقابة المعلمين الأردنيين ونشأتها

تعد نقابة المعلمين الأردنيين من أقوى النقابات على المستوى العربي وهي نقابة مهنية منتخبة ذات استقلال مالي وإداري وهذه الصفة أعطت لها الحق في القيام بجميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أهدافها، بما في ذلك تملك الأموال وعقد العقود والاستثمار ، وقد أنشئت نقابة المعلمين الأردنيين بهدف الارتقاء بالقطاع التعليمي وتنظيم مهنة التعليم وتطويرها مع المحافظة على حقوق المعلمين والدفاع عنها بكافة الوسائل المشروعة والممكنة وإفساح الطريق لمساهمة المعلم في عملية صنع القرار ( وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٤، ١)

وقد مر تاريخ إنشاء نقابة المعلمين بالأردن بالعديد من المراحل حيث تأسست أول نقابة للمعلمين الأردنيين منذ مطلع الخمسينات من القرن العشرين حيث تأسست أول نقابة في الأردن عام ١٩٥٥م ولكن سرعان ما تم حلها نتيجة لصدور قرار حل الأحزاب السياسية وحظر نشاطها في عام ١٩٥٦م وأصبح المعلمون في تلك الفترة بلا جهة تمثلهم وتحمي حقوقهم وبعد تلك الفترة استمرت حركة النضال والتي تمثلت في إحياء نقابة المعلمين بعد انتهاء الأوضاع السياسية الاستثنائية بعد عام ١٩٦٧م وتجددت مطالبهم بحقوقهم في إنشاء نقابة لهم في السبعينات ولكن محاولتهم لم تنجح، وبعد مرحلة الانفتاح السياسي عام ١٩٨٩م عادت مطالب المعلمين لإنشاء نقابة لهم ونجحت محاولتهم في الحصول على دعم مجلس النواب الحادي عشر الذي ألزم الحكومة بوضع مشروع قانون لنقابة المعلمين الأردنيين وقد تم السير بإجراءاته لوضعه كتشريع موضع التنفيذ ولكن سرعان ما تم إيقاف القانون من قبل رئيس الحكومة آنذاك ودخلت الحركة النضالية بعد ذلك في مرحلة صمت لمدة عشرين عاما، وأفتتحت عدة نواد للمعلمين في عام ١٩٩٠م في عدة مناطق في المملكة، ولكنها ظلت محدودة الأهداف والإنجازات ( نقابة المعلمين الأردنيين، ٢٠١٤ )

وفي عام ٢٠١٠م بدأت تتشكل النواة الأولى لنقابة المعلمين الأردنيين حيث اجتمع عدد بسيط من المعلمين في نادي المعلمين في عمان لبحث شئونهم ووجدوا استجابة إيجابية من المعلمين في مختلف المناطق فاتحدوا وأخذ هدفهم في النمو وبدأت رحلة كره وفر بين المعلمين والحكومة تمثلت باعتصامات ومسيرات وتهديدات واعتذارات وبدأ تواصل النشاط عبر المملكة وسُمي حراكهم بـ " حراك المعلمين " واستمرت الحوارات والمفاوضات حتى تم تأسيس نقابة المعلمين الأردنيين استجابة لنداء الواقع التعليمي وحاجته للنهوض والارتقاء بالمعلمين حيث لم يحظ المعلمون بجهة رسمية تتبناهم وترعى شئونهم الأمر الذي دفع المعلمين للخروج من الأزمة فكان الحل أن يشارك المعلم مشاركة حقيقية في تطوير شئون مهنته حتى عام ٢٠١١م حيث تم تحقيق مرادهم وأصبح لهم نقابة ، وتتنوع المهام والواجبات لنقابة المعلمين فهي تسعى لتنظيم المهن وتطويرها وتطوير جودة حياة المعلم من حيث المستوى الاجتماعي والتعليمي والمادي للمعلم ، وفي

سبتمبر ٢٠١٩م مارست النقابة شكلاً من أشكال الإضراب المهني داعية المعلمين عن التوقف عن تقديم خدماتهم في مجال التعليم حتى يتم النظر في مطالبهم المتمثلة في تحسين الرواتب والعلاوات ( نقابة المعلمين الأردنيين، ٢٠١٤ )  
ومن خلال العرض السابق يتضح أن إنشاء نقابة للمعلمين بالأردن مر بالعديد من المراحل والتي تعد صعوبات وعقبات واجهت المعلمين ، لكن على الرغم من تلك الصعوبات إلا أنهم لم يستسلموا واتحد المعلمون مع بعضهم وظهرت إيجابياتهم ونتيجة لهذه الإيجابية استطاعوا إنشاء نقابة تعمل فعلياً على رعاية حقوقهم والدفاع عنهم .

## ٢- مصادر تمويل نقابة المعلمين الأردنيين :

- تتنوع مصادر تمويل نقابة المعلمين الأردنيين كما يلي ( الزغبي، ٢٠١٤، ٣٣-٣٤):
- رسوم الانتساب للنقابة حيث يُستوفى من المعلم الذي يقبل لأول مرة رسم مقداره (٣) دنانير، ويستوفى رسم مقداره (٣) دنانير أردنية لمن يطلب إعادة الانتساب للنقابة .
  - استيفاء رسم مقداره (٢١) ديناراً أردنياً من كل معلم منتسب للنقابة .
  - الهبات والتبرعات التي تتم الموافقة عليها من قبل مجلس الوزارة إذا كانت هبات خارجية .
  - ما يعود على النقابة من استثمارات أموال النقابة والأنشطة المختلفة التي تقوم بها .
- يتبين مما سبق تنوع مصادر تمويل نقابة المعلمين الأردنيين ما بين هبات ومنح وتبرعات بالإضافة إلى الاستثمارات وهذا يشير إلى حسن الإدارة ووحدة المجتمع الأردني .

## ٣- أهداف نقابة المعلمين الأردنيين

تعمل النقابة على تحقيق الأهداف التالية ( قانون نقابة المعلمين الاردنيين، ٢٠١١، ٢-٤):

- أ- الارتقاء برسالة المعلم ومهنته وتطويرها والمحافظة على أخلاقياتها وتقاليدها.
- ب- الإسهام في رفع المستوى العلمي والثقافي والاجتماعي للمعلم.
- ج- المحافظة على حقوق المعلمين وكرامتهم
- د- تأمين الحياة الكريمة للمعلمين وعائلاتهم في حالة التقاعد والعجز والشيخوخة والوفاة.

والملاحظ على تلك الأهداف أنها تتسم بالمنطقية مقارنة بأهداف نقابة المعلمين في مصر ومن ثم فإن العبرة ليست بمثالية الأهداف وإنما بالواقعية والقدرة على تحقيقها.

تلتزم النقابة بما يلي (قانون نقابة المعلمين الاردنيين، ٢٠١١، ٤):

أ- المحافظة على متطلبات العملية التربوية ورعاية مصلحة الطالب وعدم الإضرار بحقه في التعلم.

ب- مراعاة أحكام قانون التربية والتعليم ونظام الخدمة المدنية والتشريعات الأخرى.

ج- عدم ممارسة الأنشطة الحزبية.

د- عدم التدخل بسياسات التعليم والمناهج والبرامج والمعايير المهنية وشروط مزاوله مهنة التعليم والمسار المهني والوظيفي للمعلمين.

هـ- اللجوء إلى الأساليب المشروعة في تبني مطالب المعلمين وخاصة الحوار.

مما سبق تتنوع الأهداف التي تسعى إليها النقابة ما بين مادية ومعنوية وتعليمية ومهنية بالإضافة إلى مراعاة الجانب النفسي للمعلمين وهذا كله يمثل جوهر جودة الحياة الوظيفية ودعائم لها .

٤- الخدمات التي تقدمها نقابة المعلمين الأردنيين لأعضائها :

تتمثل الخدمات التي تقدمها نقابة المعلمين الأردنيين فيما يلي:

١-بعثات الحج والعمرة حيث تيسر النقابة قوافل حج وعمرة خاصة بالمعلمين ، وتوفر النقابة قروضا حسنة بقيمة (١٠٠٠) دينار للحجاج من خلال الاتفاقية الموقعة بينها وبين البنك الإسلامي الأردني ليتم سداده خلال سنتين ويتم اختيار المعلمين عبر إجراء قرعة علنية للمتقدمين

٢-تقديم خدمات مالية بالاتفاق مع البنك الإسلامي الأردني حيث يقدم البنك قروضا

حسنة للتعليم والزواج وقروضا للأرض والبناء والسكن والأثاث والسيارات

٣-تقدم خدمات صحية بالتنسيق الكامل مع شركات للتأمين الصحي حيث تحرص

النقابة على مبدأ تحقيق النفع العام للمشاركين وذويهم وتزويدهم بخدمات صحية أفضل وتكلفة أقل .

٤-تقديم خدمات الاتصالات والإنترنت بالتعاون مع شركات الإتصالات

٥- تقديم خدمات تعليمية متمثلة بالدورات التعليمية للمعلمين  
٦- تقديم خدمات تجارية بالإتفاق مع مختلف الجهات التجارية لتوفير عروض مجزية للمعلمين .

يلاحظ من خلال الخدمات التي تقدمها نقابة المعلمين الأردنيين أنها ترتبط بحاجات المعلمين، كما أنها تشتمل على الخدمات الاجتماعية والتعليمية والترفيهية والصحية والاقتصادية ومن ثم فهي تعمل على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بالأردن.  
ثانيا: جمعية المعلمين الكويتية :

فيما يلي يتم طرح جمعية المعلمين الكويتية والتي بمثابة نقابة المعلمين بالكويت من خلال التعريف بها ونشأتها وأهدافها وتمويلها والخدمات التي تقدمها للمعلمين  
١- التعريف بجمعية المعلمين الكويتية ونشأتها

تعد جمعية المعلمين الكويتية من أوائل الجمعيات التي ظهرت في الكويت حيث تأسست عام ١٩٦٢م ومقرها الكويت، وتؤدي دورا نقابيا على الساحة المحلية والدولية حيث إنها بمثابة نقابة للمعلمين بكل وظائفها، وهي عضو كامل في اتحاد المعلمين العرب والاتحاد العالمي لنقابات المعلمين ولها أنشطتها الواسعة على المستويين العربي والدولي، وتقوم الجمعية بخدمة المعلم في مختلف قضاياها وتعمل على المطالبة بحقوقه ورفع مستواه المهني والثقافي والأكاديمي كما تقدم له العديد من الجوانب الترفيهية من رحلات حج وعمره وتسهل له الحصول على العديد من الخدمات بأسعار تنافسية كما تقوم بتكريم المعلم كل عام في عيد العلم، وبدأت فكرة إنشاء الجمعية من مطالبة المعلمين حيث تكونت لجنة من المعلمين لمقابلة رئيس المعارف آنذاك لتكوين منتدى يضمهم وعندما تكررت المحاولة وافق الوزير بشرط عدم الخوض في الأمور السياسية فتم فتح أول ناد للمعلمين وتوالى فتح النوادي ثم أغلقت عامي ١٩٥٠م ، ١٩٥٧م لوضع قوانين تنظم عملها وأصبح المعلمون بعد إغلاق الأندية بلا مكان يجمعهم واستمر الوضع حتى تم التفكير في إنشاء جمعية المعلمين الكويتية لنقوم بدورها في خدمة مهنة التعليم (جمعية المعلمين الكويتية ، ٢٠٠٠، ٢)، ومن ثم يتبين إيجابية المعلمين في الكويت وعدم التفريط في حقوقهم .

## ٢- أهداف جمعية المعلمين الكويتية:

تعمل الجمعية على تقديم خدمات للمعلمين وذلك بغرض تحقيق ( جمعية المعلمين الكويتية، ١٩٦٢، (٢-١)):

أ- توطيد العلاقات والتعاون بين المسلمين في البلاد العربية والصديقة وخاصة بين أعضاء الجمعية والمعلمين المقيمين في الكويت

ب- الاهتمام بالمصالح المشتركة للأعضاء وتمثيلهم لدى السلطات لمختصة والعمل على رفع مستواهم العملي والاجتماعي بكافة الوسائل الممكنة .

ج- اقتراح البرامج الداعية لزيادة كفاءة المعلمين الكويتين فنيا

د- تنظيم المحاضرات والندوات في مختلف المواضيع الثقافية والتربوية ونشرها في مجلة ثقافية تصدرها الجمعية

هـ- تنظيم الدراسات العلمية والثقافية داخل الكويت والتعاون مع الجهات المختصة لزيارة مختلف البلاد العربية والأجنبية للاطلاع على أحدث النظم التربوية .

و- تصدر الجمعية مجلة المعلم والتي سميت في البداية باسم الرائد وهي مجلة أسبوعية تصدر بشكل منتظم وبترخيص منتظم من قبل وزارة الإعلام وتعد لسان حال المعلمين والناطقة بأسمهم والمنبر الحر لأرائهم حيث تقدم طرعا علميا وثقافيا واجتماعيا لقضايا المعلم وتناقش الواقع بعمق ووضوح يطلع المعلم فيها على كل ما هو جديد في مجال الفكر والعلوم التربوية كما يشارك المعلم بقلمه في إعدادها وموضوعاتها ، وتوقفت عن الصدور خلال الغزو العراقي الغاشم ثم عادت نشاطها بعد التحرير عام ١٩٩١م

كما نظمت الجمعية منذ عام ١٩٦٧م أسبوعا للتربية يكون شعارا مميزا، واستمرت هذه المسيرة العلمية الثقافية حتى عام ١٩٨٥م فتحولت النظاهرة العلمية إلى مؤتمر سنوي يعقد كل عام شارك فيه أقطاب التربية والفكر من كل بلاد العالم العربي والاسلامي وتصدر الجمعية في نهاية كل مؤتمر مجلدا علميا يجمع وقائع وجلسات المؤتمر للاستفادة به ( جمعية المعلمين الكويتية، ٢٠٠٠، ٢)

ومن ثم يلاحظ من خلال العرض السابق لأهداف الجمعية أنها تقوم بخدمة المعلم في مختلف قضاياها والمطالبة بحقوقه والعمل على رفع مستواه المهني والثقافي والأكاديمي.

### ٣- مجلس الإدارة :

يتكون مجلس الإدارة من رئيس الجمعية وعشرة أعضاء تنتخبهم الجمعية العمومية ويشترط لمن يرغب بترشيح نفسه لرئاسة الجمعية أو لعضوية مجلس الإدارة أن يكون عضواً كويتي الجنسية ولا يقل عمره عن ٢١ عاماً وتجرى انتخابات الجمعية في أجواء ديمقراطية كل سنتين، ويتم من خلالها انتخاب رئيس للجمعية وعشرة أعضاء لمجلس الإدارة ( الصاوي & نذر، ٢٠٠٢، ١٧٧) .

### ٤- مصادر تمويل جمعية المعلمين الكويتية :

تتمثل مصادر التمويل فيما يلي ( جمعية المعلمين الكويتية ، ١٩٦٢ ، ٨):

- ما تحصل عليه من إعانة سنوية من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية
- إيرادات الاشتراكات الأعضاء .
- الأرباح الواردة إليها من أنشطتها المختلفة

يتبين مما سبق تنوع مصادر تمويل جمعية المعلمين الكويتية ويعزو ذلك إلى الوضع الاقتصادي الذي يتمتع به المجتمع الكويتي .

### ٥- خدمات جمعية المعلمين الكويتية:

حرصت جمعية المعلمين الكويتية على تطوير أنشطتها وبرامجها من خلال توفير العديد من مراكز الخدمات بهدف الارتقاء بإمكانات المعلمين وتوفير احتياجاتهم ومتطلباتهم إلى جانب توفير خدمات متنوعة في كافة المجالات وتتمثل مراكز الخدمة فيما يلي ( الصاوي، نذر، ١٨٠، ٢٠٠٢):

- **مركز خدمة المعلم :** يعد هذا المركز من أبرز المرافق التربوية لخدمة المعلمين وله مقر متكامل في المقر الرئيسي للجمعية، ويعمل على توفير المستلزمات التربوية والمكتبية بالإضافة إلى خدمات الطباعة والتصوير والترجمة .
- **مركز الحاسب الآلي:** يعد من أحدث المراكز المتخصصة في التدريب على علوم الحاسب الآلي المختلفة ومزود بأحدث الأجهزة والقاعات التعليمية لخدمة عملية التدريب ويقدم المركز دورات تدريبية للأسرة التربوية من المعلمين والمعلمات .

- نادي الإنترنت : يعد هذا المركز استكمالاً للجهود المستهدفة التي تعمل على توفير جميع الخدمات في مجال الحاسب الآلي ونظم المعلومات .
- مركز العلوم المرحلة : يقدم هذا المركز برامج علمية وتربوية وترفيهية للمعلمين وقد أنشئ مقر متخصص للمركز في مقر الجمعية يحتوي على مختبرات علمية
- مركز تنمية المعلم: ويعد هذا المركز من أحدث المراكز التربوية التي حرصت الجمعية على إنشائها بالتعاون مع وزارة التربية والأمانة العامة للأوقاف واللجنة الوطنية لدعم التعليم ويهدف إلى رفع كفاءة أداء المعلم وتنمية مهاراته وتطويرها .
- المعهد الصحي للمعلمات: ويعد من أبرز المعاهد المتميزة في الكويت ويتوافر فيه أحدث الأجهزة الرياضية وأجهزة اللياقة البدنية بالإضافة إلى حوض سباحة ويقدم خدماته للمعلمات وفق رسوم مخفضة .
- المختبر اللغوي: وهو مزود بأحدث الوسائل السمعية والبصرية لتنمية مهارات المعلمين في اللغات الأجنبية من خلال استخدام تقنيات الحاسب الآلي.
- مركز الفنون الجميلة : ويقدم دورات للمعلمين والمعلمات في مجال الفنون الجميلة والتشكيلية ومجالات الرسم والنحت والزخرفة .
- ديوانية الرواد: وتعد من أهم المرافق التي يلتقي فيها المعلمون المتقاعدون وغيرهم للتعارف والتشاور وتبادل وجهات النظر وتعد ملتقى يجمع المعلمين المتقاعدين .
- نادي أجيال: وهو نادٍ رياضي ثقافي اجتماعي مخصص للشباب والناشئة بهدف تنمية المهارات والقدرات العقلية والجسمية وغرس القيم الفاضلة والأخلاق الحميدة في سلوكياتهم وإكسابهم القدرة على استغلال الوقت بما يتوافق مع التعاليم الإسلامية وتوجيه طاقاتهم نحو الأنشطة والبرامج الهادفة.
- رحلات نقضاء مناسك الحج والعمرة وفق رسوم مخفضة وخدمات متميزة ورحلات سياحية للعديد من الدول العربية والأجنبية، كما تقدم الجمعية خدمات لأعضائها مثل الإصدارات السنوية والتربوية كدفتر التحضير حيث يتم توزيعه كهدية لجميع أعضاء الجمعية ، وتقدم الجمعية الأجددة السنوية التي تصدر مع مطلع كل عام ميلادي



ومن ثم يتضح أن نقابة المعلمين بالكويت تعمل على دعم مفهوم جودة الحياة الوظيفية للمعلمين حيث أن جودة الحياة الوظيفية لم تعد نوعا من الترف؛ بل صارت ضرورة لا غنى عنها نتيجة لتأثيرها المباشر على المعلمين من ناحية والأداء المؤسسي للمدرسة من ناحية أخرى وكذلك دورها في تعظيم إنتاجية المدرسة وتعزيز تميزها بما ينعكس إيجابا على تنمية وتطوير ونهضة المجتمع؛ ويتضح ذلك من خلال حرص النقابة على تنمية المعلم في كافة المجالات التعليمية والاجتماعية والاقتصادية والصحية .

- يتضح من خلال التجربتين السابقتين أن كلا من الأردن والكويت تدعم جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وذلك من خلال سعي كل من الدولتين لتحقيق قدر كبير من الاهتمام بالنسبة للمعلمين في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والصحية والترفيهية وتقديم برامج متنوعة تدعم جودة الحياة الوظيفية ويمكن تفسير ذلك للعمل مفهوم استثمار رأس المال الفكري والذي يعرف بأنه قيمة ما تمتلك المؤسسة من موارد بشرية وما يتوافر لديها من خبرات ومعارف وتجارب تمكنهم من تطوير المؤسسة ويتضح الاهتمام الشديد بالمعلمين في الدولتين سواء داخل العمل أو خارجه من خلال تقديم عدد من البرامج التي من شأنها مساعدتهم في تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الشخصية والحياة الوظيفية بما ينعكس إيجابا على أدائهم ويزيد من إنتاجيتهم .

- تتشابه كل من الدولتين في تبنيهما لمجموعة من القيم التنظيمية الحاكمة والداعمة لجودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في قيم حرية التعبير ، والتعاون، والتنمية المهنية للمعلم وهذه القيم تؤثر بالإيجاب على سلوك وأداء المعلمين ، وثمة تشابه أيضا في تحقيق التنمية المهنية للمعلم والعمل على رفع مستواه الثقافي والعلمي.

- تنوع مصادر تمويل النقابات في كل من الكويت والأردن ولكن في المجتمع المصري فإن النقابة تخضع للتمويل الحكومي ، الأمر الذي يجعلها خاضعة تحت السلطة السياسية دون استقلالية وحرية.

- تختلف الكويت عن الأردن في تميزها بتقديمها برنامج شامل ووافي للمعلم في كافة المجالات الاجتماعية والترفيهية والتعليمية والصحية ويعزو ذلك للمستوى الاقتصادي في الكويت وتحسن الحالة الاقتصادية .
- عملت كلتا الدولتين على تحقيق المؤشرات الأساسية لجودة الحياة الوظيفية والوفاء بهم نتيجة لإحساسها بالمسئولية تجاه المعلمين من جانب ومن جانب آخر نتيجة لقوة المعلمين في تلك الدول وموقفهم القوي والدليل على ذلك ما قامت به نقابة المعلمين بالأردن من إضراب المعلمين عن العمل أثناء الإمتحانات إلا بعد أن تلبية النقابة متطلباتهم

#### بعض الدروس المستفادة من الخبرتين الأردنية والكويتية :

- أن المؤسسة الراغبة في النجاح في تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية عليها أن تهتم بمكافأة وتقدير الجدارة والإبداع والابتكار واحتضان الاختلاف والتنوع .
- ضرورة النضال والكفاح من أجل الحصول على الحقوق وتحقيق جودة الحياة .
- ضرورة تقديم برامج تعويضية للمعلمين ومكافأة وتعزيز الأداء المتميز ؛ بما يتيح للمعلمين مزيد من الفرص لزيادة الأجور اعتمادا على الأداء.
- ضرورة أن تعمل النقابة على الابتكار والإبداع ويشعر المعلم بالراحة من خلال تقديم الدعم والتحفيز في كل القضايا التي قد تؤثر على حياته الشخصية وهو ما ينعكس على إنتاجيته.
- أن الاهتمام بالبرامج التي من شأنها دراسة التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للمعلمين تساعده على الابتكار والتميز في الأداء وذلك من خلال تحسين جودة العلاقة بين المعلمين وبيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي للمعلمين .
- إيجابية المعلمين والمطالبة بحقوقهم وعدم الاستهانة بأنفسهم في تحقيق مطالبهم والأردن خير دليل على نضال المعلمين حتى استطاعوا الحصول على حقوقهم.
- أهمية تقديم برامج للصحة والبيئية والسلامة؛ وذلك من خلال وضع وتنفيذ عمليات مبتكرة ومستدامة لإدارة المخاطر، بما في ذلك التدريب والتوعية والتعليم وتوفير مشورة الخبراء والاستجابة للطوارئ وتأمين الحياة

### المحور الرابع : الدراسة الميدانية

تسعى الباحثة من خلال هذا الجزء من البحث التعرف إلى آراء عينة من المعلمين حول الدور الذي تقوم به نقابة المعلمين بمحافظة الفيوم في سبيل تحقيق جودة الحياة الوظيفية لهم أي تقويم دور النقابة فيما تقدمه من خدمات في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، لذا قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة وفقا للخطوات التالية:  
**أولاً: خطوات إعداد أداة الدراسة:**

في سبيل تحقيق الدراسة لهدفها تم إعداد أداة الدراسة الميدانية، والتي تتكون من استبانة موجهة لعينة من المعلمين بمحافظة الفيوم حول تقويم دور النقابة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية وقد مرت الاستبانة بالمراحل التالية:

#### - المرحلة الأولى: إعداد أداة الدراسة:

استعانت الباحثة في إعداد الاستبانة بما استخلصته من الإطار النظري للدراسة ومجموعة الدراسات السابقة التي تناولت نقابة المعلمين وجودة الحياة الوظيفية .

#### - المرحلة الثانية: تحكيم أداة الدراسة وإجراء التعديلات المطلوبة:

حيث قامت الباحثة بعرض أداة الدراسة على السادة المحكمين من أساتذة التربية للوقوف على مناسبة كل مفردة من مفردات الأداة لتحقيق هدف الدراسة .

قدم السادة المحكمون مجموعة من الآراء التي أفادت الباحثة كثيرا في وضع أداة البحث في شكلها النهائي، فقد أوصوا بضرورة إعادة صياغة بعض العبارات كما أكدوا على تكرار بعض العبارات وضرورة حذفها، وقد قامت الباحثة بتعديل الأداة وفقا لتلك الآراء.

#### ثانياً: وصف أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة استبانة موجهة لعينة من المعلمين بمحافظة الفيوم بهدف التعرف إلى تقويم دور النقابة بالفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وتتكون الاستبانة من محورين: المحور الأول عبارة عن بيانات أساسية والمحور الثاني تناول تقويم دور النقابة بالفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، وتمثلت هذه المؤشرات في خمسة أبعاد وتكونت من أربعة وأربعين مفردة وتضمنت المؤشرات (الأجور والحوافز- العلاقات الاجتماعية وظروف العمل - اكتساب المعرفة والنمو المهني- الأمان والاستقرار الوظيفي للمعلمين - التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية)

### ثالثاً: صدق أداة الدراسة:

صدق الاستبانة يعني "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه ، كما يقصد بالصدق "شمول الاستمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" .  
وقد تم التأكد من صدق أداة الدراسة من خلال:

#### أ-الصدق الظاهري للأداة:

تحديد مدى صدق أداة الدراسة في قياس ما وضعت لقياسه ثم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة . وفي ضوء آراء المحكمين تم إعداد أداة هذه الدراسة بصورتها النهائية .

#### ب- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث تم تطبيقها ميدانياً وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة بالدرجة الكلية ، كما تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل بند من بنود الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه البند ، كما توضح ذلك الجدول التالي:

### جدول رقم ( ١ )

يوضح المصفوفة الارتباطية بين أبعاد الاستبانة والمجموع الكلي

الأبعاد	معامل الارتباط بالمجموع الكلي
الأجور والحوافز	0.88
العلاقات الاجتماعية وظروف العمل المدرسي	0.94
النمو المهني للمعلمين	0.95
الأمان والاستقرار الوظيفي	0.91
توازن الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين	0.84

\*\* تدل على أن معامل الارتباط دال عند مستوى (٠.٠١)

ينضح من الجدول السابق رقم (١) ارتباط أبعاد الاستبانة ببعضها البعض بمستوى دلالة (٠.٠١) . وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الصدق.

#### رابعاً: ثبات الأداة :

تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ ، حيث تم استخراج معامل الثبات على مستوى الأداة بالكامل وعلى مستوى الأبعاد، والجدول التالي يبين معامل الثبات لأداة الدراسة وأبعادها :

#### جدول رقم ( ٢ )

#### معاملات الثبات للأبعاد وللأداة ككل

الأبعاد	معامل الثبات بألفا - كرونباخ
الأجور والحوافز	٠.٩٠
العلاقات الاجتماعية وظروف العمل المدرسي	٠.٩٥
النمو المهني للمعلمين	٠.٩٦
الأمان والاستقرار الوظيفي	٠.٩٢
توازن الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين	٠.٩١
الاستبانة ككل	٠.٩٨

وبالنظر إلى النتائج الموجودة بالجدول السابق رقم (٢) يتضح أن معامل الثبات بالنسبة لمحاور الاستبانة والمجموع الكلي مرتفعة. وبناء على هذه النتيجة فإن مستوى الثبات لمحتوى الأداة يعد ملائماً من وجهة نظر البحث العلمي.

#### خامساً: خصائص عينة الدراسة:

تمثلت عينة البحث في (٢٥٦) معلماً بمحافظة الفيوم تم تطبيق الاستبانة عليهم وتم الاعتماد على الاستبانة الإلكترونية ، كما أنه تم الاستعانة بالتوزيع الورقي على المعلمين في بعض المدارس ببندر الفيوم ومركز أشواي، كما تم إجراء بعض المقابلات مع عينة من المعلمين ببعض مراكز المحافظة بلغ قوامها (٥٠) معلم، كما تم إجراء بعض المقابلات مع بعض القيادات النقابية والتي بلغ عددهم (٥) قيادات. وتقوم هذه الدراسة على عدد من المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة متمثلة في (الجنس، المرحلة التعليمية ، المركز ، الدرجة الوظيفية)، وفي ضوء هذه المتغيرات يمكن تحديد خصائص أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

### جدول ( ٣ )

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

النسبة المئوية	العدد	الجنس
% ٥١.٢	١٣١	الذكور
% ٤٨.٨	١٢٥	الإناث
% ١٠٠	٢٥٦	الإجمالي

يوضح الجدول السابق رقم (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير لجنس، حيث تم التطبيق على عدد (١٣١) من المعلمين الذكور بنسبة ٥١.٢%، وعدد (١٢٥) من المعلمين الإناث بنسبة ٤٨.٨%

### جدول ( ٤ )

توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية

النسبة المئوية	العدد	الدرجة الوظيفية
% ٤٢.٢	١٠٨	معلم
% ٣٣.٦	٨٦	معلم أول
% ٢٤.٢	٦٢	معلم خبير
% ١٠٠	٢٥٦	الإجمالي

يوضح الجدول السابق رقم (٤) أن توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة الوظيفية حيث يتبين أن (١٠٨) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٤٢.٢%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة بدرجة معلم ، في حين أن (٨٦) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٣٣.٦%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة بدرجة معلم أول، (٦٢) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٢٤.٢%) معلم خبير ومعلم بالمعاش

### جدول ( ٥ )

#### توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغير المركز

النسبة المئوية	العدد	المركز
٤٨.٤ %	١٢٤	الفيوم
٧.٠ %	١٨	إطسا
٣٤ %	٨٧	أبشواي
٨.٢ %	٢١	سنورس
٢.٣ %	٦	طاميا
١٠٠ %	٢٥٦	الإجمالي

يوضح الجدول السابق رقم (٥) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المركز ، حيث يتبين أن ( ٦٢ ) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ( ٢٤.٢%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مركز الفيوم ، في حين أن ( ١٨ ) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته ( ٧% ) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مركز إطسا، (٧٩) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٣٠.٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مركز أبشواي ، (٢١) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٨.٢%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مركز سنورس ، (٦) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٢.٣%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مركز طامية، (٨) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٣.١%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من مركز يوسف الصديق،(٦٢) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (٢٤.٢.٩%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة من بندر الفيوم .

#### سادسا: الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل البيانات:

تم إعداد الاستبانة الخاصة بالدراسة التي تمثل وجهة نظر عينة الدراسة وذلك بطريقة تحقق أهداف الدراسة و يسهل معها إدخال متغيرات الدراسة للحاسوب حتى يتسنى تحليلها بواسطة برنامج SPSS. تم التعامل مع البيانات بمستوى دلالة (٠.٠٥) و (٠.٠١) لوصف وتحليل بيانات الدراسة.

وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS النسخة (٢١) حيث تم استخدام النسب المئوية والمتوسطات الحسابية لوصف اتجاهات مفردات الدراسة نحو متغيرات الدراسة ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (٣ - ١ = ٢) ثم تقسيمه على ٣ وهي الثلاث مستويات (موافق ، إلى حد ما ، غير موافق) ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة (٣/٢=٠.٦٦) إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وبالتالي فئة غير موافق (من ١ : ١.٦٦) وفئة إلى حد ما (١.٦٧ : ٢.٣٣) وفئة موافق من (٢.٣٤ : ٣) وهكذا أصبح بالإمكان تصنيف قيم المتوسطات الحسابية لكل بند من بنود محاور الاستبانة وكذلك للمتوسط الكلي للدراسة.

تم استخدام عدد من الأساليب الكمية والإحصائية المناسبة وفقاً لطبيعة تساؤلات الدراسة ومستوى قياس المتغيرات الكلية للدراسة .

وتمت المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) النسخة (٢١)، والأساليب التي استخدمت هي:

#### ١- أساليب الإحصاء الوصفي:

- التكرارات (Frequencies) والنسب المئوية: لحساب البيانات التي تتعلق بخصائص عينة الدراسة والتي تتمثل في الجزء الأول من الاستبانة (البيانات الأولية)، وكذلك حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات فئة البحث، عن كل بند من بنود الاستبانة.

- تم حساب تكرارات استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات الاستبانة، وتحويلها إلى الدرجات المقابلة (يتحقق = ٣)، (إلى حد ما = ٢)، (لا يتحقق = ١).

- حساب الوزن النسبي للعبارات =  $\frac{٣ \times \text{يتحقق} + ٢ \times \text{إلى حد ما} + ١ \times \text{لا يتحقق}}{٣ \times \text{ن}}$

- حساب النسبة المئوية للعبارات = الوزن النسبي للعبارات  $\times ١٠٠$

- المتوسط الحسابي (Mean)؛ لحساب متوسط استجابات عينة الدراسة عن كل بند من بنود الجزء الثاني من الاستبانة (ابعاد الدراسة) لترتيب الفقرات أو العبارات.

- التباين (Variance)؛ متوسط مربعات الانحرافات عن المتوسط أو العبارات.



- الانحراف المعياري (Standard Deviation): وذلك لتحديد مدى انحراف أو تشتت استجابات أفراد عينة البحث لكل عبارة من عبارات متغيرات البحث الرئيسية ولكل محور من محاور الاستبيان عن متوسطها الحسابي.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson)؛ لحساب الاتساق الداخلي، وثبات استبانة الدراسة.
- استخدام معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات الأداة.

## ٢- أساليب الإحصاء الاستدلالي:

- اختبار (٢كا) (chi - square) : للكشف عن الفروق بين استجابات كل فئة على حدة، من خلال المقارنة بين التوزيع التكراري التجريبي أو الملاحظ والتوزيع التكراري المتوقع، للتحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد الفئة (التكرارات الملاحظة) على كل مفرداته والتكرارات المتوقعة، وذلك باستخدام المعادلة:

$$\chi^2 = \frac{\text{مج (التكرار التجريبي - التكرار المتوقع)}^2}{\text{(التكرار المتوقع)}}$$

وقد تم إدخال الدرجات الخام باستخدام برنامج الإكسل Excel.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Anova): لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) في إجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً للخصائص الشخصية (الديموغرافية) لأفراد عينة الدراسة.

## سابعاً: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

أسفرت المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة عن النتائج التالية حسب محاورها المختلفة وذلك كما يلي:

### أ- ما واقع دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين ؟

للإجابة عن السؤال أعلاه .. تم دراسة آراء عينة الدراسة من خلال خمسة محاور حيث تم تقويم دور النقابة بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية والتي تم صياغتها في خمسة محاور "الأجور والحوافز - العلاقات الاجتماعية وظروف العمل

- النمو المهني الأمان والاستقرار الوظيفي- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية"،  
وذلك من خلال استجابات عينة الدراسة ، حيث تم استخراج التكرارات والمتوسطات  
الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمحور الأول (الأجور والحوافز) ،  
والجداول التالية توضح ذلك:

### المحور الأول: الأجور والحوافز

#### جدول ( ٦ )

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كاً

#### للمحور الأول (الأجور والحوافز)

م	البنود	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كأ	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
١	تسهم نقابة المعلمين في توفير حوافز معنوية للمنتسبين مثل شهادات الشكر والتقدير	٥٨	٢٢.٦٦	٨٣	٣٢.٤٢	١١٥	٤٤.٩٢	١.٧٨	٠.٧٩	٥٩.٢٤	متوسط	١٩.١٣	٠.٠١	٢
٢	تحرص النقابة على المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن لهم حياة كريمة	٥٠	١٩.٥٣	٤٩	١٩.١٤	١٥٧	٦١.٣٣	١.٥٨	٠.٨٠	٥٢.٧٣	منخفض	٩٠.٢٩	٠.٠١	٣
٣	تحرص النقابة على تقديم حوافز مادية للمعلمين المتميزين	٤٠	١٥.٦٣	٥١	١٩.٩٢	١٦٥	٦٤.٤٥	١.٥١	٠.٧٥	٥٠.٣٩	منخفض	١١٢.٢٧	٠.٠١	٥
٤	تمنح النقابة المعلمين علاوات تشجيعية ومكافآت نهاية الخدمة	٧٩	٣٠.٨٦	٩٨	٣٨.٢٨	٧٩	٣٠.٨٦	٢.٠٠	٠.٧٩	٦٦.٢٧	متوسط	٢.٨٢	غير دالة	١
٥	تطالب النقابة برفع أجور المشاركة في الأعمال الامتحانية (المراقبة والتصحيح)	٤٩	١٩.١٤	٥٠	١٩.٥٣	١٥٧	٦١.٣٣	١.٥٨	٠.٧٩	٥٢.٦٠	منخفض	٩٠.٢٩	٠.٠١	٤
٦	تطالب النقابة بتقديم حوافز ومكافآت وفقا لأداء كل معلم	٤٣	١٦.٨٠	٤٥	١٧.٥٨	١٦٨	٦٥.٦٣	١.٥١	٠.٧٧	٥٠.٣٩	منخفض	١٢٠.١٥	٠.٠١	٥

\* قيمة ( كاً ) الجدولية عند مستوى ( ٠.٠١ ) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى ( ٠.٠٥ ) = ٥.٩٩١  
لدرجة حرية ( ٢ )

من خلال النتائج الموضحة أعلاه في الجدول رقم (٦) أن جميع قيم كا<sup>٢</sup> دالة عند مستوى (٠.٠١)، فيما عدا العبارة رقم (٤) والتي تنص على " تمنح النقابة المعلمين علاوات تشجيعية ومكافآت نهاية الخدمة " ، إذ أن قيم كا<sup>٢</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء أفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق، إلى حد ما، غير موافق).

يتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقوا بدرجة منخفضة على جميع عبارات المحور الأول (الأجور والحوافز)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

جاءت العبارة رقم ( ٤ ) وهي " تمنح النقابة المعلمين علاوات تشجيعية ومكافآت نهاية الخدمة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة أفراد عينة الدراسة عليها بدرجة متوسطة بنسبة مئوية ( ٦٦.٦٧ % ) ، وبمتوسط حسابي ( ٢ )، وانحراف معياري ( ٠.٧٩ ) وقد يشير ذلك إلى المعاش الذي تمنحه النقابة لأعضائها المتقاعدين وهو معاش يمنح كل ثلاث شهور قيمته (٩٠) جنيهاً في الشهر، وقد تبين من خلال المقابلات الحرة التي قامت بها الباحثة أن المعاش لا يتم صرفه بصفة دورية كما أن بعض الشهور لم يتم صرفها نظراً لضعف الميزانية المحددة للنقابة وهذا ما أكده بعض أفراد عينة البحث، كما أنهم غير راضين كلياً عن شكل المنح التي تمنحها النقابة.

جاءت العبارة رقم (١) وهي " تسهم نقابة المعلمين في توفير حوافز معنوية للمنتسبين مثل شهادات الشكر والتقدير " بالمرتبة الثانية بنسبة موافقة (٢٢.٦٦%) ويفسر ذلك قصور دور النقابة بالفيوم في تقديم الدعم المعنوي للمعلمين على الرغم من أن قيام النقابة بهذا الدور قد يخفف من الضغوط المهنية للمعلمين خاصة في ظل تهميش الدولة لتلك الفئة؛ الأمر الذي قد يسهم في رفع الدافعية للعمل فالتقدير المعنوي يكون له أثر بالغ في بعض الأوقات ويعد أيضاً إحدى دعائم جودة الحياة الوظيفية للمعلمين .

جاءت العبارة رقم (٢) وهي " تحرص النقابة على المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن لهم حياة كريمة " في المرتبة الثالثة بنسبة موافقة (١٩.٥٣%) والعبارة رقم (٥) وهي " تطالب النقابة برفع أجور المشاركة في الأعمال الامتحانية (المراقبة والتصحيح) " في المرتبة الرابعة بنسبة موافقة ( ١٩.١٤%) الأمر الذي يشير إلى ضعف دور النقابة بالفيوم في مساندة ودعم المعلمين والمطالبة بحقوقهم ومحدودية دورها في صنع السياسات والمشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا ما أكده بعض المعلمين من خلال المقابلات حيث أكدوا أن النقابة تعمل لصالح فئة معينة وهم أعضاؤها فقط، وقد يعزو ذلك أيضا إلى ضعف تمثيل نقابة المهن التعليمية في دوائر صنع القرار مثل المجالس النيابية وضعف دور النقابة في وضع التشريعات الخاصة بالتعليم وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة ( عبد الجليل، ٢٠١٦) والتي أكدت أن النقابات لا تقوم بدور فعال اتجاه المعلمين نتيجة لضعف مشاركتها في صنع القرارات

جاءت العبارة رقم (٣) وهي " تحرص النقابة على تقديم حوافز مادية للمعلمين المتميزين " والعبارة رقم (٦) وهي " تطالب النقابة بتقديم حوافز ومكافآت وفقا لأداء كل معلم " في المرتبة الخامسة بنسبة موافقة ( ١٥.٦٣%) ، ويشير ذلك لقصور دور النقابة بالفيوم في رعاية حقوق أعضائها وهذا يعد هدفا أوليا وأساسيا للنقابة وهو المطالبة بحقوق المعلمين ورعاية مصالحهم ،وقد يعزو ذلك لعوامل سياسية واقتصادية حيث محدودية ميزانية النقابة وضعف استقلاليتها عن الحكومة حيث تخضع للتمويل الحكومي؛ أو قد يرجع ذلك لقلّة استخدام آليات العمل النقابي من أجل تحقيق مصالح المعلمين المشروعة، وقلة تفرغ معظم القيادات النقابية للعمل النقابي .

ومن ثم يلاحظ موافقة عينة البحث على عبارات المحور كله بدرجة منخفضة الأمر الذي يشير إلى قصور دور النقابة بمحافظة الفيوم فيما يتعلق بالجوانب المادية للمعلمين وتقديم المكافأة المعنوية الأمر الذي يتنافى مع مؤشرات جودة الحياة الوظيفية لهم فتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين يتطلب الاهتمام بالجوانب المادية وتحسين أوضاع المعلم المادية والمعنوية ولكن الواقع يشير إلى أن المعلم المصري يعد كما مهملًا من قبل النقابة والدولة على الرغم من الدور الفعال للمعلم في المجتمع حيث يعد حجر الزاوية في

العلمية التعليمية وهذا ما أكدته العديد من الدراسات مثل دراسة (علوان ، ٢٠١٨) والتي أشارت إلى أن المعلم المصري يعاني قلة تمكينه بالإضافة إلى النظرة المتدنية له من قبل المجتمع له، والمعلمون يأملون من النقابيين مساعدتهم والمشاركة في حل مشكلاتهم ونقل همومهم والدفاع عنهم ومتابعة قضاياهم.

### المحور الثاني : العلاقات الاجتماعية وظروف العمل

#### جدول ( ٧ )

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك<sup>٢</sup>  
للمحور الثاني (العلاقات الاجتماعية وظروف العمل)

م	البنود	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	ك <sup>١</sup>	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
٧	تهتم النقابة بتوفير التسهيلات المادية لتحسين ظروف العمل المدرسي للمعلمين	٣٤	١٣.٢٨	٥٨	٢٢.٦٦	١٦٤	٦٤.٠٦	١.٤٩	٠.٧٢	٤٩.٧٤	منخفض	١١٢.١٦	٠.٠١	٤
٨	تتابع النقابة مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي ( الإضاءة - التدفئة - التبريد)	٣٥	١٣.٦٧	٤٦	١٧.٩٧	١٧٥	٦٨.٣٦	١.٤٥	٠.٧٢	٤٨.٤٤	منخفض	١٤٢.٠٤	٠.٠١	٦
٩	تتابع النقابة إدارة المدرسة في توزيع النصاب التدريسي على المعلمين بما يحقق العدالة بينهم	٣٢	١٢.٥٠	٤٨	١٨.٧٥	١٧٦	٦٨.٧٥	١.٤٤	٠.٧١	٤٧.٩٢	منخفض	١٤٦.٠٠	٠.٠١	٧
١٠	تقدم النقابة البرامج التدريبية والندوات بما يحقق السلامة المهنية للمعلمين	٣٧	١٤.٤٥	٨٤	٣٢.٨١	١٣٥	٥٢.٧٣	١.٦٢	٠.٧٣	٥٣.٩١	منخفض	٥٦.٣١	٠.٠١	٢
١١	تتابع النقابة مدى تناسب الفصول الدراسية مع أعداد الطلبة	٢٨	١٠.٩٤	٣٤	١٣.٢٨	١٩٤	٧٥.٧٨	١.٣٥	٠.٦٧	٤٥.٠٥	منخفض	٢٠٧.٧٨	٠.٠١	٩

م	البنود	موافق		إلى حد ما		غير موافق		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا <sup>٢</sup>	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
١٢	تحرص النقابة على نشر القيم الإيجابية بين المعلمين مثل قيم التعاون والعمل الجماعي والولاء للمهنة	٤٨	١٨.٧٥	٨٠	٣١.٢٥	١٢٨	٥٠.٠٠	١.٦٩	٠.٧٧	٥٦.٢٥	متوسط	٣٨.٠٠	٠.٠١	١
١٣	تشجع النقابة المعلمين على ضرورة العمل في مناخ تنظيمي يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل.	٣٨	١٤.٨٤	٧٦	٢٩.٦٩	١٤٢	٥٥.٤٧	١.٥٩	٠.٧٣	٥٣.١٣	منخفض	٦٤.٩١	٠.٠١	٣
١٤	تنظم النقابة لقاءات غير رسمية لتوطيد العلاقات الاجتماعية بين المعلمين	٢٤	٩.٣٨	٧٠	٢٧.٣٤	١٢٢	٦٣.٢٨	١.٤٦	٠.٦٦	٤٨.٧٠	منخفض	١١٥.٧٢	٠.٠١	٥
١٥	تحرص النقابة على قياس مدى رضا المعلمين عن بيئة العمل	٢٣	٨.٩٨	٣٩	١٥.٢٣	١٩٣	٧٥.٣٩	١.٣٣	٠.٦٤	٤٤.٤٤	منخفض	٢٠٧.٣٤	٠.٠١	١٠
١٦	توفر النقابة المناخ الذي يحقق رضا المعلمين عن بيئة العمل وفقا لاحتياجاتهم	٢٧	١٠.٥٥	٤٣	١٦.٨٠	١٨٦	٧٢.٦٦	١.٣٨	٠.٦٧	٤٥.٩٦	منخفض	١٧٩.٦٣	٠.٠١	٨

\* قيمة ( كا<sup>٢</sup> ) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا<sup>٢</sup> دالة عند مستوى (٠.٠١) ، إذ أن قيم كا<sup>٢</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الأفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق، إلى حد ما ، غير موافق) . ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة منخفضة على جميع عبارات المحور (العلاقات الاجتماعية وظروف العمل المدرسي) حيث جاءت استجاباتهم

منخفضة وقد تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-  
جاءت العبارة رقم ( ١٢ ) وهي "تحرص النقابة على نشر القيم الإيجابية بين المعلمين مثل قيم التعاون والعمل الجماعي والولاء للمهنة" في المرتبة الأولى بنسبة موافقة (١٨.٧%) وهي نسبة ضعيفة مقارنة بنسبة الرفض على هذه العبارة والتي تمثل ( ٥٠%) الأمر الذي يؤكد قصور دور النقابة في نشر قيم مثل التعاون والعمل الجماعي بين المعلمين بعضهم البعض وهذا يعد من أهم متطلبات جودة الحياة الوظيفية فبالحب والتعاون وسيادة روح العمل الجماعي يمكن للمعلمين التغلب على ضغوط المهنة حيث إن مهنة التعليم تعد من أصعب المهن وأثقلها ووجود مثل هذه القيم والمشاعر الإيجابية بين المعلمين يخفف من صعوبة وأعباء المهنة ويجعل لديهم رضا عن الوظيفية فالعلاقة طردية بين القيم والمناخ السائد في العمل وبين الرضا الوظيفي وجودة الحياة الوظيفية .

جاءت العبارة رقم (١٠) وهي " تقدم النقابة البرامج التدريبية والندوات بما يحقق السلامة المهنية للمعلمين " في المرتبة الثانية بنسبة موافقة (٤٤.٤%) الأمر الذي يشير إلى قصور دور النقابة بالفيوم في تحقيق السلامة المهنية للمعلمين وهذا ما أكدته نصاً بعض أفراد العينة من خلال المقابلات " لا أرى للنقابة أي دور فعال في رفع مستوى المعيشة للمعلمين ولا نرى أي خدمات فعلية فأنا على سبيل المثال أعمل منذ أكثر من ٢٥ عاماً لم أستفد من النقابة ولو بجنيه وأدفع كافة الالتزامات المالية"، وهذا يتعارض مع مؤشرات جودة الحياة الوظيفية فتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين يتطلب توافر الأمن والسلامة المهنية.

جاءت العبارة رقم (١٣) وهي " تشجع النقابة المعلمون على ضرورة العمل في مناخ تنظيمي يتسم بالثقة المتبادلة بين جميع أطراف العمل" بنسبة موافقة (٤٤.٨%) وهي نسبة موافقة ضعيفة، مما يشير إلى قصور دور النقابة في توفير مناخ تنظيمي وهذا ما أكدته بعض أفراد العينة نصاً "دورهم ضعيف لا يذكر في حياة المعلمين وإلغاؤها أفضل لأنه سيتم خصم رسومها من المرتب بلا جدوى"، فتوافر المناخ التنظيمي في بيئة العمل يؤدي إلى زيادة الثقة بين المعلمين وتحسين العلاقات فيما بينهم مما يخفف بدوره

من حدة الصراعات في البيئة المدرسية وهذا يمثل جوهر جودة الحياة الوظيفية فشعور المعلمين بجودة للحياة الوظيفية يتوقف على شعورهم بالمناخ السائد في المدرسة وعلاقات المعلمين الطيبة فيما بينهما.

جاءت العبارة رقم ( ٧ ) وهي " تهتم النقابة بتوفير التسهيلات المادية لتحسين ظروف العمل المدرسي للمعلمين " في المرتبة الرابعة بنسبة موافقة ( ١٣.٢ %) ويشير هذا إلى قصور دور النقابة بالفيوم في رعاية حقوق المعلمين وهذا ما أكده بعض أفراد العينة من خلال المقابلات التي تم إجراؤها معهم حيث أكدوا أن النقابة ليس لها دور واضح مع المعلمين، كما أن لديهم اتجاهات سلبية تجاه النقابة وقد يفسر ذلك ضعف موافقتهم على جميع العبارات فعلى الرغم من أن الباحثة قد قامت ببعض المقابلات مع بعض القيادات في النقابة وأكدوا أن للنقابة دور في تقديم التسهيلات المادية إلا أن المعلمين لم يقرروا بذلك ومن ثم فإنه توجد حلقة مفقودة بين المعلمين والنقابة ربما نتيجة لضعف الاتصال بين الطرفين أو تبني المعلمون تجاه سلبي للنقابة.

جاءت العبارة رقم ( ١٤ ) وهي " تنظم النقابة لقاءات غير رسمية لتوطيد العلاقات الاجتماعية بين المعلمين " بنسبة موافقة ( ٩.٣ %) ويفسر ذلك بفقدان التواصل بين المعلمين والنقابة أو لضعف دور النقابة الإعلامي عن أدوارها وما تقوم به من مهام.

جاءت العبارة رقم ( ٦ ) وهي " تتابع النقابة مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي ( الإضاءة - التدفئة - التبريد ) " بنسبة موافقة ( ١٣.٦ %) وهي نسبة موافقة ضعيفة الأمر الذي يؤكد أن النقابة لا تعمل على تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين فتوفير بيئة عمل مناسبة من أهم متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية وقد يعزو ذلك لنقص الاعتمادات المالية التي تخصص للاشتراك في الارتقاء بالمستوى التربوي ، أو ضعف مشاركة النقابة في صنع القرارات.

جاءت العبارة رقم ( ٩ ) وهي " تتابع النقابة إدارة المدرسة في توزيع النصاب التدريسي على المعلمين بما يحقق العدالة بينهم " في المرتبة السابعة بنسبة موافقة ( ١٢.٥ %) ويفسر ذلك بضعف رعاية نقابة المعلمين بالفيوم لمصالح أعضائها وقلة تفرغ الكثير من القيادات النقابية في النقابة الرئيسة والنقابات الفرعية للعمل النقابي وانفصالهم عن القاعدة العريضة من معلمين وسعيهم نحو إرضاء القيادات المسؤولة والأجهزة



الحكومية واستنثارهم بالخدمات التي تقدمها النقابة وتتفق هذه النتيجة مع دراسة ( شنودة ، ٢٠٠٦).

جاءت العبارة رقم ( ١٦ ) وهي " توفر النقابة المناخ الذي يحقق رضا المعلمين عن بيئة العمل وفقا لاحتياجاتهم" في المرتبة الثامنة بنسبة موافقة ( ١٠.٥ %) وهي نسبة ضعيفة جدا الأمر الذي يؤكد إهمال النقابة مصالح أعضائها ، وقد يشير ذلك إلى تركيز أنشطة النقابة على بعض المدن كالقاهرة مثلا لوجود النقابة الفرعية بها أو لاقترابها على عدد قليل من المستفيدين .

جاءت العبارة رقم ( ١١ ) وهي " تتابع النقابة مدى تناسب الفصول الدراسية مع أعداد الطلبة" في المرتبة التاسعة بنسبة موافقة ( ١٠.٩ %) ويشير ذلك إلى القصور الواضح في دور النقابة تجاه المعلمين ويتفق هذا مع ما أكده المعلمين من خلال المقابلات التي تم إجراؤها معهم من ضعف دور النقابة تجاه المعلمين على الرغم من أن اللائحة الداخلية للنقابة تنص أن من أدوارها التربوية بحث نظم التعليم ومناهجه وأهدافه وطرائقه وسياسة التعليم بصفة عامة، وبحث خطط التنمية والمشروعات التربوية والتعليمية والعمل على تحقيق أهدافها ، وبحث مشكلات التعليم واقتراح حلول مناسبة لها .جاءت العبارة رقم (١٥) وهي " تحرص النقابة على قياس مدى رضا المعلمين عن بيئة العمل " في المرتبة العاشرة بنسبة موافقة ( ٨.٩ %) وقد يرجع ذلك إلى انفصال النقابة عن وزارة التربية والتعليم وعدم الأخذ برأيها ومشاركتها في صنع السياسة التعليمية .

ومن الملاحظ أن نسبة الموافقة على عبارات هذا المحور لا تتجاوز ( ١٨ %) الأمر الذي يشير أن النقابة بالفيوم لا تسهم في تحسين العلاقات الاجتماعية بين المعلمين وتحسين ظروف العمل لديهم، على الرغم من تأكيد العديد من الدراسات على العلاقة الطردية بين جودة الحياة الوظيفية وظروف العمل كدراسة (محمد& محمد، ٢٠١٨، ٩٣) والتي أوضحت أنه توجد علاقة ارتباطية إيجابية بين كل من ظروف بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية .

ومن خلال ما سبق يتبين قصور دور النقابة فيما يتعلق بتحسين العلاقات الاجتماعية بين المعلمين وظروف العمل وتعزو الباحثة ذلك لمحدودية دور النقابة بالفيوم فقد يرجع ذلك إلى سوء الإدارة لدى القيادات النقابية أو سلبية المعلمين في المطالبة بحقوقهم .

المحور الثالث: اكتساب المعرفة والنمو المهني للمعلمين

جدول ( ٨ )

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و ك<sup>٢</sup>  
للمحور الثالث (النمو المهني للمعلمين)

الترتيب	مستوي الدلالة	ك <sup>١</sup>	اتجاه البند	النسبة المئوية (%)	الاحراف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		البنود	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
٤	٠.٠١	٨٤.١٥	منخفض	٥١.٨٢	٠.٧٤	١.٥٥	٥٩.٧٧	١٥٣	٢٥٠.٠٠	٦٤	١٥٠.٢٣	٣٩	تحرص النقابة على عقد المؤتمرات العلمية للارتقاء بالمعلم	١٧
١	٠.٠١	٦٩.٧٦	منخفض	٥٢.٧٣	٠.٧٤	١.٥٨	٥٦.٦٤	١٤٥	٢٨.٥٢	٧٣	١٤٠.٤١	٣٧	تنظم النقابة الدورات التدريبية لتنمية المعلم	١٨
٦	٠.٠١	١٨٠.٠٣	منخفض	٤٥.٨٣	٠.٦٦	١.٣٨	٧٢.٦٦	١٨٦	١٧.١٩	٤٤	١٠٠.١٦	٢٦	تصدر النقابة الكتيبات والنشرات لتزويد المعلم بكل ما هو جديد في مهنته	١٩
٥	٠.٠١	١٢٠.٣٤	منخفض	٥٠.٩١	٠.٧٩	١.٥٣	٦٥.٦٣	١٦٨	١٦.٠٢	٤١	١٨.٣٦	٤٧	تتابع النقابة حصول المعلمين على ترقياتهم في موعدها المحدد	٢٠
٧	٠.٠١	١١٥.٨٨	منخفض	٤٨.٨٣	٠.٦٧	١.٤٦	٦٣.٦٧	١٦٣	٢٦.١٧	٦٧	١٠٠.١٦	٢٦	تنظم النقابة المحافل العلمية لرفع المستوى العلمي والثقافي لأعضائها	٢١
٦	٠.٠١	١١٢.٨٨	منخفض	٥٠.١٣	٠.٧٤	١.٥٠	٦٤.٤٥	١٦٥	٢٠.٧٠	٥٣	١٤٠.٧٤	٣٨	تتأكد النقابة من تطبيق معايير الترقى الوظيفي على المعلمين	٢٢
٤	٠.٠١	٩١.١٦	منخفض	٥١.٣٠	٠.٧٤	١.٥٤	٦٠.٩٤	١٥٦	٢٤.٢٢	٦٢	١٤٠.٤١	٣٧	توفر النقابة فرصا للإعارة والبعثات للدول المتقدمة	٢٣
٨	٠.٠١	١٢٢.٨٤	منخفض	٤٨.٤٤	٠.٦٧	١.٤٥	٦٤.٨٤	١٦٦	٢٥.٠٠	٦٤	١٠٠.١٦	٢٦	توفر النقابة خدمات استشارية ترتبط بالحياة المهنية للمعلمين	٢٤

الترتيب	مستوي الدلالة	كا <sup>٢</sup>	اتجاه البند	النسبة المئوية (%)	الاختلاف المعياري	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		البند	م
							%	ك	%	ك	%	ك		
١	٠.٠١	٧٧.٤٩	منخفض	٥٢.٧٣	٠.٧٧	١.٥٨	٥٨.٩٨	١٥١	٢٣.٨٣	٦١	١٧.١٩	٤٤	تحرص النقابة على تدريب المعلمين على الصيغ التعليمية التي تتبناها الوزارة	٢٥
٢	٠.٠١	٨١.٨١	منخفض	٥٢.٤٧	٠.٧٧	١.٥٧	٥٩.٧٧	١٥٣	٢٣.٠٥	٥٩	١٧.١٩	٤٤	تشجع النقابة أعضائها على ضرورة التسلح بالمعرفة	٢٦
٣	٠.٠١	٩١.٢٧	منخفض	٥١.٨٢	٠.٧٧	١.٥٥	٦١.٣٣	١٥٧	٢١.٨٨	٥٦	١٦.٨٠	٤٣	تشجع النقابة على التمكين التكنولوجي والمعرفي لأعضائها	٢٧

\* قيمة (كا<sup>٢</sup>) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١ لدرجة حرية (٢) من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا<sup>٢</sup> دالة عند مستوى (٠.٠١) ، إذ أن قيم كا<sup>٢</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متنسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء أفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق، إلى حد ما ، غير موافق) .

جاءت العبارة رقم (١٨) وهي " تنظم النقابة الدورات التدريبية لتنمية المعلم" بنسبة موافقة ( ١٤.٨٤%) والعبارة رقم (٢٥) وهي " تحرص النقابة على تدريب المعلمين على الصيغ التعليمية التي تتبناها الوزارة" بنسبة موافقة ( ١٧.١٩%) في المرتبة الأولى وهي نسبة موافقة ضعيفة ويعزو ذلك لمحدودية دور النقابة بالفيوم في عقد الدورات التي تعمل على تنمية المعلم مهنيا ، ويتضح من ذلك أن النقابة أغفلت الجوانب المهنية التي تخص المعلم أثناء عمله ومن ثم تدني قيام النقابة بدورها في التنمية المهنية للمعلم، وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة ( عبد النبي، ٢٠١٠) .

جاءت العبارة رقم (٢٦) وهي " تشجع النقابة أعضائها على ضرورة التسلح بالمعرفة" في المرتبة الثانية بنسبة موافقة (١٧.١٩%) الأمر الذي يشير أن النقابة ليس لها دور في تنمية المعرفة وبمقارنة دور النقابة في مصر بشكل عام بالنقابة في الكويت

مثلا يتضح الفرق الشاسع من حيث الاهتمام بالمعلم وتنميته مهنيا حيث إنشاء العديد من المراكز التي تسهم في تنمية المعلمين .

جاءت العبارة رقم (١٧) وهي " تحرص النقابة على عقد المؤتمرات العلمية للارتقاء بالمعلم" بنسبة موافقة ( ١٥.٢٣%) والعبارة رقم (٢٧) وهي " تشجع النقابة على التمكن التكنولوجي والمعرفي لأعضائها" بنسبة موافقة (١٦.٨%) في المرتبة الثالثة وهذا يشير إلى ضعف دور النقابة واهتمامها بالمعلم ، وضعف الإمكانيات المادية في اللجان النقابية ، وقلة توافر أجهزة تكنولوجية لتدعيم برامج التنمية المهنية بالنقابة، وقلة توافر مراكز تدريبية خاصة بالنقابة في الوقت التي ينبغي أن يكون لها دور واضح في تمكن المعلم تكنولوجيا لمسايرته للتغيرات المعاصرة ؛ حيث الثورة المعرفية والتفجر المعرفي في جميع مجالات العلم والمعرفة وأيضا الثورة في مجال تقنيات المعلومات والاتصالات والتي جعلت العالم قرية صغيرة بالإضافة إلى أن هذه التغيرات أدت إلى تعددية دور المعلم وتعدد مسؤولياته ، ولكن على النقيض أكد المسؤولون بالنقابة أنه يتوفر بالنقابة مركز التدريب وإعداد القادة لعقد الدورات التدريبية والتوعية بالمستحدثات التكنولوجية للمعلمين وأسرههم كما توفر النقابة بعض الدورات بأجر رمزي وأغلب الدورات مجانية ومن ثم فإنه توجد حلقة مفقودة بين المعلمين والنقابة إما لسلبية المعلمين وعدم وعيهم بدور النقابة أو لقصور دور النقابة في الجانب الإعلامي وتوصيل خدماتها.

جاءت العبارة رقم (٢٣) وهي " توفر النقابة فرصا للإعارة والبعثات للدول المتقدمة" بنسبة موافقة (١٤.٨%) في المرتبة الرابعة الأمر الذي يفسر أن النقابة لا تدعم المعلمين أو تسعى لترقيتهم ، ويعزو ذلك لضعف اقتناع القيادات النقابية بدور النقابة في التنمية المهنية للمعلم وضعف المرونة والتغير الهادف لإصلاح العمل النقابي للمعلمين، ولكن هذه النتيجة تختلف مع ما أسفرت عنه بعض المقابلات من أن للنقابة دورا كبيرا في تنمية المعلمين وتسعى لتنمية المعلم من خلال إيجاد فرص له للإعارة ومن ثم فإنه يوجد حلقة مفقودة بين النقابة والمعلمين فالنقابة ربما يوجد لديها قصور في توصيل خدماتها للمعلمين .

جاءت العبارة رقم(٢٠) وهي" تتابع النقابة حصول المعلمين على ترقياتهم في موعدها المحدد" بنسبة موافقة (١٨.٣٦%) في المرتبة الخامسة ويعزو ذلك لضعف

اهتمام النقابة بالمعلمين ومنطية الخدمات التي تقدمها النقابة وعدم الخروج عن المؤلف وهذا ما أكده بعض أفراد العينة في المقابلات الحرة بأن النقابة في وادٍ والمعلمون في وادٍ آخر.

جاءت العبارة رقم (٢٢) وهي " تتأكد النقابة من تطبيق معايير الترقى الوظيفي على المعلمين" بنسبة موافقة (٤٠.٨%) في المرتبة السادسة وهذا يتعارض مع متطلبات تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وهذا ما أكدته دراسة ( الطيب، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى أن العوامل الوظيفية تؤثر في ترقية الأداء الوظيفي كما أن التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية له أثر إيجابي في ترقية الأداء الوظيفي وله تأثير على جودة الحياة الوظيفية للعاملين .

جاءت العبارة رقم (٢١) وهي " تنظم النقابة المحافل العلمية لرفع المستوى العلمي والثقافي لأعضائها" بنسبة موافقة (١٠.١%) وهي نسبة ضعيفة ويعزو ذلك لضعف دور النقابة في عقد الندوات التي بدورها تسهم في تنمية المعلم مهنيًا هذا من ناحية ومن ناحية أخرى قد يعزو ذلك إلى سلبية بعض المعلمين وضعف تواجدهم في النقابة وعزوف معظم المعلمين عن حضور اجتماعا اللجان النقابية وتتفق هذه النتيجة مع ما جاءت به دراسة (عبد النبي ، ٢٠١٠).

جاءت العبارة رقم (٢٤) وهي " توفر النقابة خدمات استشارية ترتبط بالحياة المهنية للمعلمين " بنسبة موافقة (١٠.١%) وهي نسبة ضعيفة أيضا الأمر الذي يشير إلى قصور دور النقابة بالفيوم في تقديم خدمات تفيد المعلمين أكاديميا ومهنيًا وعدم اقتناع القيادات النقابية بدور النقابة في التنمية المهنية للمعلمين .

جاءت العبارة رقم (١٩) وهي " تصدر النقابة الكتيبات والنشرات لتزويد المعلم بكل ما هو جديد في مهنته" بنسبة موافقة (١٠.١%) ويعزو ذلك لقصور دور النقابة في إصدار النشرات والكتيبات لتزويد المعلمين في مهنته بعكس ما هو موجود في دولة كالكويت مثلا والتي تصدر مجلة بصفة دورية (مجلة المعلم) حيث تقدم طرعا علميا وثقافيا واجتماعيا لقضايا المعلم وتناقش الواقع بعمق ووضوح يطلع المعلم فيها على كل ما هو جديد في مجال الفكر والعلوم التربوية كما يشارك المعلم بقلمه في إعدادها وموضوعاتها.

مما سبق يتبين قصور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم فيما يتعلق بالنمو المهني للمعلمين في الوقت الذي ينبغي أن تحرص فيه النقابة والمعلمون أنفسهم على تنمية المعلم أكاديميا وثقافيا حتى يلحق أو يساير التغيرات التي يموج بها العصر الحالي ففي ظل الانفجار المعرفي والثورة التكنولوجية فإن الأمر يستلزم التنمية المهنية للمعلمين قبل وأثناء الخدمة.

#### المحور الرابع: الأمان والاستقرار الوظيفي للمعلمين

##### جدول ( ٩ )

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كاً  
للمحور الرابع (الأمان و الاستقرار الوظيفي للمعلمين)

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كاً	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%							
٢٨	تساعد النقابة بعض المعلمين في حل ما يواجههم من مشكلات	٤١	١٦.٠٢	٧٦	٢٩.٦٩	١٣٩	٥٤.٣٠	١.٦٢	٠.٧٥	٥٣.٩١	منخفض	٥٧.٨١	٠.٠١	٢
٢٩	توفر النقابة محاميا مع المعلم إذا تعرض لموقف يقتضي ذلك	٣٣	٢٤.٦١	٨٧	٣٣.٩٨	١٠٥	٤١.٠٢	١.٨٤	٠.٨٠	٦١.١٨	متوسط	١٠.٤٥	٠.٠١	٤
٣٠	يحصل المعلمون على معاشاتهم بانتظام شهريا من النقابة	٤٤	١٧.١٩	٦٣	٢٤.٦١	١٤٩	٥٨.٢٠	١.٥٩	٠.٧٧	٥٢.٩٩	منخفض	٧٣.٣٧	٠.٠١	٧
٣١	توفر النقابة مواقع إلكترونية لتعرف المشكلات التي تواجه المعلمين " صندوق شكاوى"	٤٢	١٦.٤١	٦٢	٢٤.٢٢	١٥٢	٥٩.٣٨	١.٥٧	٠.٧٦	٥٢.٣٤	منخفض	٨٠.٤٧	٠.٠١	٨

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا <sup>١</sup>	مستوي الدلالة	الترتيب
		ك	%	ح	%	ع	%							
٣٢	تقدم النقابة إعانات اجتماعية مناسبة للمعلمين عند التعرض للأزمات "كورونا مثلا"	٧٥	٢٩.٣٠	٨٢	٣٢.٠٣	٩٩	٣٨.٦٧	١.٩١	٠.٨٢	٦٣.٥٤	متوسط	٣.٥٧	غير دالة	١
٣٣	تعمل النقابة على تخفيف بعض الأعباء المالية عن المعلمين في زواج أبنائهم أو تيسير حياتهم	٥٧	٢٢.٢٧	٨٠	٣١.٢٥	١١٩	٤٦.٤٨	١.٧٦	٠.٧٩	٥٨.٥٩	متوسط	٢٣.٠٢	٠.٠١	٤
٣٤	توفر النقابة للمعلمين فرص الحصول على القرض الحسن	٦١	٢٣.٨٣	١٠٧	٤١.٨٠	٨٨	٣٤.٣٨	١.٨٩	٠.٧٦	٦٣.١٥	متوسط	١٢.٥٢	٠.٠١	٢
٣٥	تقدم النقابة الدعم النفسي والمعنوي للمعلمين .	٣٧	١٤.٤٥	٦٠	٢٣.٤٤	١٥٩	٦٢.١١	١.٥٢	٠.٧٤	٥٠.٧٨	منخفض	٩٨.٤٩	٠.٠١	٩
٣٦	تحرص نقابة المعلمين على توقيع اتفاقيات مالية مع البنوك لتقديم قروض للمنتسبين إليها	٥٠	١٩.٥٣	٨٤	٣٢.٨١	١٢٢	٤٧.٦٦	١.٧٢	٠.٧٧	٥٧.٢٩	متوسط	٣٠.٤١	٠.٠١	٥

\* قيمة ( كا<sup>٢</sup> ) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١  
لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا<sup>٢</sup> دالة عند مستوى (٠.٠١) ، إذ أن قيم كا<sup>٢</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوى (٠.٠١) لدرجة حرية (٢) الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء الافراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق، إلى حد ما ، غير موافق) .

كما يتضح أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على هذا المحور بدرجة منخفضة على جميع عبارات المحور الأول والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:-

جاءت العبارة رقم (٣٢) وهي " تقدم النقابة إعانات اجتماعية مناسبة للمعلمين عند التعرض للأزمات - كورونا مثلاً-" في المرتبة الأولى بنسبة موافقة ( ٢٩.٣%)، وقد يشير ذلك إلى أن النقابة تقدم بعض الدعم النفسي والمعنوي للمعلم وقت الأزمات كالدعاء له من خلال مواقع التواصل الاجتماعي، ولكن قد أسفرت نتائج المقابلة التي تم إجراؤها مع بعض المسؤولين بالنقابة أن النقابة تتضمن لجنة صحية مهمتها تقديم الدعم لأصحاب الأمراض المزمنة وبالنسبة للإعانات الاجتماعية فقد أكد المسؤولون أنه في وقت الطوارئ أو الأزمات مثل كورونا يصرف للعضو المصاب بكورونا مبلغ قدره ٣٠٠٠ جنيه وبالنسبة لمتوفي كورونا يصرف مبلغ ٢٠٠٠٠ جنيه

جاءت العبارة رقم ( ٣٤) وهي " توفر النقابة للمعلمين فرص الحصول على القرض الحسن" في المرتبة الثانية بنسبة موافقة ( ٢٣.٨%) ويعزو ذلك إلى قصور دور النقابة في توصيل خدماتها للمعلمين على الرغم من تأكيد بعض المسؤولين أن النقابة تقدم فرص القروض بدون فوائد تسدد على خمس سنوات وهذا ما أكده بعض أفراد العينة نصاً " لا يستفيد من أي خدمات من النقابه إلا من عنده واسطه داخل النقابه أما المعلمون البسطاء فليس لديهم إلا نقابه تستقطع من المرتب فقط وأتمنى أن يصدر قانون يسمح لى أن لا أدفع من مرتبي أي مليم للنقابة"، هي فين النقابة دي هتهزروا عمرنا ما سمعنا عن أي دور ليها غير الخصم من المرتب"

جاءت العبارة رقم ( ٢٩) وهي " توفر النقابة محامياً مع المعلم إذا تعرض لموقف يقتضي ذلك" في المرتبة الثالثة بنسبة موافقة ( ٢٤.٦%) وهي نسبة متوسطة تقريباً ويشير ذلك إلى أن النقابة تعمل على توفير محامٍ مع المعلم في بعض المواقف الذي يتعرض لها وافتقار المعلمين إلى وجود ممثلين ذوي تأثير في المجالس النيابية، وقد



أكدت ذلك بعض القيادات النقابية من خلال المقابلات التي تم إجراؤها بالنقابة وهي أن النقابة تحرص على التواجد مع المعلمين في أي مشكلة قانونية .

جاءت العبارة رقم ( ٣٣ ) وهي " تعمل النقابة على تخفيف بعض الأعباء المالية عن المعلمين في زواج أبنائهم أو تيسير حياتهم" في المرتبة الرابعة ويعزو ذلك إلى أن النقابة توفر خدمة للمعلمين وهي قاعة الأفراح بخصم مناسب للمعلمين وأسرههم وتم التأكد من ذلك من خلال بعض المقابلات حيث أكد بعض المسؤولين أن النقابة تقدم إعانات مالية للمعلمين وأسرههم وعند الخروج لسن التقاعد ولكن أغلب المعلمين غير راضين عن الخدمة المقدمة .

جاءت العبارة رقم (٣٦) وهي " تحرص النقابة على توقيع اتفاقيات مالية مع البنوك لتقديم قروض للمنتسبين إليها" بنسبة موافقة (١٩.٥٣%) وهي نسبة ضعيفة؛ الأمر الذي يشير إلى قصور دور النقابة في تقديم خدمة القروض من البنوك للمعلمين ، وقد يعزو ذلك لضعف دور النقابة في المطالبة بتحسين أوضاع المعلمين وازدياد الدور السياسي للنقابة على حساب الدور المهني.

جاءت العبارة رقم (٢٨) وهي " تساعد النقابة بعض المعلمين في حل ما يواجههم من مشكلات" في المرتبة السادسة بنسبة موافقة (١٦%) الأمر الذي يشير إلى ضعف دور النقابة في مشاركة المعلمين مشكلاتهم وضعف التنسيق بين النقابة والمعلمين في مناقشة مشاكلهم المتعلقة بالعملية التعليمية ، وهذا يؤثر بشكل مباشر على حياتهم الوظيفية فمشكلات المعلمين تؤثر على أدائهم وعلى حياتهم الوظيفية مما يضعف جودة الحياة الوظيفية لديهم

جاءت العبارة رقم (٣٠) وهي " يحصل المعلمون المتقاعدون على معاشاتهم بانتظام شهريا من النقابة " في المرتبة السابعة بنسبة موافقة (١٧.١%) ويعزو ذلك لقصور دور النقابة بالفيوم في صرف معاشات المعلمين المتقاعدين وهذا ما أكده بعض أفراد عينة البحث عند إجراء مقابلات مع بعض المعلمين بأن المعاش لا يصرف بصفة دورية، كما أن بعض الشهور يتم خصمها دون مبرر وقد يعزو ذلك لضعف ميزانية النقابة وقصور عملية التمويل.

جاءت العبارة رقم (٣١) وهي " توفر النقابة مواقع إلكترونية لتعرف المشكلات التي تواجه المعلمين - صندوق الشكاوى- " في المرتبة الثامنة بنسبة موافقة (١٦.٤%) ويفسر ذلك بضعف دور النقابة وعدم اهتمامها بالمعلم ومشكلاته الأمر الذي يؤثر على جودة الحياة الوظيفية، على الرغم من أن بعض القيادات بالنقابة أكدوا وجود مركز معلومات للرد على استفسارات المعلمين حتى لا يتحملوا مشقة الحضور.

جاءت العبارة رقم (٣٥) وهي " تقدم النقابة الدعم النفسي والمعنوي للمعلمين " في المرتبة التاسعة بنسبة موافقة (١٤.٤%) ويفسر ذلك بضعف دور النقابة مساندة المعلمين نفسيا ومعنويا الأمر الذي يؤثر سلبيا على تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين .

#### المحور الخامس: توازن الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين

الجدول التالي استجابات أفراد عينة الدراسة حول دور النقابة فيما يتعلق بتوازن الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين كما يلي:

#### جدول ( ٩ )

التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية و كاً

للمحور الخامس( توازن الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين)

م	البند	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الاتحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كأ	مستوي الدلالة	النتيجة
		ك	%	ك	%	ك	%							
٣٧	تحرص النقابة على تنظيم رحلات ترفيهية وتنقيفية للمعلمين	٥٨	٢٢.٦٦	١٠٥	٤١.٠٢	٩٣	٣٦.٣٣	١.٨٦	٠.٧٦	٦٢.١١	متوسط	١٣.٩٨	٠.٠١	٨
٣٨	تلن النقابة عن رحلاتها الترفيهية أو التنقيفية( رحلات - مصايف) لجميع المعلمين قبل الموعد المحدد بوقت كاف	٥٩	٢٣.٠٥	٧٧	٣٠.٠٨	١٢٠	٤٦.٨٨	١.٧٦	٠.٨٠	٥٨.٧٢	متوسط	٢٣.٠٢	٠.٠١	٤

م	البنود	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية (%)	اتجاه البند	كا	مستوي الدلالة	اختبارها
		ك	%	ك	%	ك	%							
٣٩	توفر النقابة معايير عادلة لتقديم الخدمات لأعضائها من المعلمين	٤٧	١٨.٣٦	٥٣	٢٠.٧٠	١٥٦	٦٠.٩٤	١.٥٧	٠.٧٨	٥٢.٤٧	منخفض	٨٧.٩٩	٠.٠١	٦
٤٠	تقدم النقابة رحلات للحج والعمرة وفق أسس ومعايير واضحة لجميع المعلمين	٣٥	٢١.٠٩	٧٧	٣٠.٠٨	١٢٥	٤٨.٨٣	١.٧٢	٠.٧٩	٥٧.٤٢	متوسط	٣٠.٧٦	٠.٠١	٥
٤١	توفر النقابة مراكز رعاية - دور حضانية لأطفال المعلمين	٣٩	١٥.٢٣	٣٩	١٥.٢٣	١٧٨	٦٩.٥٣	١.٤٦	٠.٧٤	٤٨.٥٧	منخفض	١٥٠.٩٥	٠.٠١	٧
٤٢	تعمل النقابة على توفير خدمات صحية مناسبة للمنتسبين من خلال توسيع شبكة المستشفيات المتفق معها.	٣٥	٢١.٠٩	٨٢	٣٢.٠٣	١٢٠	٤٦.٨٨	١.٧٤	٠.٧٨	٥٨.٠٧	متوسط	٢٥.٧٢	٠.٠١	٤
٤٣	تيسر النقابة للمعلمين وأسرهم الاستمتاع ببنوادي المعلمين مجاناً أو بأجور رمزية.	٧٦	٢٩.٦٩	٨٨	٣٤.٣٨	٩٢	٣٥.٩٤	١.٩٤	٠.٨١	٦٤.٥٨	متوسط	١.٦٣	غير دالة	١

\* قيمة ( كا ) الجدولية عند مستوى (٠.٠١) = ٩.٢١٠ ، وعند مستوى (٠.٠٥) = ٥.٩٩١  
لدرجة حرية (٢)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن جميع قيم كا<sup>٢</sup> دالة عند مستوى (٠.٠١) ، إذ أن قيم كا<sup>٢</sup> المحسوبة أكبر من قيمة كا<sup>٢</sup> الجدولية عند مستوي (٠.٠١) لدرجة حرية (٢)

الموضحة أسفل الجدول السابق ، وهذا يؤكد أن آراء عينة الدراسة حول بنود هذا البعد متسقة مع نفسها وهذه البنود تميز آراء أفراد عينة الدراسة نحو اتجاه معين وعدم تشتت التكرارات حول بدائل الاختيار الثلاثة (موافق، إلى حد ما ، غير موافق) .  
ويتضح من النتائج أن أفراد عينة الدراسة يوافقون بدرجة منخفضة على جميع عبارات هذا المحور والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة أفراد عينة الدراسة عليها وفقاً لأعلى قيم للمتوسط، ووفقاً لأقل قيم للانحراف المعياري عند تساوي قيم المتوسط كما يلي:

جاءت العبارة رقم (٤٣) وهي " تيسر النقابة للمعلمين وأسرهم الاستمتاع بنوادي المعلمين مجاناً أو بأجور رمزية " في المرتبة الأولى بنسبة موافقة (٢٩.٦%) وهذا يشير إلى أن النقابة فعلاً توفر نوادي المعلمين إلا أنها ليست بأجور رمزية ويتم المغالاة في الأسعار بالنادي وهذا ما أكده بعض المعلمين من خلال المقابلات التي تم إجراؤها معهم  
جاءت العبارة رقم (٣٧) وهي " تحرص النقابة على تنظيم رحلات ترفيهية وتنقيفية للمعلمين" في المرتبة الثانية بنسبة موافقة ( ٢٢.٦%) وهذا يؤكد قصور دور النقابة في توفير الرحلات الترفيهية والتنقيفية للمعلمين وأكد ذلك بعض أفراد عينة البحث الذين تم إجراء مقابلات معهم على أن النقابة قد توفر بعض الرحلات الترفيهية إلا أنه تكون بالأسعار العادية وليست مخفضة .

جاءت العبارة رقم (٣٨) وهي " تعلن النقابة عن رحلاتها الترفيهية أو التنقيفية لجميع المعلمين قبل الموعد المحدد بوقت كاف" بنسبة موافقة (٢٣%) وقد يرجع ذلك إلى ضعف الدور الإعلامي للنقابة حيث أكدت بعض القيادات النقابية أن النقابة تقدم الرحلات للمعلمين ولكن قد لا توصل الخدمة لمستحقيها بشكل عادل. جاءت العبارة رقم (٤٢) وهي " تعمل النقابة على توفير خدمات صحية مناسبة للمنتسبين من خلال توسيع شبكة المستشفيات المتفق معها" بنسبة موافقة (٢١%) وهي نسبة ضعيفة ويعزو ذلك لضعف دور النقابة بالفيوم في توفير الخدمات الصحية الجيدة للمعلمين وأسرهم، وهذا ما أكده بعض المعلمين من خلال المقابلات الشخصية عن ضعف دور النقابة في التعاقد مع المستشفيات .

جاءت العبارة رقم (٤٠) وهي "تقدم النقابة رحلات للحج والعمرة وفق أسس ومعايير واضحة لجميع المعلمين" بنسبة موافقة (٢١%) وهي نسبة ضعيفة ويشير ذلك إلى قصور دور النقابة في تقديم معايير عادلة وصريحة فيما يخص رحلات الحج والعمرة التي تقدم من قبل النقابة وهذا ما أكده بعض أفراد عينة البحث من خلال المقابلات الشخصية أن الفوز بمثل الرحلات لا يكون بناء على معايير واضحة وإنما يفاجؤون بالفائزين.

جاءت العبارة رقم (٣٩) وهي "توفر النقابة معايير لتقديم الخدمات لأعضائها المعلمين" في المرتبة السادسة بنسبة موافقة (١٨.٣%) ويعزو ذلك لعدم وجود معايير واضحة وصريحة في تقديم الخدمات التي تقدمها النقابة وأكد ذلك بعض المعلمين من خلال المقابلات التي تم إجراؤها معهم حيث أكدوا أن الخدمات التي تقدمها النقابة لا يحصل عليها غير أعضاء النقابة .

جاءت العبارة رقم (٤١) وهي "توفر النقابة مراكز رعاية ودور حضانة لأطفال المعلمين" في المرتبة السابعة بنسبة موافقة (١٥.٢%) ويدل ذلك على ضعف توافر خدمات لأبناء المعلمين من قبل النقابة.

ب- نتائج الفروق في أبعاد استبانة حول تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغيرات الدراسة:

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد استبانة حول تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير النوع ؟

تم استخدام اختبار (ت) للتحقق من صحة هذه الفرضية ، ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار (ت) لأبعاد استبانة حول تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير النوع.

جدول رقم (١٠)

نتائج تحليل اختبار (ت) لدلالة الفروق في أبعاد استبانة حول تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تبعا لمتغير النوع (الذكور والإناث)

م	الأبعاد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	الأجور والحوافز	ذكر	١٣١	٩.٥٦	٣.٥٩	١.٧٣	٠.٠٨ غير دالة
		أنثى	١٢٥	١٠.٣٨	٤.٠٣		
٢	العلاقات الاجتماعية وظروف العمل	ذكر	١٣١	١٤.٢٢	٥.٤٤	١.٦٥	٠.١ غير دالة
		أنثى	١٢٥	١٥.٤١	٦.٠٧		
٣	اكتساب المعرفة والنمو المهني للمعلمين	ذكر	١٣١	١٥.٦٠	٥.٩٨	٢.٧٦	٠.٠١ دالة لصالح الإناث
		أنثى	١٢٥	١٧.٨٨	٧.٢٤		
٤	الأمان والاستقرار الوظيفي	ذكر	١٣١	١٥.١٠	٥.١٩	٠.٩٤	٠.٣٥ غير دالة
		أنثى	١٢٥	١٥.٧٣	٥.٥٦		
٥	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية	ذكر	١٣١	١١.٦٢	٤.٣٧	١.٦٤	٠.١ غير دالة
		أنثى	١٢٥	١٢.٥٢	٤.٤٠		
٦	مج محاور	ذكر	١٣١	٦٦.٠٩	٢٢.٣٢	١.٩٨	٠.٠٥ دالة لصالح الإناث
		أنثى	١٢٥	٧١.٩٢	٢٤.٧٧		

دلّت نتائج الجدول السابق رقم (١٠) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين درجات متوسطة عينة الدراسة من الذكور والإناث في المحور الثالث والمجموع الكلي لصالح الإناث ويعزو ذلك إلى أن بعض المعلمات قد لا يشغلن دور النقابة نظرا لعدم تحملهن المسؤولية الكاملة في الإنفاق، أما الذكور لا توجد فروق بينهم نظرا لاتفاقهم بقصور دور النقابة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية، فهم الذين يعانون من ضعف الأجور والمرتببات وغيرها من مؤشرات جودة الحياة الوظيفية.

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد استبانة حول تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير جدول رقم (١١)

البيانات الوصفية لأبعاد الاستبانة حول تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

الأبعاد	المرحلة التعليمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محور ١	ابتدائي	١٠٢	٩.٨٦	٣.٩٥
	إعدادي	٩٣	٩.٨٨	٣.٧٤
	ثانوي	٦١	١٠.٢٥	٣.٨٠
	<b>Total</b>	<b>٢٥٦</b>	<b>٩.٩٦</b>	<b>٣.٨٣</b>
محور ٢	ابتدائي	١٠٢	١٥.٠٩	٦.٠٦
	إعدادي	٩٣	١٤.٤٦	٥.٤٦
	ثانوي	٦١	١٤.٨٤	٥.٨١
	<b>Total</b>	<b>٢٥٦</b>	<b>١٤.٨٠</b>	<b>٥.٧٧</b>
محور ٣	ابتدائي	١٠٢	١٦.٩٠	٦.٧٩
	إعدادي	٩٣	١٦.٤٦	٦.٥٦
	ثانوي	٦١	١٦.٧٧	٦.٩١
	<b>Total</b>	<b>٢٥٦</b>	<b>١٦.٧١</b>	<b>٦.٧١</b>
محور ٤	ابتدائي	١٠٢	١٥.٤٢	٥.٣٧
	إعدادي	٩٣	١٤.٩٢	٥.٣٠
	ثانوي	٦١	١٦.١١	٥.٥١
	<b>Total</b>	<b>٢٥٦</b>	<b>١٥.٤١</b>	<b>٥.٣٧</b>
محور ٥	ابتدائي	١٠٢	١١.٧٥	٤.٢٩
	إعدادي	٩٣	١٢.٠٩	٤.٦١
	ثانوي	٦١	١٢.٥٢	٤.٢٧
	<b>Total</b>	<b>٢٥٦</b>	<b>١٢.٠٦</b>	<b>٤.٤٠</b>
مج محاور	ابتدائي	١٠٢	٦٩.٠٣	٢٤.١٨
	إعدادي	٩٣	٦٧.٨٢	٢٣.٧٦
	ثانوي	٦١	٧٠.٤٩	٢٣.٠٠
	<b>Total</b>	<b>٢٥٦</b>	<b>٦٨.٩٤</b>	<b>٢٣.٦٨</b>

جدول رقم (١٢)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق في أبعاد استبانة حول  
تقويم دور نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم في ضوء مؤشرات جودة الحياة الوظيفية  
تبعاً لمتغير المرحلة التعليمية

م	الأبعاد	البيان	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة
١	الأجور والحوافز	بين المجموعات	٦.٥٢	٢.٠٠	٣.٢٦	٠.٢٢	
		داخل المجموعات	٣٧٣٣.٠٩	٢٥٣.٠٠	١٤.٧٦		
		المجموع	٣٧٣٩.٦١	٢٥٥.٠٠			
٢	العلاقات الاجتماعية وظروف العمل	بين المجموعات	١٩.١٦	٢.٠٠	٩.٥٨	٠.٢٩	
		داخل المجموعات	٨٤٧٧.٦٨	٢٥٣.٠٠	٣٣.٥١		
		المجموع	٨٤٩٦.٨٤	٢٥٥.٠٠			
٣	اكتساب المعرفة والنمو المهني	بين المجموعات	٩.٦٨	٢.٠٠	٤.٨٤	٠.١١	
		داخل المجموعات	١١٤٧٢.٩٢	٢٥٣.٠٠	٤٥.٣٥		
		المجموع	١١٤٨٢.٦١	٢٥٥.٠٠			
	محور ٤	بين المجموعات	٥٢.٢١	٢.٠٠	٢٦.١٠	٠.٩٠	
		داخل المجموعات	٧٣١٣.٥٤	٢٥٣.٠٠	٢٨.٩١		
		المجموع	٧٣٦٥.٧٥	٢٥٥.٠٠			
	محور ٥	بين المجموعات	٢٢.٧٢	٢.٠٠	١١.٣٦	٠.٥٩	
		داخل المجموعات	٤٩١١.٤٠	٢٥٣.٠٠	١٩.٤١		
		المجموع	٤٩٣٤.١٢	٢٥٥.٠٠			
	مج محاور	بين المجموعات	٢٦٤.٩٥	٢.٠٠	١٣٢.٤٧	٠.٢٣	
		داخل المجموعات	١٤٢٧٤٤.٠٥	٢٥٣.٠٠	٥٦٤.٢١		
		المجموع	١٤٣٠٠٩.٠٠	٢٥٥.٠٠			

من الجدول السابق رقم (١٢) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين المراحل التعليمية الأمر الذي يؤكد اتفاق المعلمين بكافة المراحل التعليمية حول قصور دور النقابة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لهم.



## نتائج البحث:

مما سبق يتبين أنه على الرغم من الجهود التي تبذلها نقابة المهن التعليمية بمحافظة الفيوم إلا أنها تحتاج إلى مزيد من الخدمات والبرامج التي ينبغي أن توفرها للمعلمين من أجل تحقيق جودة الحياة الوظيفية لديهم، وجاءت النتائج كما يلي: -

### (١) بالنسبة لدور النقابة فيما يتعلق بالأجور والحوافز

كشفت النتائج عن مجموعة من النتائج لدور نقابة المعلمين بالفيوم فيما يتعلق بالأجور والحوافز تتمثل فيما يلي:

- تقوم النقابة بمنح علاوات تشجيعية ومكافآت نهاية الخدمة وهو مبلغ يقدر بـ (٢٧٠٠٠) .
- قصور دور النقابة في تقدير المعلمين معنويا وتقديم حوافز لهم .
- ضعف دور النقابة في المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن لهم حياة كريمة.
- ضعف دور النقابة في المطالبة برفع أجور المشاركة في العمال الامتحانية للمعلمين.
- ضعف دور النقابة في تقدير المعلمين المتميزين وتحفيزهم ماديا ومعنويا.

### (٢) بالنسبة لدور النقابة فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية وظروف العمل

أظهرت نتائج البحث دور نقابة المعلمين بالفيوم فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية وظروف العمل كما يلي :

- تقلص دور النقابة في قياس رضا المعلمين عن بيئة العمل .
- تقلص دور النقابة في تعرف مدى مناسبة الفصول الدراسية لأعداد الطلاب.
- ضعف دور النقابة في متابعة إدارة المدرسة في توزيع النصاب التدريسي على المعلمين بما يحقق العدالة بينهم، وكذلك ضعف دورها في توفير بيئة صحية آمنة للعمل .
- ضعف دور النقابة في توفير بيئة عمل تسودها العلاقات الاجتماعية الطيبة بين المعلمين.
- ضعف دور النقابة في تعرف على مشكلات المعلمين والمشاركة في حلها.

### (٣) بالنسبة لدور النقابة فيما يتعلق بالنمو المهني للمعلمين

كشفت النتائج عن مجموعة من النتائج لدور نقابة المعلمين بالفيوم فيما يتعلق بالنمو المهني للمعلمين تتمثل فيما يلي:

- قلما تسهم النقابة في عقد المحافل العملية الهادفة لتنمية المعلمين ثقافيا وعلميا.
- ضعف دور النقابة في إمداد المعلمين وتنميتهم بكل ما هو جديد في مجال مهنة التعليم وعدم إصدارها أي مجلات أو نشرات لإطلاع المعلمين على الجديد.
- قلما تتابع النقابة حصول المعلمين على ترقياتهم والتأكد من معايير الترقى الوظيفي
- قصور دور النقابة في عقد الدورات التدريبية والاهتمام بتنمية المعلمين أثناء الخدمة.
- ضعف دور النقابة في تشجيع المعلمين على اكتساب المعرفة وتنميتها وكذلك ضعف دورها في التمكين التكنولوجي للمعلمين.

### (٤) بالنسبة لدور النقابة فيما يتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي للمعلمين

أوضحت نتائج البحث دور النقابة بالفيوم فيما يتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي للمعلمين كما يلي:

- محدودية دور النقابة في تقديم الدعم النفسي والمعنوي للمعلمين .
- ضعف دور النقابة في تعرف على مشكلات المعلمين .
- قصور دور النقابة في تخفيف الأعباء التي تواجه المعلمين.
- تسهم النقابة في حصول المعلمين على القرض الحسن لكن أغلب المعلمين غير راضين الرضا التام عن تلك القروض.
- تسهم النقابة في تقديم بعض الإعانات الاجتماعية للمعلمين خاصة وقت الأزمات لكن أغلب المعلمين غير راضيين الرضا التام عن ذلك .

### (٥) بالنسبة لدور النقابة فيما يتعلق بالتوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

تتمثل نتائج البحث فيما يتعلق بدور النقابة في تحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين فيما يلي :

- قلما تساهم النقابة في توفير مراكز رعاية لأطفال المعلمين.

- محدودية دور النقابة في توفير خدمات صحية مناسبة للمعلمين .
- تسهم النقابة في تقديم خدمات ترفيهية ( رحلات ومصايف) للمعلمين لكن أغلب المعلمين غير راضين عن تلك الخدمات.
- تسهم النقابة في تقديم رحلات الحج والعمرة لكن المعايير غير واضحة بالنسبة للمعلمين وغير راضين عنها .
- كشفت نتائج البحث أيضا أن الخدمات التي تقدمها النقابة للمعلمين لا تتم في ضوء معايير واضحة.

#### مما سبق يتضح أن:

- نقابة المعلمين بالفيوم لا تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، حيث الضعف والقصور تجاه ما تقدمه من أنشطة سواء مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية، وضعف تواجدها وتأثيرها في العملية التعليمية، كما اقتصرت الأنشطة التي تقدم للمعلم على الأنشطة الخدمية والترفيهية فقط ، وبمقارنة أهداف النقابة كما تنص عليها اللائحة التنفيذية لها أو مؤشرات جودة الحياة الوظيفية يتضح من واقع النقابة أنها لا تبذل إلا جهدا ضئيلا أو يكاد يكون منعدما وهذه الأهداف غير متحققة كما أن الأدوار التي نصت عليها اللائحة التنفيذية للنقابة غير متحققة.
- تعاني النقابة بالفيوم من الضعف والقصور تجاه ما تقدمه من أنشطة سواء مهنية أو اقتصادية أو اجتماعية وضعف تواجدها وتأثيرها في العملية التعليمية، كما اقتصرت الأنشطة التي تقدمها للمعلم على الأنشطة الخدمية والترفيهية وبمقابل مجزٍ.
- ضعف وعي المعلمين بأهداف النقابة إلى جانب سلبية المعلمين في تعاملهم مع لجان النقابة.
- وجود فجوة بين المعلمين وقيادات النقابة وعزوف معظم المعلمين عن حضور اجتماعات اللجنة النقابية.
- ضعف استقلالية النقابة ، وليس لنقابة المهن التعليمية بالفيوم دور في تحقيق الأهداف المتعلقة برفع مستوى مهنة التعليم
- ضعف البناء المطالب للنقابة، غياب الإستراتيجيات والتخطيط داخل النقابة .

- ليس لنقابة المهن التعليمية بالفيوم دور في تحقيق الأهداف المتعلقة بالنمو المهني للمعلم أثناء الخدمة
- غياب جماعات الضغط داخل النقابة بالإضافة لغياب المصداقية والموضوعية.
- سلبية المعلمين وعدم المطالبة بحقوقهم .
- فقدان التواصل بين النقابة والمعلمين مما يضعف من جودة الحياة الوظيفية للمعلمين فجودة الحياة الوظيفية هي قدرة الفرد على إدراك وضعه في الحياة ضمن سياق البيئة التي يعمل فيها والثقافة التي يعيش فيها، ومدى تطابق ذلك مع توقعاته وقيمه واهتماماته حول صحته الجسدية وحالته النفسية ومعتقداته الشخصية وعلاقاته الاجتماعية.

#### **المحور الخامس: تصور مقترح لتفعيل دور نقابة المهن التعليمية بحافظة الفيوم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين :**

انطلاقاً مما تم التوصل إليه في البحث بشقيه النظري والميداني من قصور دور النقابة بمحافظة الفيوم في جميع دعائم جودة الحياة الوظيفية للمعلمين بما يتضمن أجور ومكافأة المعلمين والعلاقات الاجتماعية وظروف العمل والنمو المهني والاستقرار الوظيفي والموازنة بين الحياة الوظيفية والاجتماعية، فإن الأمر يستلزم وضع تصور لتفعيل دور النقابة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين .

**أولاً: منطلقات التصور المقترح:**

ينطلق التصور المقترح من الواقع الحالي لدور نقابة المعلمين وقصورها اتجاه المعلم خاصة في ظل الضغوط التي يتعرض له المعلم والذي في الوقت نفسه يعد ركناً أساسياً في نجاح العملية التعليمية ، والواقع المرير الذي يعيشه سواء ما يتقاضاه من أجور ومكافآت أو التقدير المعنوي له أو المسؤوليات التي يقوم بها بالإضافة إلى قلة اهتمام المجتمع بفترة المعلمين بل وإهمالها وعدم وضع حلول لمشكلاتها ، وعدم وضع إستراتيجيات لتطوير المنظومة التعليمية، وعدم توفير الدعم الكافي للمنظومة التعليمية بشكل كامل، ونقص وضعف التجهيزات داخل المؤسسات ، تخصيص نسبة ضئيلة جداً لقطاع التعليم من الموازنة العامة للدولة.

### ثانياً: فلسفة التصور المقترح :

تكمن فلسفة التصور المقترح في أهمية دور النقابة بالنسبة للمعلمين حيث إنها إحدى مؤسسات الضغط والتي لها دور بالغ في الدفاع عن مصالح منتسبيها من المعلمين ، كما أنها المؤسسة القادرة على التأثير في اتجاهات العمل، وتوكل إليها مهمة إقامة علاقات شراكة مع المؤسسات المعنية بإعداد المعلم وتنميته مهنياً كما تكمن فلسفة التصور المقترح من أهمية جودة الحياة الوظيفية للمعلمين حيث إنها الطريقة التي تقوم بتحفيز المعلمين عن طريق تلبية احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية .

### ثالثاً: إجراءات التصور المقترح :

تتمثل إجراءات التصور المقترح في مجموعة من المتطلبات والتي في ضوئها يمكن تفعيل دور نقابة المهن التعليمية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين وهذه المتطلبات تعد دعائم ومؤشرات لجودة الحياة الوظيفية للمعلمين وتشمل:

- متطلبات تتعلق بالنقابة والقائمين عليها
- متطلبات تتعلق بالأجور والحوافز
- متطلبات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية وظروف العمل
- متطلبات تتعلق بالنمو المهني للمعلمين
- متطلبات تتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي
- متطلبات تتعلق بالموازنة بين الحياة الوظيفية والشخصية

وفيما يلي يتم تناول تفصيلاً لتلك المتطلبات

#### أ- متطلبات تتعلق بالأجور والحوافز

١. العمل على تحسين أوضاع المعلم المادية والوظيفية الأمر الذي يعيد للمعلم التقدير الاجتماعي ويعينه على مواجهة متطلبات الحياة مما يساهم في ولائه وإخلاصه لمهنته

٢. إيجاد حوافز مادية ومعنوية ورفع المستوى الاقتصادي للمعلمين

٣. قيام النقابة بحملات مستمرة لجمع التبرعات من الأفراد وأصحاب الشركات لصالح المعلمين

٤. استثمار الأصول المادية التي تمتلكها النقابة مثل العقارات والنوادي للحصول على المزيد من الموارد الذاتية وعدم اقتصرها على فئة معينة

٥. العمل على فتح مشاريع استثمارية والإفادة من الخبرات الناجحة في مجالات العمل النقابي

٦. ضرورة البحث عن طرق بديلة للتمويل بما يساعد في توافر الإمكانيات المادية التي من شأنها أن تجعل المعلمين يشعرون بجودة الحياة الوظيفية

٧. تعمل النقابة على إرجاع هيبه وكرامة المعلم وذلك من خلال البرامج الإعلامية والتوعوية

٨. وضع قانون عادل للأجور والمرتبات يضمن التحسن التدريجي في مرتبات المعلمين مما يقلل من عملية الإجهاد الذهني الناجمة عن التفكير في المتطلبات الأسرية والشخصية

#### ب- متطلبات تتعلق بالعلاقات الاجتماعية وظروف العمل:

١. توفر النقابة وسائل مواصلات للمعلمين أو صرف بدل مواصلات لهم وخاصة الذين تبعد منازلهم عن المدرسة

٢. توفير ظروف وبيئة عمل مناسبة تتوفر فيها الإمكانيات البشرية والمادية المطلوبة، مع تعزيز بعض المفاهيم والقيم المتعلقة بالعمل الفريقي والتعاون والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشفافية في توزيع الحوافز، واعتماد المكافآت وفقا للأداء، وهو ما يقلل من حدة الإجهاد المهني.

٣. وضع وسيلة اتصال من قبل النقابة للتواصل مع الوزارة لسد العجز في المدارس سواء كان ماديا أو بشريا.

٤. توفير بيئة تعليمية آمنة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين يرتبط ارتباطا وثيقا بتوافر بيئة مناسبة للمعلمين تساعد على العطاء.

٥. نشر ثقافة جودة الحياة وخلق الفناعة لدى المعلمين بأن تحسين جودة الحياة هو هدف واقعي يمكن تحقيقه في بيئة العمل.

٦. تفعيل التواصل بين المعلمين والقيادات النقابية لسهولة المناقشة والمواجهة وبالتالي إتخاذ القرارات

٧. تعزيز العلاقات الاجتماعية داخل المدرسة والتي تساعد المعلمين على إبداء آرائهم.  
٨. ضرورة الاهتمام بالبعد الاجتماعي والمرتبط بتهيئة بيئة مدرسية فعالة تسمح بالعلاقات الودية والاجتماعية للعاملين بالمدرسة، وسماع رأي العاملين ومشاركتهم في اتخاذ القرار وعمل اجتماعات دورية من قبل النقابة لتقوية الروابط والعلاقات بين المعلمين وبعضهم بالمدرسة.)

### ج- متطلبات تتعلق بالنمو المهني للمعلمين:

١. توجيه المعلمين للإطلاع بأدوارهم المستقبلية الأمر الذي يعمل على رفع مستوى كفاءة وضمان استمرارية تطوير ذاته وفق المتغيرات المتجددة.
٢. إنشاء مركز تنمية المعلم بالتعاون مع وزارة التربية لدعم التعليم ويهدف إلى رفع كفاءة أداء المعلم وتنمية مهاراته وتطويرها استرشادا بالخبرة الكويتية.
٣. تدريب المعلمين على التعامل مع مجتمع المعلوماتية الأمر الذي يسهم في الانفتاح الفكري وتنمية مهاراتهم
٤. إنشاء المختبر اللغوي ليكون مزودا بأحدث الوسائل السمعية والبصرية لتنمية مهارات المعلمين في اللغات الأجنبية من خلال استخدام تقنيات الحاسب الآلي استرشادا بالخبرة الكويتية.
٥. إنشاء معارض الأنشطة التعليمية وتبادل الخبرات مع المؤسسات والنقابات الأخرى.
٦. رفع كفاءة المعلمين بما يتناسب مع متغيرات المجتمع وذلك من خلال البرامج والدورات التي تعقدتها النقابة.
٧. ضرورة أن تعمل النقابة على تفعيل اللامركزية في الإدارة فهذا من شأنه أن يؤدي إلى مزيد من الحرية والمرونة والابتكار وكسر الجمود والروتين
٨. عقد لقاءات بصفة دورية مع المعلمين لمناقشة المشكلات التي تواجه المعلمين وتعرف احتياجاتهم بحيث تعمل على تلبيتها وتحقيق التفاعل بين المعلمين والنقابة .

٩. تفعيل دور النقابة في المشاركة في رسم سياسات التعليم فتعد النقابة إرادة المعلمين الفكرية والسياسية وانعكاس لإرادة الجماهير، وزيادة حلقة الوصل بين المعلمين والنقابة .

#### د- متطلبات تتعلق بالأمان والاستقرار الوظيفي:

١. ضرورة اهتمام النقابة باليوم العالمي للمعلم (١٠ سبتمبر) ووضع معايير لتكريم المبدعين والتميزين من المعلمين على المستوى المهني والأخلاقي.

٢. إقامة المهرجانات التعليمية حيث تقدم النقابة دعوة للمعلمين والمسؤولين والسكان المحليين للمشاركة في المهرجان، حيث يقدم كل المشاركين وجهات نظر مختلفة لكل القضايا المتعلقة بالتعليم والطفل.

٣. تقديم خدمات تجارية بالاتفاق مع مختلف الجهات التجارية لتوفير عروض مجزية للمعلمين استرشادا بالخبرة الأردنية .

٤. إنشاء بعض المرافق التي يلتقي فيها المعلمون المتقاعدون وغيرهم للتعرف والتشاور وتبادل وجهات النظر وتعد ملتقى يجمع المعلمين المتقاعدين على ضوء الاسترشاد بالخبرة الكويتية.

٥. إنشاء مركز خدمة المعلم لخدمة المعلمين وله مقر متكامل في النقابة، ويعمل على توفير المستلزمات التربوية والمكتبية بالإضافة إلى خدمات الطباعة والتصوير والترجمة استرشادا بالخبرة الكويتية

٦. سن بعض التشريعات التي تمنح النقابة استقلاليتها، بما يمكن النقابة من وضع برتوكولات تعاون مع منظمات المجتمع الأخرى لتعويض النقص في الموارد والإمكانيات للمعلمين.

٧. التزام النقابة بالموضوعية في تقديم الخدمات التي تقدمها للمعلمين وتوزيعها بشكل عادل.

٨. إنشاء معهد صحي للمعلمات ليتوافر فيه أحدث الأجهزة الرياضية وأجهزة اللياقة البدنية بالإضافة إلى حوض سباحة ويقدم خدماته للمعلمات وفق رسوم مخفضة استرشادا بالخبرة الكويتية.



## ٥- متطلبات تتعلق بتوازن الحياة الشخصية والوظيفية للمعلمين

١. تأسيس مراكز رعاية لأطفال المعلمين بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم للمعلمين بجوار المدارس بأجور رمزية الأمر الذي يساعد المعلمين على تحقيق الموازنة بين العمل والأسرة وبالتالي تتحقق جودة الحياة الوظيفية لهم
٢. إنشاء نادي رياضي ثقافي اجتماعي مخصص للشباب والناشئة من أبناء المعلمين بهدف تنمية المهارات والقدرات العقلية والجسمية وغرس القيم الفاضلة والأخلاق الحميدة في سلوكياتهم وإكسابهم القدرة على استغلال الوقت بما يتوافق مع التعاليم الإسلامية وتوجيه طاقاتهم نحو الأنشطة والبرامج الهادفة على ضوء الاسترشاد بالخبرة الكويتية.
٣. تقدم النقابة خدمات لأعضائها مثل الإصدارات السنوية والتربوية كدفتر التحضير حيث يتم توزيعه كهدية لجميع أعضاء النقابة ، وتقدم النقابة الأجددة السنوية التي تصدر مع مطلع كل عام ميلاديا استرشادا بالخبرة الكويتية
٤. تحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية في توزيع الخدمات التي تقدمها النقابة وذلك من خلال وجود رابطة مستقلة تكون مهامها الإشراف على أدوار النقابة والتحقق من توصيل الخدمات للمعلمين
٥. القيام بمشاريع إسكان للمعلمين تيسيرا لهم
٦. إيجاد آليات تواصل فعالة بين المعلمين والنقابة والنقابات الفرعية
٧. تنظيم رحلات خلال الفصل الدراسي للتخفيف من أعباء العمل عن المعلمين وأثناء الأجازات الصيفية.

## رابعا: معوقات تطبيق التصور المقترح:

تتمثل المعوقات التي قد تعوق تطبيق التصور المقترح فيما يلي:

- ١- نقص المخصصات المالية للنقابة.
- ٢- ضعف مشاركة النقابة في صنع واتخاذ القرار
- ٣- ضعف تمثيل النقابة في مطالب المعلمين والدفاع عنهم
- ٤- سلبية بعض المعلمين
- ٥- عدم تعاون بعض القيادات النقابية

### أولاً: المراجع العربية:

إمبابي، علي شوقي عبد القادر محمد(٢٠٢٢): متطلبات تفعيل الأدوار التربوية لنقابة المهن التعليمية في ضوء مبادئ الشراكة المجتمعية، مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، العدد (٨٠).

بدوي، أحمد (٢٠٠٣): معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، القاهرة، مكتبة لبنان. باكلاونوف، أندريو (٢٠١٩): الرئيس وعصره، ترجمة رانيا كامل ميخائيل، القاهرة، دار الطباعة للنشر.

البدري، طارق (٢٠٠٢): أساسيات في علم إدارة القيادة، عمان، دار الفكر للطباعة والنشر.

البربري، مروان حسن (٢٠١٦): دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي للعاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة.

البليبيسي، اسامة (٢٠١٢): جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات غير الحكومية في محافظات غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بفلسطين

البلوشي، مريم & الضفري، سعيد(٢٠١٩): جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد (١٢)، العدد (٤).

جاد الرب، سيد (٢٠٠٨): جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، القاهرة، دار الفكر العربي للنشر.

جبير، إياد وليد محمد(٢٠٠٨): مدى التزام النقابات المهنية الأردنية بتطبيق مبادئ الحاكمة المؤسسية: دراسة تحليلية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط بالأردن، كلية الأعمال، الجزائر، البويرة.

جمعية المعلمين الكويتية (١٩٦٢): القانون الأساسي للجمعية. جمعية المعلمين الكويتية (٢٠٠٠): نبذة تعريفية مختصرة، مكتب العلاقات العامة والإعلام.

جمعية المعلمين الكويتية(٢٠١٢): دليل المعلم القانوني، الطبعة الثانية .  
حامد زهران(٢٠٠٢): علم النفس الاجتماعي، القاهرة، عالم الكتب، الطبعة الرابعة،  
ص ١٣.

حسن، جمال إبراهيم (٢٠٠٦): الأثار الدورية لسياسات الإصلاح الاقتصادي في مصر،  
مجلة مصر المعاصرة، القاهرة، العدد(٤٨٤).

حلاوة، عماد منصور(٢٠١٥): غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي  
دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في غزة، رسالة ماجستير،  
الجامعة الإسلامية بغزة

خالد، عبد الكريم (٢٠١٥): فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة  
العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ، العدد ( ٢٠).

الخطيب، سلوى (٢٠٠٦): نظرة في علم الاجتماع المعاصر، القاهرة، مكتبة عين شمس.  
خليل، جواد محمد الشيخ & شريز، عزيزة عبدالله ( ٢٠٠٨): الرضا الوظيفي وعلاقتها  
ببعض المتغيرات لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة ، المجلد (١٦)،  
العدد (١) .

الدباس، علي (٢٠١٨): دور مؤسسات المجتمع المدني ( الجمعيات والنقابات في تعزيز  
حق الأفراد بالمشاركة العامة في المملكة الاردنية الهاشمية)، المركز لوطني  
لحقوق الإنسان.

الدحوح، حسني فؤاد(٢٠١٥): جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية  
بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى آدائهم، رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة  
الإسلامية بغزة.

الرميدي بسام سمير عبد الحميد(٢٠٢٠): أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية  
التنظيمية في شركات السياحة المصرية الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط، مجلة  
كلية السياحة والفنادق ،جامعة مدينة السادات ، المجلد (٤)، العدد (١).

الزغبى، أماني سيف الدين(٢٠١٤): درجة رضا مديري ومعلمي المدارس الحكومية في  
مديرية التربية والتعليم لقصة إربد عن أداء نقابة المعلمين الأردنيين وسبل  
تطويرها، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامع اليرموك.

سليم، حسن مختار حسين (٢٠٢٠): متطلبات تفعيل آليات الشراكة المجتمعية بين مؤسسات التعليم والمجتمع، المؤتمر الدولي السادس " الشراكة المجتمعية وتطوير التعليم"، جامعة الأزهر، كلية التربية للبنين، المجلد(١) .

سليم، محمد الأصمعي محروس(٢٠٠٠): أبعاد التنمية المهنية لمعلمي التعليم قبل الجامعي بين النظرية والممارسة المؤتمر العلمي الأول البحث التربوي في مواجهة قضايا ومشكلات التعليم قبل الجامعي "رؤية مستقبلية" ، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية بالقاهرة، جمهورية مصر العربية.

سليمان، شريف عبدالله (٢٠١٦): جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود مجلة الإدارة التربوية الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية العدد(٩)، السنة (٣) .

السيد، سماح السيد محمد(٢٠١٨): تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة ، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية ، العدد (١)، المجلد (٣٣) .

شنودة، عوض توفيق ناجي(٢٠٠٦): أدوار مؤسسات المجتمع المدني في دعم العملية التعليمية، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

الشوري، هيام أحمد فهمي محمد(٢٠٢١): الأدوار المهنية لنقابة المهن التعليمية : دراسة تحليلية ورؤية نقدية، المجلة التربوية، كلية التربية بسوهاج، المجلد (٨٨)، عدد أغسطس.

الصاوي، محمد وجيه& نذر، فاطمة عباس(٢٠٠٢): إسهامات جمعية المعلمين الكويتية: بين الواقع وتطلعات المعلمين دراسة ميدانية، مجلة التربية، جامعة الأزهر، كلية التربية، المجلد(١)، العدد(١٠٧) .

صرصور، آية عبد القادر (٢٠١٥) : دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في محافظات غزة ،رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

صلاح الدين عبد الحميد خضر(٢٠١٠): الشراكة بين الجمعيات والهيئات والروابط التربوية والمهنية وكليات التربية في إعداد المعلم وتنميته، المؤتمر العلمي السادس عشر مستقبل إعداد المعلم في كليات التربية وجهود الجمعيات العلمية في عمليات التطوير بالعالم العربي، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد(١)

صليحة، العلواني & تسعديت، كبابي (٢٠١٥) : معوقات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على فعالية المؤسسة الجزائرية -دراسة ميدانية ببلدية آث منصور، رسالة ماجستير، جامعة أكلي محند أو الحاج، الجزائر، البويرة.

الطيب، عبدالله عبد الخالق(٢٠١٩): أثر جودة الحياة الوظيفية في ترقية الأداء الوظيفي: دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية للفترة من ٢٠١٣ إلى ٢٠١٨ ، مجلة الأندلس، جامعة حسية بن بوعلي الشلف بالجزائر، المجلد (٥)، العدد (١٨).

عبد الباري درة وآخرون (٢٠٠٦): دور النقابات والجمعيات المهنية في تنمية الموارد البشرية في الأردن، المركز الوطني للتنمية البشرية، الأردن.

عبد الجليل، محمد إبراهيم (٢٠١٦): متطلبات تفعيل الأدوار التربوية لنقابة المهن التعليمية في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة المنصورة.

عبد المطلب، محمد سعيد (٢٠١٦): دراسة مقارنة لجودة الحياة الوظيفية، مجلة الإدارة التربوية، العدد (١٠).

عبد النبي، حسناء(٢٠١٠): دور نقابة المهن التعليمية تجاه برامج التنمية المهنية للمعلم في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية ، جامعة طنطا

عفاف، حيران (٢٠١٤): جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري -دراسة ميدانية بمؤسسة نפטال بسكرة ،رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجمهورية الجزائرية.

علام، سحر فاروق(٢٠١٢) جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مصر، مج (١١)، ع (٢)

- غواش، هبة سلامة (٢٠٠٨): الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج بولتر ولولر - حالة دراسية على قطاع البنوك العامة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة.
- فرغلي، سامية أحمد (٢٠١٦): تنمية المكانة المهنية للمعلم في المجتمع المصري المعاصر، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، العدد (٢٣)، السنة (١٠٠).
- الفقرا، علي محمد (٢٠١٣): الدور المتوقع لنقابة المعلمين الأردنيين للارتقاء بالعملية التعليمية من وجهة نظر مديري المدارس الحكومية في محافظة الكرك، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة بالأردن.
- القانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م: بشأن نقابة المهن التعليمية وبإلغاء القانون رقم (٢١٩) لسنة ١٩٥١م بإنشاء نقابة المهن التعليمية والقوانين المعدلة له، الجريدة الرسمية، القاهرة، العدد (٣٥)
- اللائحة الداخلية للقانون رقم (٧٩) لسنة ١٩٦٩م: في شأن نقابة المهن التعليمية، الوقائع المصرية، الهيئة العامة للمطابع الاميرية، الطبعة الثانية، القاهرة، ١٩٩٦، مادة (٢،٣).
- المجيدل، عبدالله & الشريع، عبدالله (٢٠١٢): اتجاهات طلبة كليات التربية نحو مهنة التعليم دراسة ميدانية مقارنة بين كلية التربية جامعة الكويت وكلية التربية بالحسكة جامعة الفرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد (٢٨)، العدد (٤).
- عبد اللطيف، محمد مصطفى (٢٠٠٩): دراسة تقويمية لدور المؤسسات الأهلية تجاه المتحررين من الأمية بمصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة.
- محمد، علي مؤيد & محمد، محمود علي (٢٠١٨): ظروف بيئة العمل التربوية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية دراسة ميدانية لدى المعلمين في مرحلة التعليم الثانوي بمدارس محافظة دمشق، مجلة جامعة حماة، دمشق، المجلد (١)، العدد (٣).
- مصدق، محمد جلال سليمان (٢٠٠٥): جودة حياة العمل كمتغير وسيط على العلاقة بين قوة المديرين والأداء: دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة بالمنصورة، المجلد (٢٩)، العدد (٢).

مهناوي، أحمد غنيمي(٢٠١٨): تطوير أنشطة نقابة المهن التعليمية في مصر على ضوء خبرات بعض الدول: دراسة مقارنة، مجلة كلية التربية ، جامعة بنها، المجلد (٢٩)، العدد (١١٦).

المومني، تغريد رضوان (٢٠٢١): درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنيين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنتمسيها من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، المركز القومي للبحوث بغزة، العدد (٩) ،المجلد (٥).  
النجار، سامر أحمد محمد طالبة (٢٠٢٠): أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوي الرضا الوظيفي دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية ، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، العدد (١)، المجلد(١١)، الجزء(٢) .

نصر، عزة جلال مصطفى(٢٠٢٠): تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة ، العدد (٢٦).

وزارة التربية والتعليم (٢٠١١): قانون نقابة المعلمين الاردنيين رقم (١٤)، الجريدة الرسمية، نقابة المعلمين الأردنيين، تاريخ الدخول ٢٠٢٢/٢/١٨، متاح على:

<https://www.jts.org.jo/%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%81-%D8%B9%D8%A7%D9%85>

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

Akar, Huseyin(2018). "The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers." European Journal of Educational Research 7.2: 169-180

Al-Kharusi, B., et al (2016). Measuring the quality of working life of teachers: Theoretical models and results of exploratory factor analysis. A paper presented at the 4th International Conference of the College of Education, Muscat, Sultanate of Oman.

- Duputs, Gilles et Martel, Jean Pierre (2009). la qualité de vie au travail, bilan de connaissances ,l'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT©), Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales, juillet.
- Gopinath, R. (2021). Quality of Work Life (QWL) among the Employees of LIC.
- Gupta, Barkha and Anukool Manish(jan-mar.2016) Factors Affecting Quality of Work Life among Academicians, Avesha journal of management, Vol.9 ,Issu (1).
- Kaiser, Stephan, & Ringlstetter, Max Josef (2011). Strategic Management of Professional Service Firms: Theory and Practice. Springer, Germany.
- Lovenheim, Michael. (2009). "The Effect of Teachers Union on Education Production: Evidence from Union election certifications in Three Midwestern States". Journal of Labor Economics, Vol. 27 , Issu (4).
- Mahapatro, Bibhuti Bhusan. (2010). Human Resource Management. New Age International (p) Ltd. Publishers. Ansari Road, Daryaganj, New Delhi –110002
- Nassaji, H. (2015). Qualitative and descriptive research: Data type versus data analysis. Language teaching research, Vol .19, Issu(2).
- Saleem , Irfan and Khurshid, Aitzaz ,(2014)" Do Human Resource Practices Affect Employee Performance? January Pakistan business review, Vol. 152, Issu (4).
- Suresh, V. (2012). Emotional Intelligence and Quality of Work Life Among Employees in the Educational Institutions. SIES Journal of Management, Vol.8, Issu(2).
- Winkler, Amber M.; Scull, Janie; Zeehandelaar, Dara. (2012). "How Strong Are U.S Teacher Unions a State-By-State" Comparison. Thomas B. Fordham Institute.