

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم

منطقة جازان

أماني محمد عبده قنفذي

ماجستير الإرشاد النفسي

جامعة جازان – المملكة العربية السعودية

مُشرفة توجيه طلابي في مكتب تعليم وسط جازان

amany-moh@hotmail.com

ملخص البحث

هدف البحث للكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان، ودرجة الفروق ذات الدلالة الاحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية لدى عينة البحث تُعزى للمتغيرات (سنوات الخبرة والمؤهل العلمي)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لعينة البحث العشوائية المكونة من (٢٥٨) موجهة من الموجهات الطلابيات بمدارس تعليم جازان، ولجمع البيانات استخدمت الباحثة مقياس جودة الحياة المهنية (بريك، ٢٠٢١)، ويتكون من (٤٦) عبارة موزعة على خمسة أبعاد، هي: (تحسين بيئة العمل، المشاركة في صنع القرار، أنظمة عدالة الأجور والمكافآت، ظروف العمل المادية، الرضا الوظيفي)، وطُبق المقياس الكترونياً على عينة البحث، واستخدمت الباحثة اختبار(ت) لعينة واحدة واختبار لفين، وكروسكال واليس للتحقق من النتائج، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى جودة الحياة المهنية جاء بمستوى مرتفع، عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية وأبعادها تُعزى للمؤهل العلمي لدى أفراد العينة، باستثناء البعد الأول "تحسين بيئة العمل" حيث أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى للمؤهل العلمي لدى الموجهات الطلابيات، عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية وأبعادها تُعزى

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماني محمد عبده قنفذي

لعدد سنوات الخبرة لدى الموجهات الطالبات، وأوصت الباحثة بضرورة رفع مستوى جودة الحياة المهنية بشكل عام، والاهتمام بتحسين بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة المهنية - الموجهة الطلابية.

Quality of professional life among female student guides on Jazan Educate administration

Amani Mohammed Abdo Qonfedi

Abstract

The research aimed to reveal the level of the quality of professional life in the professional stage, and the creation of professional qualities (Years of experience and qualification). It used the descriptive analysis, the random sample consisting of (258) by female students in Jazan education schools. To collect data, the researcher used a measure of quality-of-life Professionalism (BRIC, 2021), It consists of (46) phrases distributed over five dimensions: (improving the work environment, participation in decision-making, wage and reward justice systems, material working conditions, job satisfaction). The scale was applied electronically to the research sample. The researcher used the (T) test, Levene, Kruskal-Wallis Statistic. The results concluded, the quality of professional life among the sample members was high, no statistically significant differences in the quality of professional life and its dimensions attributed to the scientific qualification of the sample members, with the exception of the first dimension "improving Work environment" Where the results showed that there were statistically significant differences attributed to the academic qualification of the female mentors, as well as the absence of

statistically significant differences in the quality of professional life and its dimensions due to the number of years of experience among the female the sample mentors.

Keywords: Quality of professional life - Female guide

مقدمة:

يعتبر العمل جزءاً مهماً من حياة الإنسان، فهو يجلب له المكانة والقيمة الاجتماعية، ويشبع رغباته واحتياجاته، ويجلب له السعادة والرضا، لذلك يعتبر الاهتمام بتقدير الجودة المهنية دعم لخلق بيئة عمل آمنة ومناسبة لزيادة إنتاجية العاملين وتعزيز أدائهم وتطويرهم وبالتالي زيادة ثقتهم وطمأنينتهم في حياتهم المهنية والشخصية.

وتؤكد ذلك عطا الله، دلال (٢٠١٩) حيث أشارت إلى أن العمل جزء جوهري في حياة الانسان يحقق له المكانة والقيمة في مجتمعه مما يؤدي بدوره إلى إشباع رغباته وحاجاته وشعوره بالسعادة والرضا، لذا وجب الاهتمام بجودة الحياة المهنية الداعمة لإيجاد بيئة العمل الآمنة والمناسبة لتحسين إنتاجية القوى العاملة في المنظمات، وارتقاء أدائها وتطورها، مما يعزز لديهم الشعور بالثقة والاطمئنان في حياتهم المهنية والشخصية.)

وقد استحوذ مفهوم جودة العمل المهني على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي، أو في أحد أبعاده ومكوناته (زناتي، أمل محسوب؛ وأحمد، هالة عبد المنعم، ٢٠١٣)، وهو يعد حالة التوافق التي يشعر بها العامل بين عمله وتحقيق أهدافه الشخصية من خلال توفير بيئة عمل مناسبة له، لمساعدته على بناء علاقات جيدة، والاستجابة لاحتياجاته، وتنمية مهاراته في عمليات اتخاذ القرارات التي تتعلق بالعمل (بريك، خلود يحي عبد الباري، ٢٠٢١)، وأحد مصادر رضا الأفراد العاملين بها، ومؤشراً خاص للمناخ الذي تتميز به المنظمة عن

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

غيرها من المنظمات الأخرى، لذا فإن تحسين جودة الحياة المهنية بأبعادها النفسية والاجتماعية والطبيعية تُشكل مسئولية اجتماعية وأخلاقية تتحملها المنظمات، ويتفق الباحثون في مجال إدارة الموارد البشرية على أن كفاءة المنظمة في تحمل هذه المسئولية يمكن أن ينعكس بنتائج ملموسة على جهود المنظمة من حيث النمو والازدهار والتكيف للمتطلبات البيئية (الهييتي، خالد عبد الرحمن، ٢٠٠٣، ٢٧٥).

ونظراً لأهمية دور الجودة الحياة المهنية فقد اهتمت العديد من الدراسات البحثية في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة المهنية بأبعادها المختلفة، وذلك لتحفيز الموارد البشرية على الإبداع، الابتكار، بناء المناخ البيئي المنتج الفعال، وتعزيز القدرة التنافسية والطاقت الإيجابية لدى الأفراد، كما يُعد الغرض الأساسي من تحسين جودة الحياة المهنية هو العاملين بالدرجة الأولى، فسعي الإدارة لإشباع حاجاتهم من خلال أعمالهم يُسهم في زيادة مستويات الرضا لديهم، ويخلق لهم الولاء والاندفاع للعمل والابداع والمساهمة في التطوير التنظيمي (يختاوي، زهرة؛ وضيات، جهيدة، ٢٠٢٠).

ووفق ما اطلعت عليه الباحثة فقد استهدفت دراسة بورزق، يوسف؛ وأم الخيوط، إيمان (٢٠١٨) التعرف على واقع جودة حياة العمل في ضوء بعض المتغيرات لدى أساتذة التعليم الثانوي في مستغانم ولتحقيق أغراض الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المقارن واستخدم مقياس جودة حياة العمل للدحدوح (٢٠١٥) وتكونت العينة من (١٤٨) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، واستخدمت الأساليب الإحصائية (معامل بيرسون، معامل جوتمان، اختبار تحليل التباين الأحادي، اختبار ستودنت)، وقد أظهرت النتائج أن مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي كانت بدرجة متوسطة، وأظهرت كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى العينة تعزى لمتغيري الجنس، والخبرة المهنية.

بينما استهدفت دراسة السيد، سماح السيد (٢٠١٨) الكشف عن واقع الحياة الوظيفية في المدارس وآليات تحسينها للعاملين ببيروقراطية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة عشوائية، واستخدمت (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار تحليل التباين الأحادي) كأساليب إحصائية، وأظهرت النتائج تدني رضا العاملين عن العمل ببيروقراطية بالإدارة المدرسية لعدم إتاحة الفرصة للعاملين المشاركة في اتخاذ القرار.

في حين هدفت دراسة الحربي، سميرة مرشد؛ والشقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن (٢٠١٨) إلى استقصاء مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (٦٨٦) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص) على مجالات أداة الدراسة (الظروف المادية غير المادية، التوازن بين الحياة والعمل، النمو المهني والتدريب، نمط القيادة في العمل الجامعي)، وعلى المجموع الكلي للاستبيان.

في حين استهدفت دراسة حمادنة، همام سمير (٢٠١٩) استقصاء مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، ولتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (٤٢٠) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً، من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت النتائج ووجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الجنس لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (الإناث) باستثناء مجال الاستقرار والأمان الوظيفي، ومجال التوازن بين العمل

جودة الحياة المعنوية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

الجامعي والحياة الاجتماعية، ووجود فروق دالة إحصائية تُعزى إلى متغير الدرجة العلمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد).

أما دراسة محمود، أيسم سعد (٢٠٢٠) فقد هدفت إلى تقديم رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة، ولتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (٨٧) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً، من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس الأساتذة المساعدين والمدرسين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير القسم العلمي، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في الأبعاد الخاصة بجودة العلاقات القائمة داخل بيئة العمل مع الزملاء ورؤساء العمل والإدارة، وجودة نظم الرواتب والمكافآت، وتحقيق الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات المؤهل أو القسم أو الدرجة العلمية.

كما أجرت علي، أسماء فتحي السيد (٢٠٢٠) دراسة هدفت إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، كما استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (٢٤٤) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم عشوائياً من مجتمع الدراسة، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح (الأستاذ)، وكذلك وجود فروق

في واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس تعزي لمتغير سنوات الخبرة لصالح (الأكثر من ٢٠ عام).

بينما دراسة (Brandon, R.; Browning, R. (2019) هدفت لكشف الخصائص الإيجابية لجودة حياة المرشد المهني في جنوب الولايات المتحدة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات على عينة قوامها (٩٨) واستخدم الأسلوب الاحصائي تحليل الانحدار، وأظهرت النتائج أن الامتنان كانت منبئ سلبى للإرهاق، وأن المستشارين الأكبر سناً أيضاً أقل عرضة للإرهاق.

كذلك أجرى Perangin-Angin, M.; Lumbanraja, P. & Absah, Y (2020) دراسة استهدفت معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية، والاستغراق الوظيفي على أداء الموظف عند توسط الرضا الوظيفي، ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (٧٠) موظفاً، وقد بينت النتائج أن جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي لهما تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي في جودة الحياة الوظيفية، كما أظهرت أيضاً أن الاستغراق الوظيفي له تأثير إيجابي على أداء الموظف، وأن جودة الحياة الوظيفية لها تأثير إيجابي على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي كان له تأثير إيجابي على أداء الموظف.

وأشارت دراسة (Lewis, kindle Dawn (2020) إلى الكشف عن الكفاءة الذاتية وسمات الذكاء العاطفي كمنبئين لجودة الحياة المهنية لمرشدي المدارس ولتحقيق أغراض الدراسة استخدم المنهج الوصفي كما استخدم الاستبيان الديموغرافي، مقياس جودة الحياة الاحترافي الإصدار الخامس (Stam2010)، النموذج المختصر للذكاء العاطفي Petride (2009)، واستبيان الكفاءة الذاتية لمرشدي المدارس (Shipp & Kimbel, Clemens (2011) واستخدم تحليل

جودة الحياة المعنوية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنفذي

الانحدار كأسلوب إحصائي، وكشفت النتائج عن علاقات إيجابية مهمة بين المتغيرات المستقلة ، TEIQUÉ و SCSSA ، ورضا التعاطف لدى مرشدي المدارس بالولايات المتحدة.

ولم يكن التوجيه والإرشاد بمنأى عن الممارسة منذ أقدم العصور، فالآباء والمعلمون على سبيل المثال يسعون إلى مساعدة أبنائهم وطلابهم من أجل سلامتهم ونضجهم ودعم إمكاناتهم، ولكن هذه الممارسة أخذت شكل التوجيه فقط، دون الدخول في علاقة تفاعلية بين الموجه والفرء المحتاج إلى توجيهه، ومع التطورات والتغيرات المتوالية التي يشهدها عالمنا اليوم نتج الكثير من الصراعات والتحديات والأزمات النفسية، مما زاد الحاجة إلى عملية الإرشاد النفسي، ومع بداية القرن العشرين بدأ التوجيه والإرشاد بمرحلة التوجيه المهني ثم التوجيه المدرسي، ثم علم النفس الإرشادي والذي يُركز على الصحة النفسية والنمو النفسي (برزان، جابر أحمد، ٢٠١٦، ٣).

وتُعد مهنة التوجيه الطلابي ركيزة أساسية ذات أهمية بالغة في المؤسسات التعليمية تُقدم خدماتها في كافة جوانب الحياة من خلال العلاقة المهنية والصلة الإنسانية بينهما التي يُسخر فيها الموجه الطلابي طاقاته وجهوده ومهاراته ليقود المسترشد إلى فهم ذاته ومعرفة قدراته وتنمية إمكانياته وحل مشكلاته التي يعاني منها (برزان، جابر أحمد، ٢٠١٦، ١٤)، وما يساهم في تعزيز شعور المسترشد بالاهتمام والعناية بما يشعر به من جدية وإخلاص الموجه الطلابي في عمله وتفهمه للمشكلة التي يُعاني منها وحسن انصاته واستماعه وثقته واحترامه وتقبله له، مما يُسهم في بناء العلاقة الإرشادية الناجحة، فليس من السهل بناء هذه العلاقة إلا من خلال ما يتمتع به الموجه الطلابي من سمات وخصائص ومهارات تمكنه من ذلك (أبو أسعد، أحمد؛ والأزايذة، رياض، ٢٠١٥)، لذا فهو يجب أن يمتلك العديد من القدرات والاستعدادات والمهارات ليصل بالمسترشد إلى توافقه النفسي والاجتماعي والتربوي وفق عملية

تخصوية تقوم على أسس علمية وتنظيمية وأساليب فنية متوافقة مع طبيعة المشكلة وأهدافها، حيث تتجلى أهدافه ليس بتحقيق النمو الصحي والنفسي فقط، بل أيضاً بتوثيق الصلة بين الأسرة والمدرسة، مما يسهم بدوره إلى تحقيق الهدف نحو تحسين العملية التربوية، ولكنه يحتاج إلى عوامل تساعد على إنجاز أدواره ومهامه على أكمل وجه (الداهري، صالح حسن، ٢٠١٦).

كما إن مهنة التوجيه الطلابي مهنة قائمة على المعايير الأخلاقية متعددة الأدوار والمهام والمسؤوليات تسعى إلى تقديم الخدمات الإرشادية بأنواعها المختلفة لما يقتضيه الدور المهني لتحقيق الكفاءة والجودة بالتعامل مع المواقف المختلفة التي تعترى المسترشد وتهدد أمنه واستقراره النفسي والتربوي والاجتماعي والمهني والأسري، مما يدعو إلى الحاجة لبيئة العمل الآمنة التي تمكنه من أداء عمله الإرشادي بنجاح وكفاءة وجودة عالية (بريك، خلود يحيى عبد الباري، ٢٠٢١).

ومع التغيرات التي نشهدها في جوانب الحياة المختلفة ومع تزايد أعداد الطلبة بالمؤسسات التعليمية ركزت وزارة التعليم على أهمية دور التوجيه الطلابي بالمدارس والذي قد يتأثر بعلاقاته مع بيئة العمل التي يعمل بها لاسيما أن تمتعهم بجودة الحياة المهنية قد يُمكنهم من مساعدة الطلبة على مواجهة الأزمات والتحديات وضغوطات الحياة المتوالية، يتوجب من المسؤولين الحرص على توفير بيئة العمل الآمنة التي تُمكن الموجه الطلابي من تأدية أدواره ومهامه بإتقان ورضا وجودة مهنية عالية، ويعتبر الاهتمام ببيئة وظروف العمل المادية والمالية وحياة العاملين هي الطريق التي يجب أن تتبعها الإدارات لإشباع رغبات العاملين لما يحقق من ردود فعل إيجابية للمؤسسات الناجحة وبما يسهم في تحسين جودة الحياة المهنية لدى العاملين فيها (المطيري، فوزي، ٢٠١٦).

وقد تناولت العديد من الدراسات دور الموجه الطلابي كدراسة قرة (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن المقابلات الإرشادية لمستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لها دور

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أمتي محمد عبده قنفذي

فَعَالٌ فِي تَحْقِيقِ الْأَمْنِ التَّرْبَوِيِّ لِأَفْرَادِ الْعِيْنَةِ، وَدِرَاسَةِ بَلْعِيد، أَحْمَد؛ صَغِير، بَدْرَالدِين؛ وَسَالِم، كَمَال (٢٠٢٠) الَّتِي كَشَفَتْ عَن وَجُودِ فَرْقٍ دَالٍ إِحْصَائِيًّا فِي مَسْتَوَى إِدْرَاكِ تَلَامِيذِ صَفِّ أَوَّلٍ ثَانَوِيٍّ لِدَوْرِ مَسْتَشَارِ التَّوْجِيهِ حَسَبِ نَوْعِ الخِدْمَةِ الْمَقْدَمَةِ لِصَالِحِ التَّوْجِيهِ.

وَتَوَصَّلَتْ دِرَاسَةُ بَوْرَزُق، يُوْسُف؛ وَأَمَّ الْخِيُوْط، إِيْمَان (٢٠١٨) إِلَى أَنَّ مَسْتَوَى جُودَةِ الْعَمَلِ لَدَى أَسَاتِذَةِ التَّعْلِيمِ الثَّانَوِيِّ كَانَتْ بِدَرَجَةِ مُتَوَسِّطَةٍ، وَأَنَّهُ لَا تَوْجِدُ فَرْقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ أَسَاتِذَةِ التَّعْلِيمِ الثَّانَوِيِّ فِي مَسْتَوَى جُودَةِ حَيَاةِ الْعَمَلِ تُعْزَى لِكُلِّ مَنْ مَتَغَيَّرِي الْجِنْسِ وَالْخُبْرَةَ الْمَهْنِيَّةَ، وَتَوَصَّلَتْ دِرَاسَةُ عَطَا اللَّهُ، دَلَال (٢٠١٩) لِعَدَمِ وَجُودِ فَرْقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ الْجِنْسَيْنِ فِي جُودَةِ الْحَيَاةِ الْمَهْنِيَّةِ لَدَى مَسْتَشَارِي التَّوْجِيهِ وَالْإِرْشَادِ الْمُدْرَسِيِّ وَالْمَهْنِيِّ، بَيْنَمَا تَوَصَّلَتْ دِرَاسَةُ الْبَلُوْشِي، مَرِيْم؛ وَالظُّفْرِي، سَعِيد (٢٠١٩) لَوْجُودِ فَرْقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ لِأَبْعَادِ جُودَةِ الْحَيَاةِ الْمَهْنِيَّةِ بَيْنَ الْمَعْلَمِينَ وَالْمَعْلَمَاتِ لِصَالِحِ الْمَعْلَمَاتِ.

مصطلحات البحث

جودة الحياة

عَرَفَهَا (Rathamani,P; & Ramchandra, R. (2013, 55) بِأَنَّهَا "التَّوَافُقُ أَوْ عَدَمُ التَّوَافُقِ بَيْنَ الْفَرْدِ وَبِيئَةِ الْعَمَلِ الَّتِي يَعْمَلُ فِيهَا، كَمَا يُشِيرُ إِلَى مَدَى تَمَتُّعِ الْمَوْظِفِينَ بِالرِّضَا فِي حَيَاتِهِمْ الشَّخْصِيَّةِ أَثْنَاءَ تَوَاجُدِهِمْ فِي الْمُنْظَمَةِ".

وَيُعْرَفُهَا سَمْحَان، مَنَال فَتْحِي (٢٠٢٠، ٧٤) بِأَنَّهَا "مَجْمُوعَةٌ مِنَ الْعَمَلِيَّاتِ وَالْإِجْرَاءَاتِ الَّتِي تُنْفِذُهَا الْإِدَارَةُ مِنْ أَجْلِ تَحْسِينِ وَتَطْوِيرِ مَخْتَلَفِ جَوَانِبِ الْحَيَاةِ الْمَهْنِيَّةِ لِلْعَامِلِينَ مِنْ خِلَالِ تَوْفِيرِ بِيئَةِ عَمَلٍ مَنَاسِبَةٍ، وَتَلْبِيَةِ وَاشْبَاعِ احْتِيَاجَاتِهِمْ الْاِقْتِصَادِيَّةِ، الْاجْتِمَاعِيَّةِ، وَالنَّفْسِيَّةِ بِالْإِضَافَةِ إِلَى تَنْمِيَةِ الْعِلَاقَاتِ الْاجْتِمَاعِيَّةِ لِتَسَاعُدِهِمْ عَلَى بِنَاءِ

علاقات طيبة والنهوض بصحتهم ورفاهيتهم ورضاهم الوظيفي، وتوفير الاستقرار والأمان الوظيفي، وإتاحة الفرصة لهم للمشاركة في اتخاذ القرار، مما يضمن استمرارية نجاح العمل".

أما علي، أسماء فتحي السيد (٢٠٢٠، ٥١٦) فقد حددتها بأنها "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تقوم بها المنظمة والتي يتم بمقتضاها توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين، لمساعدتهم على بناء علاقات طيبة والنهوض بمختلف جوانب الحياة المهنية، وتحقيق الرفاهية لهم وتنمية كفاءاتهم وإشباع احتياجاتهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية تحقيقاً لمستوى عال من الرضا الوظيفي يضمن استمرارية النجاح".

الموجه الطلابي

عرفته وزارة التعليم السعودية (٢٠٢٢) بأنه هو الشخص المتعين من قبل وزارة التعليم والمؤهل تربوياً ونفسياً والقادر على تقديم الدعم النفسي للطلاب ليفهم ذاته ويعرف قدراته وينمي إمكاناته من حل مشكلاته وتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي والتربوي، بما يعزز أهداف التعليم وتحسين نواتج التعلم وله العديد من المهام والمسؤوليات بما يتناسب مع العمل المهني لديه.

مشكلة البحث:

إن لدور الموجهة الطلابية في المدرسة بالغ الأهمية لتعدد المهام والأدوار التي تقوم بها، فهي المسؤولة عن الخدمات الارشادية التي تقوم بها تجاه الطلاب لمساعدتهم على تخطي المشكلات التي يتعرض لها لتحقيق النمو السوي والتوافق الصحي والنفسي لهم. ولما تعانيه تلك الفئة من مشكلات أشارت إليها نتائج العديد من الدراسات ووفق ما اطلعت عليه الباحثة، كدراسة الهواري، نوري محمد (٢٠٠٥) التي

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنذني

توصلت إلى وجود فروق معنوية في محوري ضغوط العائد المادي وضغوط العبء الوظيفي حيث يعاني المعلمين من هذه الضغوط بدرجة أكبر من المعلمات، ودراسة محمود، سمايلي؛ وسعيدة، بن عمارة (٢٠١٥) التي توصلت لوجود مستوى عال من الضغوط المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما توصلت دراسة عبد القادر، فتحي عبد الحميد؛ وعطيف، سلطان قاسم (٢٠١٨) أن المرشدين الأقل خبرة، أعلى في درجات معوقات العملية الإرشادية من المرشدين مرتفعي الخبرة.

بينما استهدفت دراسة الحديدي، أحمد أديب؛ والبجاري، أحمد يونس (٢٠١٨) استقصاء مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين، ولتحقيق هدف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (١٥٠) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية، من مجتمع الدراسة في محافظة نينوى للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨م، وقد أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين تعزي لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

أما دراسة (Shahrani, S (2017) هدفت إلى التعرف على العلاقة بين مهارات الاتصال وجودة الحياة بين مرشدي المدارس في جدة ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت المنهج الوصفي، كما استخدم مقياس جودة الحياة للكبار إعداد عبد الله (٢٠١٠)، ومقياس مهارات الاتصال للكبار إعداد محسن (١٩٩٣) على عينة عددها (١١٨) مرشدة بمدارس التعليم العام بمحافظة جدة، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط طردي موجب عند مستوى (٠.٠١) بين مهارات الاتصال وجودة الحياة وتنبؤ مهارات الاتصال بنوعية حياة المرشدين كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المرشدين تبعاً لمؤهلاتهم الأكاديمية.

وأوصت دراسة شريفي، هناء (٢٠١٨) بالاهتمام بهذا المتغير لأنه يُعد الدعامة الأساسية لتحسين واقع العملية التعليمية، كما وجدت الباحثة ضعف في الدراسات التي تناولت البحث في جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في منطقة جازان، وذلك تتضح أهمية دراسة جودة الحياة المهنية لدى تلك العينة لمعرفة مستواه الأمر الذي قد يُسهم بالدور الفعّال والإيجابي في تقييم الوضع وبناء التوصيات والمقترحات التي قد تفيد في التطوير والتحسين في بيئة العمل المهني لديهن، ومن هنا جاءت الحاجة إلى إجراء هذه الدراسة للكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية في ضوء الخبرة والمؤهل العلمي لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم جازان .

أسئلة البحث

تحدد مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

- ما مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان؟
- هل توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة المهنية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان؟
- هل توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة المهنية تُعزى لمتغير سنوات الخبرة لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان؟

فروض البحث:

- في ضوء نتائج الدراسات والبحوث السابقة، تمكنت الباحثة من صياغة الفروض واشتقاقها على النحو التالي:
- يوجد مستوى متوسط من جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنفذي

- توجد فرق دال إحصائياً في جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان تُعزى للمؤهل العلمي الأعلى.
- توجد فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان تُعزى لعدد سنوات الخبرة الأعلى.

أهداف البحث:

- يهدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:
- التعرف على مستوى جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.
- الكشف عن الفروق الدالة إحصائياً في جودة الحياة المهنية تُعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والمؤهل العلمي لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.

أهمية البحث:

الأهمية النظرية:

- تعد هذه الدراسة إضافة للمكتبة العربية بشكل عام وللباحثين والمهتمين بدراسة جودة الحياة المهنية مستقبلاً بشكل خاص.
- قد يسهم هذا البحث في فتح آفاق جديدة للباحثين لتناول هذا المتغير من جوانب أخرى متعددة.
- يكتسب هذا البحث أهميته من خلال العينة المستهدفة وهنَّ الموجهات الطلابيات اللاتي يقع على عاتقهن الكثير من المسؤوليات.

الأهمية التطبيقية:

- يمكن للجهات المعنية في وزارة التعليم استخدام نتائج البحث الحالي في إعداد الدورات لرفع وتنمية جودة الحياة المهنية لدى العاملين بشكل عام والموجهات الطلابيات بوجه خاص.

- توجيه نظر صانعي القرار بضرورة الاهتمام بتحسين بيئة العمل بشكل عام وخاصة في مجال التوجيه التربوي الأمر الذي ينعكس على تحسين جودة الحياة المهنية لديهم.

- توجيه نظر صانعي القرار بضرورة الاهتمام بمشاركة العاملين التربويات في صنع القرار بشكل عام والموجهات التربويات بشكل خاص الأمر الذي ينعكس على تحسين جودة الحياة المهنية.

- توجيه نظر صانعي القرار بضرورة الاهتمام بأنظمة وعدالة الأجور والمكافئات للعاملين بشكل عام، ولجهود الموجهات التربويات بشكل خاص بما ينعكس على تحسين جودة الحياة المهنية.

- توجيه نظر صانعي القرار بضرورة الاهتمام بظروف العمل المادية للعاملين بشكل عام، وللموجهات التربويات بشكل خاص الأمر الذي ينعكس على تحسين جودة الحياة المهنية.

- توجيه نظر صانعي القرار بضرورة الاهتمام بقياس وتقييم الرضا الوظيفي للعاملين بشكل عام، ولدى الموجهات التربويات بشكل خاص لتقييم الواقع والوقوف على نقاط القوة والضعف للتعامل معها بما يساهم في تحسين جودة الحياة المهنية.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

منهج البحث

لتحقيق أغراض البحث، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، كونه يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الميدان، ووصفها وصفاً دقيقاً، ويُعبر عنها كميّاً وذلك بوصف الظاهرة وتوضيح خصائصها، وكمياً وذلك بإعطائها وصفاً رقمياً يُوضح حجم الظاهرة ودرجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى (درويش، ٢٠١٨)، وذلك لمحاولة الكشف عن مستوى جودة الحياة المهنية في ضوء الخبرة والتخصص والمؤهل العلمي لدى الموجهات الطلابيات في مدارس جازان.

مجتمع البحث

تكون المجتمع الأصلي للبحث من جميع الموجهات الطلابيات في مدارس جازان، في العام الدراسي (١٤٤٣هـ/٢٠٢٢م)، والبالغ عددهن (٣٨٢) موجهة طلابية، موزعين بين المدارس الحكومية والأهلية (ابتدائي، متوسط، ثانوي) حسب مصدر التوجيه والإرشاد الطلابي بمنطقة جازان.

جدول (١) يوضح عدد الموجهات الطلابيات

المرحلة	الابتدائية	المتوسطة	الثانوية	المجموع
العدد	٢٠٣	٩٢	٨٧	٣٨٢

عينة البحث:

(أ) العينة الاستطلاعية:

تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية عشوائية بلغت (٥٠) موجهة طلابية بمدارس إدارة تعليم جازان وذلك لتحري مدى تواجد أية مشكلات تواجههم حول المقياس، ومدى ووضوح التعليمات قبل التطبيق النهائي على عينة البحث.

(ب) العينة الأساسية:

تم اختيار عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية حيث بلغت (٢٥٨) موجهة طلابية بمدارس إدارة تعليم جازان، والجدول التالي يوضح خصائص العينة وفقاً للمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة:

جدول (٢) : توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغيرات	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	١٩٦	%٧٦.٠
	دبلوم عالي	٤٥	%١٧.٤
	ماجستير فأعلى	١٧	%٦.٦
الإجمالي			
سنوات الخبرة	من سنة إلى خمس سنوات	٢٢	%٨.٥
	من ٦-١٠ سنوات	٥٠	%١٩.٤
	من ١١ إلى ١٥ سنة	١٣٥	%٥٢.٣
	١٦ سنة فأكثر	٥١	%١٩.٨
الإجمالي			
٢٥٨			

أداة البحث:

مقياس جودة الحياة المهنية: إعداد بريك (٢٠٢١) لجودة الحياة المهنية المكون من ٤٦ عبارة موزعة على خمسة أبعاد (تحسين بيئة العمل، المشاركة في صنع القرار، أنظمة عدالة الأجور والمكافئات، الرضا الوظيفي، ظروف العمل المادية).

الخصائص السيكومترية لمقياس جودة الحياة المهنية:

أولاً: الصدق:

(أ) صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على مجموعة من السادة المحكمين في مجال علم النفس، للاطلاع عليها وإبداء آرائهم وتدوين ملاحظاتهم للفت انتباه الباحثة لبعض ما قد يضعف أداة بحثها التي قد تكون غضلت عنها أثناء بناء الأداة.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنفذي

وقد أجمع المحكمون على العبارات المقترحة دون حذف عبارات من المقياس، واعتمدت الباحثة العبارات التي حصلت على نسبة اتفاق ٩٠٪ فأكثر من المحكمين كما تم تعديل بعض العبارات.

جدول (٣) نسب اتفاق المحكمين على كل عبارة من عبارات جودة الحياة المهنية

العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق	العبارة	نسبة الاتفاق
١	%١٠٠	١١	%١٠٠	٢١	%٩٠	٣٠	%١٠٠	٣٨	%١٠٠		%١٠٠
٢	%١٠٠	١٢	%١٠٠	٢٢	%١٠٠	٣١	%١٠٠	٣٩	%١٠٠		%١٠٠
٣	%١٠٠	١٣	%٩٠	٢٣	%١٠٠	٣٢	%١٠٠	٤٠	%٩٠		%١٠٠
٤	%١٠٠	١٤	%١٠٠	٢٤	%١٠٠	٣٣	%٩٠	٤١	%١٠٠		%١٠٠
٥	%١٠٠	١٥	%١٠٠	٢٥	%١٠٠	٣٤	%٩٠	٤٢	%١٠٠		%١٠٠
٦	%١٠٠	١٦	%١٠٠	٢٦	%١٠٠	٣٥	%١٠٠	٤٣	%١٠٠		%١٠٠
٧	%٩٠	١٧	%٩٠	٢٧	%١٠٠	٣٦	%٩٠	٤٤	%١٠٠		%٩٠
٨	%٩٠	١٨	%١٠٠	٢٨	%٩٠	٣٧	%١٠٠	٤٥	%٩٠		%٩٠
٩	%١٠٠	١٩	%١٠٠	٢٩	%١٠٠			٤٦	%١٠٠		%١٠٠
١٠	%١٠٠	٢٠	%١٠٠								%١٠٠

(ب) ثانياً: الاتساق الداخلي:

لحساب صدق المفردات تم تطبيق مقياس جودة الحياة المهنية على العينة الاستطلاعية البالغ عددها (٥٠) موجهة طلابية بمدارس إدارة تعليم جازان، ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه وذلك بعد حذف درجة العبارة، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٤) معاملات الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف درجة العبارة

الرضا الوظيفي		ظروف العمل المادية		أنظمة عدالة الأجور والمكافئات		المشاركة في صنع القرار		تحسين بيئة العمل	
معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**٠.٧٧٥	٣٨	**٠.٧١٥	٣٠	**٠.٥٠٢	٢١	**٠.٦٧٨	١١	**٠.٤٠٨	١
**٠.٧٤٩	٣٩	**٠.٧٤٥	٣١	**٠.٥٦٥	٢٢	**٠.٧٠٢	١٢	**٠.٧١٨	٢
**٠.٧٤١	٤٠	**٠.٧٩٤	٣٢	**٠.٧٣٦	٢٣	**٠.٧٢٣	١٣	**٠.٥٠٦	٣
**٠.٨٤٣	٤١	**٠.٦٧٠	٣٣	**٠.٥٤٢	٢٤	**٠.٦٩٣	١٤	**٠.٥١٠	٤
**٠.٧٦٣	٤٢	**٠.٧٠٩	٣٤	**٠.٧١٢	٢٥	**٠.٨١٢	١٥	**٠.٧١١	٥
**٠.٧٩٧	٤٣	**٠.٧٩١	٣٥	**٠.٦٧٧	٢٦	**٠.٧٠٣	١٦	**٠.٦٤٣	٦
**٠.٨٣٦	٤٤	**٠.٧٣٣	٣٦	**٠.٧٤١	٢٧	**٠.٧١٥	١٧	**٠.٧٤٦	٧
**٠.٨٢٦	٤٥	**٠.٦٦٠	٣٧	**٠.٦٥٧	٢٨	**٠.٨٠٠	١٨	**٠.٨١١	٨
**٠.٦٨٠	٤٦			**٠.٦٦٨	٢٩	**٠.٧٩١	١٩	**٠.٦٥٠	٩
						**٠.٧٨٢	٢٠	**٠.٧١٣	١٠

❖ دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين فقرة والدرجة الكلية للبعد المنتمية إليه بعد حذف العبارة ويوضح من الجدول انها تراوحت بين (٠.٤٠٨ - ٠.٨١١) في بعد تحسين بيئة العمل، وتراوحت بين (٠.٦٧٨ - ٠.٨١٢) في صنع القرار، وبين (٠.٥٠٢ - ٠.٧٤١) في بعد أنظمة عدالة الأجور والمكافئات، وتراوحت بين (٠.٦٦٠ - ٠.٧٩٤) في بعد ظروف العمل المادية، أما بعد الرضا الوظيفي فقد تراوحت معاملات ارتباط بين (٠.٦٨٠ - ٠.٨٤٣) وجميعها تشير لارتباط طردي موجب بين الفقرات و البعد الذي تنمي إليه، كما جاءت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى ٠.٠١، بما يؤكد صدق الفقرات ومقياس جودة الحياة المهنية وصلاحيته لقياس ما وضع لقياسه.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

ثالثاً: الثبات:

تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون وكذلك باستخدام معادلة جوتمان، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥) يوضح معامل ثبات مقياس جودة الحياة المهنية

معامل ألفا لكرونباخ	التجزئة النصفية		عدد العبارات	طريقة الثبات البعده
	جوتمان	سبيرمان - براون		
٠.٨٩٥	٠.٨٨٣	٠.٨٩٢	١٠	تحسين بيئة العمل
٠.٩٣٤	٠.٨٩٠	٠.٨٩٠	١٠	المشاركة في صنع القرار
٠.٨٨٨	٠.٨٥١	٠.٨٥٢	٩	أنظمة عدالة الأجور والمكافئات
٠.٩١٧	٠.٨٥٦	٠.٨٥٧	٨	ظروف العمل المادية
٠.٩٤٢	٠.٩١٥	٠.٩٢٩	٩	الرضا الوظيفي
٠.٩٧٦	٠.٩٢٦	٠.٩٢٨	٤٦	جودة الحياة المهنية

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ وطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان - براون، وكذلك باستخدام معادلة جوتمان وكلها تشير لارتباط طردى موجب قوي بين ابعاد المقياس، مما يشير إلى تمتع مقياس جودة الحياة المهنية بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيته لأغراض هذه الدراسة.

الصورة النهائية لأداة الدراسة:

تكونت الصورة النهائية لمقياس جودة الحياة المهنية من (٤٦) عبارة موزعة على خمس أبعاد كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٦) يوضح عدد العبارات النهائية لمقياس جودة الحياة المهنية

الابعاد	تحسين بيئة العمل	المشاركة في صنع القرار	أنظمة عدالة الأجور والمكافآت	ظروف العمل المادية	الرضا الوظيفي	اجمالي فقرات مقياس جودة الحياة المهنية
عدد العبارات	١٠	١٠	٩	٨	٩	٤٦

نتائج البحث وتفسيرها

عرض نتائج الفرض الأول

ينص الفرض الأول على " يوجد مستوى متوسط من جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في مدارس تعليم جازان".
 للتحقق من صحة الفرض تم تطبيق مقياس جودة الحياة المهنية على عينة البحث، وتم معالجة النتائج باستخدام اختبار (ت) لعينة واحدة (One sample T. Test) لمقارنة المتوسط الحسابي الفعلي لعينة البحث بالمتوسط الفرضي والذي يمثل ٦٠٪ من درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية، وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٧) قيمة "ت" لمعرفة الفرق بين المتوسط الحسابي لعينة والمتوسط الفرضي لأبعاد مقياس جودة الحياة المهنية

الأبعاد	عدد العبارات	المتوسط الفرضي	المتوسط التجريبي	الانحراف المعياري	متوسط الفرق	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
تحسين بيئة العمل	١٠	٣٠	٣٣.٢٧٥	٦.٥١٥	٣.٢٧٥	٨.٠٧٥	٠.٠١
المشاركة في صنع القرار	١٠	٣٠	٣٦.٢٢٥	٥.٩٦٩	٦.٢٢٥	١٦.٧٤٩	٠.٠١
أنظمة عدالة الأجور والمكافآت	٩	٢٧	٣٢.٧٤٨	٥.٦١٧	٥.٧٤٨	١٦.٤٣٧	٠.٠١
ظروف العمل المادية	٨	٢٤	٢٧.٩٦١	٤.٧٦٦	٣.٩٦١	١٣.٢٤٨	٠.٠١
الرضا الوظيفي	٩	٢٧	٣٣.٥٧٨	٦.٢٨٠	٦.٥٧٨	١٦.٨٢٢	٠.٠١
جودة الحياة المهنية	٤٦	١٣٨	١٦٣.٧٨٧	٢٣.٢٠٣	٢٥.٧٨٧	١٧.٨٥١	٠.٠١

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

يتضح من جدول (٧) السابق ما يلي:

- قيمة (ت) المحسوبة بلغت (١٧.٨٥١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموجهات الطلابيات بمستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية.
 - بالنسبة للبعد الأول "تحسين بيئة العمل" بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٨.٠٧٥) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموجهات الطلابيات بمستوى مرتفع ببعده "تحسين بيئة العمل".
 - بالنسبة للبعد الثاني "المشاركة في صنع القرار" بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١٦.٧٤٩) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموجهات الطلابيات بمستوى مرتفع ببعده "المشاركة في صنع القرار".
 - بالنسبة للبعد الثالث "أنظمة عدالة الأجور والمكافآت" بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١٦.٤٣٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموجهات الطلابيات بمستوى مرتفع ببعده "أنظمة عدالة الأجور والمكافآت".
 - بالنسبة للبعد الرابع "ظروف العمل المادية" بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١٣.٣٤٨) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموجهات الطلابيات بمستوى مرتفع ببعده "ظروف العمل المادية".
 - بالنسبة للبعد الخامس "الرضا الوظيفي" بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١٦.٨٢٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى تمتع الموجهات الطلابيات بمستوى مرتفع ببعده "الرضا الوظيفي".
- مما سبق يتضح أن الموجهات الطلابيات لديهم مستوى مرتفع من جودة الحياة المهنية وفقاً لتلك القيم الإحصائية التي عكست نتيجة استجابتهن على المقياس.

وربما يعود السبب إلى اهتمام القيادات التعليمية بتوفير المناخ الملائم وتنوع البرامج والدورات التدريبية للارتقاء بعمل الموجه الطلابي وتحقيقاً لرؤية ٢٠٣٠ وما يتضمنه من الاهتمام بالمعلم ويأتي ذلك تأكيداً لأهمية الدور الذي يقوم به وتحقيقاً لرفاهيته.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة حمادنة، همام سمير (٢٠١٩) التي أوضحت أن مستوى جودة الحياة المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية كان كبيراً جداً لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل، كما اتفقت مع دراسة بورزق، يوسف؛ وأم الخيوط، إيمان (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل كانت بدرجة متوسطة لدى أساتذة التعليم الثانوي، كما اتفقت مع نتيجة دراسة الحربي، سميرة مرشد؛ والشقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن (٢٠١٨) التي أوضحت نتائجها وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: إن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، قد جاء بمستوى (متوسط) للأداة ككل. حصل المجال (الظروف المادية غير والمادية) على المرتبة الأولى، ثم جاء المجال (التوازن بين الحياة والعمل) بالمرتبة الثانية، وجاء في المرتبة الثالثة مجال (نمط القيادة في العمل الجامعي)، وجاء في المرتبة الرابعة مجال (النمو المهني والتدريب).

ثانياً: الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على " توجد فرق دال إحصائياً في جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان تعزي للمؤهل العلمي الأعلى".

لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات جودة حياة العمل التي تعزي لمتغير المؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) تم التحقق من

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنفذي

تجانس تباينات المجموعات المستقلة الثلاث من خلال اختبار ليفين Levene Statistic، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨) نتيجة اختبار ليفين لتجانس المجموعات المستقلة (بكالوريوس – دبلوم عالي – ماجستير)

الأبعاد	المجموعات المستقلة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار ليفين	الدلالة
تحسين بيئة العمل	بكالوريوس	١٩٦	٣٢.٤٢	٥.٧٦	١٠.٥٥٥	٠.٠١
	دبلوم عالي	٤٥	٣٦.١٣	٧.٣٩		
	ماجستير	١٧	٣٥.٥٣	٩.٤٥		
المشاركة في صنع القرار	بكالوريوس	١٩٦	٣٥.٩٣	٥.١٧	١٦.٠٣٢	٠.٠١
	دبلوم عالي	٤٥	٣٦.٨٩	٧.١٠		
	ماجستير	١٧	٣٧.٨٨	١٠.١٥		
أنظمة عدالة الأجور والمكافآت	بكالوريوس	١٩٦	٣٢.٧٩	٥.٠٥	٥.٥٦٥	٠.٠١
	دبلوم عالي	٤٥	٣٢.٢٧	٦.٩٨		
	ماجستير	١٧	٣٣.٤٧	٧.٧٩		
ظروف العمل المادية	بكالوريوس	١٩٦	٢٧.٧٩	٤.٢٦	١١.٧٩٦	٠.٠١
	دبلوم عالي	٤٥	٢٨.٦٧	٥.٦٠		
	ماجستير	١٧	٢٨.١٢	٧.٤٩		
الرضا الوظيفي	بكالوريوس	١٩٦	٣٣.٤٢	٥.٩١	٧.٣١١	٠.٠١
	دبلوم عالي	٤٥	٣٤.٠٤	٦.٩٤		
	ماجستير	١٧	٣٤.١٨	٨.٦٤		
جودة الحياة المهنية	بكالوريوس	١٩٦	١٦٢.٣٥	١٩.٨٨	١٩.١٠٣	٠.٠١
	دبلوم عالي	٤٥	١٦٨.٠٠	٢٨.١٥		
	ماجستير	١٧	١٦٩.١٨	٣٩.٣٠		

من جدول (٨) السابق يتضح أن قيمة اختبار ليفين للتحقق من تجانس المجموعات المستقلة (بكالوريوس – دبلوم عالي – ماجستير) بالنسبة الدرجة الكلية والأبعاد لمقياس جودة الحياة المهنية بلغت على الترتيب (١٠.٥٥٥ – ١٦.٠٣٢ – ٥.٥٦٥)

- ١١.٧٩٦ - ٧.٣١١ - ١٩.١٠٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يشير إلى عدم تجانس المجموعات المستقلة (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير)، لذا تم استخدام اختبار كروسكال - واليس للعينات المستقلة -kruskal Wallis للتحقق من الفروق التي تعزي للمؤهل العلمي، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٩) يوضح الفروق بين متوسطات رتب استجابات أفراد العينة التي تعزي لمتغير المؤهل الدراسي

الأبعاد	المؤهل الدراسي	العدد	متوسط الرتب	قيمة H	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
تحسين بيئة العمل	بكالوريوس	١٩٦	١٢١.١٤	١٠.٥١٧	٢	٠.٠٠٥
	دبلوم عالي	٤٥	١٥٨.٥٨			
	ماجستير	١٧	١٤٨.٩١			
المشاركة في صنع القرار	بكالوريوس	١٩٦	١٢٦.٢٢	٢.٥٢٨	٢	٠.٢٨٣
	دبلوم عالي	٤٥	١٣٤.٢٠			
	ماجستير	١٧	١٥٤.٨٥			
أنظمة عدالة الأجور والمكافآت	بكالوريوس	١٩٦	١٢٩.٨٥	١.١٣١	٢	٠.٥٦٨
	دبلوم عالي	٤٥	١٢٢.٢٧			
	ماجستير	١٧	١٤٤.٦٢			
ظروف العمل المادية	بكالوريوس	١٩٦	١٢٨.٤٦	٠.١٨٦	٢	٠.٩١١
	دبلوم عالي	٤٥	١٣٢.٧١			
	ماجستير	١٧	١٣٠.٣٥			
الرضا الوظيفي	بكالوريوس	١٩٦	١٢٨.٠٠	٠.٥٢٩	٢	٠.٧٦٨
	دبلوم عالي	٤٥	١٣١.٦٦			
	ماجستير	١٧	١٤١.٠٩			
جودة الحياة المهنية	بكالوريوس	١٩٦	١٢٦.٥٤	١.٥٢٩	٢	٠.٤٦٦
	دبلوم عالي	٤٥	١٣٦.٠١			
	ماجستير	١٧	١٤٦.٤٤			

من جدول (٩) السابق يتضح أن:

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أمتي محمد عبده قنذني

- قيمة (H) للفروق التي تعزي للمؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) في البعد الأول "تحسين بيئة العمل" بلغت (١٠.٥١٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يشير إلى وجود فرق دال إحصائياً في بعد "تحسين بيئة العمل" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي للمؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) في البعد الثاني "المشاركة في صنع القرار" بلغت (٢.٥٢٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في بعد "المشاركة في صنع القرار" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل العلمي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي للمؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) في البعد الثالث "أنظمة عدالة الأجور والمكافئات" بلغت (١.١٣١) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فرق دالة إحصائياً في بعد "أنظمة عدالة الأجور والمكافئات" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي للمؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) في البعد الرابع "ظروف العمل المادية" بلغت (٠.١٨٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في بعد "ظروف العمل المادية" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي للمؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) في البعد الخامس "الرضا الوظيفي" بلغت (٠.٥٢٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في بعد "الرضا الوظيفي" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي للمؤهل الدراسي (بكالوريوس - دبلوم عالي - ماجستير) في الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية بلغت (١.٥٢٩) وهي قيمة

غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل العلمي.

مما سبق يتضح عدم وجود فرق دال إحصائياً في جودة الحياة المهنية وأبعادها تعزي للمؤهل العلمي لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان، باستثناء البعد الأول "تحسين بيئة العمل" أظهرت النتائج وجود فرق دال إحصائياً تعزي للمؤهل الدراسي لدى الموجهات الطلابيات.

وربما يعود السبب إلى ضعف الارتباط بين المؤهل العلمي وأبعاد جودة الحياة المهنية باستثناء البعد الأول تحسين بيئة العمل، حيث أن الموجهات الطلابيات على اختلاف مؤهلاتهن العلمية يعملن في نفس ظروف البيئة التنظيمية سواءً، فالمؤهل العلمي لا يسهم في حصول بعض الموجهات الطلابيات على بعض الصلاحيات التي تختلف عن الموجهات الأخريات فجميعهن لديهن نفس الصلاحيات، كما أن العائد المادي لا يختلف اختلافاً جوهرياً بين الموجهات الطلابيات باختلاف مؤهلهن العلمي، وأن العلاقات الاجتماعية بين الموجهات الطلابيات لا ترتبط بمستوى تعليمي معين، فكل هذا ساهم في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية تُعزي لمتغير المؤهل العلمي، أما فيما يتعلق بتحسين بيئة العمل بوجود فروق دالة إحصائياً لأفراد العينة تُعزي لمتغير المؤهل العلمي ربما يعود إلى ضعف اهتمام الإدارة بتنفيذ الأنشطة الترفيهية للعاملين باختلاف مؤهلاتهن العلمية، وضعف التركيز على تقديم برامج إدارية لتطوير مهاراتهم بالإضافة إلى عدم تفهم الإدارة لضغوط الحياة التي يتعرض لها العاملون وعدم مراعاة الظروف الشخصية لهم، وهذا من شأنه أن يؤثر سلباً على مستوى جودة الحياة المهنية المتعلقة بتحسين بيئة العمل.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الحربي، سميرة مرشد؛ والشقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن (٢٠٢٠) التي توصلت إلى عدم وجود فرق دال إحصائياً في

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

جودة الحياة المهنية تُعزى للمؤهل العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، واختلقت النتيجة مع دراسة حمادنة، همام سمير (٢٠١٩) التي توصلت إلى وجود فرق دال إحصائياً تُعزى إلى متغير الدرجة العلمية لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل لصالح (أستاذ مشارك، وأستاذ مساعد) لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، ودراسة محمود، أيسم سعد (٢٠٢٠) التي أظهرت النتائج عدم وجود فرق ذا دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أعضاء هيئة التدريس حول توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، كما أظهرت وجود فرق دال إحصائياً بين أعضاء هيئة التدريس الأساتذة المساعدين والمدرسين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، ودراسة علي، أسماء فتحي السيد (٢٠٢٠) التي أظهرت النتائج إلى وجود فرق دال إحصائياً في واقع جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تُعزى لمتغير الدرجة العلمية لصالح (الأستاذ)، ودراسة Shahrani, S. (2017) الذي أظهرت النتائج إلى وجود فرق ذا دلالة إحصائية بين المرشدين تبعاً لمؤهلاتهم الأكاديمية.

ثانياً: الفرض الثالث:

ينص الفرض الثالث على " توجد فروق دال إحصائياً في جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان تعزى لعدد سنوات الخبرة الأعلى".

لحساب دلالة الفروق بين متوسطات درجات جودة حياة العمل التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) تم التحقق من تجانس تباينات المجموعات المستقلة الأربع من خلال اختبار لفين Levene Statistic ، كما هو موضح بالجدول التالي:

داسات تروية ونفسية (مجلة كلية التربية بالرقائق) المجلد (٣٩) العدد (١٣٨) الجزء الثاني أكتوبر ٢٠٢٤

جدول (١٠) نتيجة اختبار لفين لتجانس المجموعات المستقلة (من ٥-١ سنة، ٦-١٠ سنوات، ١١-١٥ سنة، ١٦ فأكثر)

الأبعاد	المجموعات المستقلة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار لفين	الدلالة
تحسين بيئة العمل	من ٥-١ سنة	٢٢	٣٥.٤١	٧.٥٨	٣.٩٠٧	٠.٠١
	١٠-٥ سنوات	٥٠	٣٤.٨٨	٧.٧٠		
	١٥-١١ سنة	١٣٥	٣٢.٧٢	٥.٧٥		
	١٦ سنة فأكثر	٥١	٣٢.٢٥	٦.٣٩		
المشاركة في صنع القرار	من ٥-١ سنة	٢٢	٣٦.٩٥	٨.١٦	٤.٦٣٨	٠.٠١
	١٠-٥ سنوات	٥٠	٣٦.٣٨	٧.١٩		
	١٥-١١ سنة	١٣٥	٣٦.٠٥	٥.١٧		
	١٦ سنة فأكثر	٥١	٣٦.٢٢	٥.٧١		
أنظمة عدالة الأجور والمكافآت	من ٥-١ سنة	٢٢	٣١.٨٦	٧.٦٣	٢.٤٢٠	٠.٠٦٧
	١٠-٥ سنوات	٥٠	٣٢.٩٢	٦.٥٣		
	١٥-١١ سنة	١٣٥	٣٢.٤٤	٥.١٢		
	١٦ سنة فأكثر	٥١	٣٣.٧٦	٤.٩٠		
ظروف العمل المادية	من ٥-١ سنة	٢٢	٢٩.٠٠	٦.٠٢	٥.٣٩٣	٠.٠١
	١٠-٥ سنوات	٥٠	٢٨.٤٠	٥.٩٧		
	١٥-١١ سنة	١٣٥	٢٧.٦٤	٤.٣٩		
	١٦ سنة فأكثر	٥١	٢٧.٩٢	٣.٧٦		
الرضا الوظيفي	من ٥-١ سنة	٢٢	٣٥.٥٩	٦.٢٦	٠.٥٩٤	٠.٦٢٠
	١٠-٥ سنوات	٥٠	٣٣.٦٠	٦.٣٨		
	١٥-١١ سنة	١٣٥	٣٢.٧٠	٦.٤٥		
	١٦ سنة فأكثر	٥١	٣٥.٠٠	٥.٤٠		
جودة الحياة المهنية	من ٥-١ سنة	٢٢	١٦٨.٨٢	٢٩.٦٦	٤.٩٨٦	٠.٠١
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٦٦.١٨	٢٨.٧٣		
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٦١.٥٦	٢٠.٥٤		
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١٦٥.١٦	٢٠.٦٦		

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنفذي

من الجدول السابق يتضح أن قيمة اختبار لفين للتحقق من تجانس المجموعات المستقلة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) بالنسبة الدرجة الكلية والأبعاد لمقياس جودة الحياة المهنية كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١) باستثناء بعدي (أنظمة عدالة الأجور والمكافئات - الرضا الوظيفي) كانت غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم تجانس المجموعات المستقلة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر)، لذا تم استخدام اختبار كروسكال - واليس للعينات المستقلة kruskal-Wallis للتحقق من الفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١١) يوضح الفروق بين متوسطات استجابات أفراد العينة التي تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	عدد سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة H	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
تحسين بيئة العمل	من ١-٥ سنة	٢٢	١٥١.٥٢	٧.٢٣٨	٢	٠.٠٦٢
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٤٦.٧٠			
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٢٥.٥٨			
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١١٢.٥١			
المشاركة في صنع القرار	من ١-٥ سنة	٢٢	١٤٠.٠٧	٠.٤٨٨	٢	٠.٩٢١
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٢٩.٠٨			
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٢٨.٢٩			
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١٢٨.٥٧			
أنظمة عدالة الأجور والمكافئات	من ١-٥ سنة	٢٢	١١٩.٨٠	٢.٥٨٦	٢	٠.٤٦٠
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٢٧.٤٧			
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٢٦.٣٦			
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١٤٢.٩٩			
ظروف العمل المادية	من ١-٥ سنة	٢٢	١٣٩.٢٧	٠.٤٨٩	٢	٠.٩٢١
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٣٠.٨٥			
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٢٧.٦٠			
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١٢٨.٩٩			

الأبعاد	عدد سنوات الخبرة	العدد	متوسط الرتب	قيمة H	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الرضا الوظيفي	من ١-٥ سنة	٢٢	١٥٢.٤٥	٦.٤٩٤	٣	٠.٠٩٠
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٢٦.٤٨			
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٢٠.٧١			
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١٤٥.٨١			
جودة الحياة المهنية	من ١-٥ سنة	٢٢	١٣٧.٨٠	١.٥٦٦	٣	٠.٦٦٧
	١٠-٥ سنوات	٥٠	١٢٨.٢٣			
	١٥-١١ سنة	١٣٥	١٢٥.٠٨			
	١٦ سنة فأكثر	٥١	١٣٨.٨٧			

من جدول (١١) السابق يتضح أن:

- قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) في البعد الأول "تحسين بيئة العمل" بلغت (٧.٣٣٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في بعد "تحسين بيئة العمل" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) في البعد الثاني "المشاركة في صنع القرار" بلغت (٠.٤٨٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في بعد "المشاركة في صنع القرار" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) في البعد الثالث "أنظمة عدالة الأجور والمكافئات" بلغت (٢.٥٨٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في بعد "أنظمة عدالة الأجور والمكافئات" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أماي محمد عبده قنفذي

- قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) في البعد الرابع " ظروف العمل المادية " بلغت (٠.٤٨٩) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بعد " ظروف العمل المادية" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) في البعد الخامس " الرضا الوظيفي " بلغت (٦.٤٩٤) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في بعد " الرضا الوظيفي" لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.
- قيمة (H) للفروق التي تعزي لعدد سنوات الخبرة (من ١ - ٥ سنة، ٦ - ١٠ سنوات، ١١ - ١٥ سنة، ١٦ فأكثر) في الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية بلغت (١.٥٦٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، مما يشير إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لجودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات تعزي للمؤهل الدراسي.

مما سبق يتضح عدم وجود فروق دالة إحصائياً في جودة الحياة المهنية وأبعادها تعزي لعدد سنوات الخبرة لدى الموجهات الطلابيات.

وربما يعود السبب في ذلك إلى ضعف الارتباط بين سنوات الخبرة وأبعاد مستوى جودة الحياة المهنية، فالعلاقات الاجتماعية الإيجابية لا ترتبط بعدد معين من سنوات الخبرة، وإنما يتحكم بها العديد من العوامل والسمات الشخصية وحب التفاعل لدى الموجهات الطلابيات، إضافة إلى أن الموجهة الطلابية تتأثر بالكثير من المتغيرات والظروف المادية والمعنوية في العمل، ويتغير تبعاً لذلك إنتاجه وعطاؤه بالزيادة أو النقصان.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة بورزق، يوسف؛ وأم الخيوط، إيمان (٢٠١٨) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة حياة العمل لدى العينة تعزى لمتغيري الجنس والخبرة المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي في مستغانم، وقد اتفقت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة الحري، سميرة مرشد؛ والشقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن (٢٠١٨) التي أظهرت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول (مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى) تعزى لمتغير سنوات الخبرة، كما اتفقت مع نتائج دراسة الحديدي، أحمد أديب قنبر شهاب؛ والبجاري، أحمد يونس محمود (٢٠١٨) التي توصلت لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة المهنية لدى المرشدين التربويين تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، بينما اختلفت نتيجة البحث الحالي مع نتيجة دراسة علي، أسماء فتحي السيد (٢٠٢٠) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائية في واقع جودة الحياة المهنية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح (الأكثر من ٢٠ عام).

ومن خلال الاستعراض السابق للإجابة على فروض البحث تتضح الإجابات على أسئلة البحث الرئيسية والفرعية، حيث جاء مستوى جودة الحياة المهنية بمستوى مرتفع، عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية وأبعادها تُعزى للمؤهل العلمي لدى أفراد العينة، باستثناء البعد الأول "تحسين بيئة العمل" حيث أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية تُعزى للمؤهل العلمي لدى الموجهات الطالبات، عدم وجود فروق دالة إحصائية في جودة الحياة المهنية وأبعادها تُعزى لعدد سنوات الخبرة لدى الموجهات الطالبات.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في إدارة تعليم منطقة جازان أما تي محمد عبده قنفذي

توصيات البحث:

- في ضوء ما توصل له البحث من نتائج يمكن ادراج التوصيات التالية: -
١. إعداد الدورات لرفع وتنمية جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات.
 ٢. الاهتمام بتحسين بيئة العمل في مجال التوجيه التربوي الأمر الذي ينعكس على بتحسين جودة الحياة المهنية لديهن.
 ٣. الاهتمام بمشاركة الموجهات التربويات في صنع القرار الأمر الذي ينعكس على تحسين جودة الحياة المهنية.
 ٤. الاهتمام بأنظمة وعدالة الأجور والمكافئات والظروف المادية للموجهات التربويات بما ينعكس على تحسين جودة الحياة المهنية.
 ٥. الاهتمام بقياس وتقييم الرضا الوظيفي لدى الموجهات التربويات لتقييم الواقع والوقوف على نقاط القوة والضعف للتعامل معها بما يساهم في تحسين جودة الحياة المهنية.

بحوث مقترحة:

- في ضوء نتائج البحث وتوصياته يقترح القيام بالدراسات التالية مستقبلاً:
١. إجراء دراسة مماثلة تتناول جودة الحياة المهنية، وعلاقته بالأداء المهني للموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.
 ٢. إجراء دراسة مماثلة لكيفية تحسين بيئة العمل لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.
 ٣. إجراء دراسة تتناول تصوراً مقترحاً لتطوير مستوى جودة الحياة المهنية للموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.
 ٤. إجراء دراسة مماثلة تتناول ضغوط العمل وعلاقتها بجودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطلابيات في مدارس تعليم جازان.

المراجع

- أبو أسعد، أحمد؛ والأزيدة، رياض. (٢٠١٥). الأساليب الحديثة في الإرشاد النفسي والتربوي. مركز دبيونو لتعليم التفكير.
- البلوشي، مريم؛ والظفري، سعيد. (٢٠١٩). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، ١٥(٤)، ٣٨٧-٣٩٨.
- برزان، جابر أحمد. (٢٠١٦). *الإرشاد والتوجيه النفسي*. الجنادرية للنشر والتوزيع.
- بريك، خلود يحي عبد الباري. (٢٠٢١). جودة الحياة الوظيفية لدى مرشدات طالبات مدارس جازان. *مجلة بحوث*، ٢(٧)، ١٠-٣٠.
- بلعيد، أحمد؛ صغير، بدرالدين؛ وسالم، كمال. (٢٠٢٠). إدراك تلاميذ السنة أولى ثانوي لدور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. *مجلة السراج في التربية وقضايا المجتمع*، ٤(٣)، ٨-٢٠.
- بورزق، يوسف؛ وأم الخيوط، إيمان. (٢٠١٨). واقع جودة الحياة في العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء بعض المتغيرات. *مجلة دراسات وأبحاث - المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم*، ١٠(٤)، ٦٨٣-٦٩٢.
- حمادنة، همام سمير. (٢٠١٩). مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، ١٢(٣٩)، ١٠٣-١٣٠.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أمتي محمد عبده قنفي

الحديدي، أحمد أديب قنبر شهاب؛ والبجاري، أحمد يونس محمود. (٢٠١٨). جودة الحياة لدى المرشدين التربويين. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، جامعة الموصل، ١٥(١)، ١٤٣- ١٨٠.

الحري، سميرة مرشد؛ والشقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن. (٢٠١٨). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ١٠٢(١٠٢)، ٢١٣- ٢٨٥.

الداهري، صالح حسن. (٢٠١٦). الإشراف في الإرشاد النفسي، والتربوي، والأسس، والنظريات. دار الإعصار العلمي للنشر والتوزيع.

درويش، محمود أحمد. (٢٠١٨). مناهج البحث في العلوم الإنسانية. مؤسسة علوم الأمة للاستشارات الثقافية.

عطا الله، دلال. (٢٠١٩). جودة الحياة المهنية وعلاقتها بالكفاءة المهنية لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني [رسالة ماجستير]. جامعة محمد خيضر - بسكرة.

زناتي، أمل محسوب؛ وأحمد، هالة عبد المنعم. (٢٠١٣). جودة حياة العمل لدى معلمة الحلقة الأولى من التعلم الأساسي بمصر في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد. المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة - الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ١٦(٤١)، ٣- ٤٠.

السيد، سماح السيد. (٢٠١٨). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة التربية، جامعة المنوفية، ٣٣(١)، ٢٣٧- ٢٧٩.

سمحان، منال فتحي. (٢٠٢٠). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة المنوفية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. مجلة كلية التربية - جامعة بنها، ٣١(١٢١)، ٦١-١٢٤.

شريفى، هناء. (٢٠١٨). واقع جودة الحياة الوظيفية لدى مستشارى التوجيه والإرشاد المدرسى المهني في المؤسسات التربوية التعليمية - دراسة ميدانية استكشافية، جامعة الجزائر، المرشد، ٨(١)، ١-٧.

عبد القادر، فتحي عبد الحميد؛ وعطيف، سلطان قاسم. (٢٠١٨). معوقات العملية الإرشادية وعلاقتها باتجاه المرشد الطلابي نحو مهنة الإرشاد بمدارس التعليم العام. مجلة البحث العلمي، ٣٣(١٠٠)، ١٦١-٢١٣.

علي، أسماء فتحي السيد. (٢٠٢٠). تحسين جودة الحياة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية باستخدام مدخل التمكين. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣١(١٢١)، ٥٠٧-٥٧٨.

قرة، عياش. (٢٠٢٠). دور مستشار التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني في تحقيق الأمن التربوي [رسالة ماجستير]. جامعة محمد بوضياف - المسيلة، الجزائر.

المطيري، فوزي. (٢٠١٦). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتعزيز الولاء التنظيمي من وجهة نظر العاملين بوزارة العدل بمدينة الرياض لرسالة ماجستير غير منشورة. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

محمود، سمايلي؛ وسعيدة، بن عمارة. (٢٠١٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسى والمهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، ٢(٧٩)، ٥٣-٧٩.

جودة الحياة المهنية لدى الموجهات الطالبات في إدارة تعليم منطقة جازان أماتي محمد عبده قنفذي

محمود، أيسم سعد. (٢٠٢٠). رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات العليا للتربية جامعة القاهرة. *المجلة التربوية - جامعة سوهاج*، ٧٨، (٧٨)، ١٦٥٣-١٧٣٤.
<https://doi.org/10.21608/edusohag.2020.109832>

الهوري، نوري محمد. (٢٠٠٥). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مدينة صرمان [رسالة ماجستير]. جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

الهيتمي، خالد عبد الرحمن. (٢٠٠٣). *إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي*، عمان، دار وائل للنشر.

يختاوي، زهرة؛ وضيات، جهيدة. (٢٠٢٠). جودة الحياة في المجال المهني من خلال قياس بعض المؤشرات. *مجلة جامعة باجي، جامعة الشهيد حمة الخضري*، ١، ٨٥ - ١٠١.

وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية. (٢٠٢٢). *الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام*.

Brandon, R.; Browning, R. (2019). Transcendent characteristics as predictors of counselor professional quality of life. *journal of mental health counseling*,1(4),51-64.

Lewis, kindle Dawn. (2020). School Counselor Self-Advocacy and Trait Emotional Intelligence as predictors of Professional Quality of Life in school counselors, *University of montana missoui*,11(2):114-137.

- Perangin-Angin, M.; Lumbanraja, P. & Absah, Y. (2020). The effect of quality of work life and work participation on employee performance with job satisfaction as an intervention variable in PT. Mobuli Banner Square. International Journal of Research and Review, 7(2), 72-78.
- Rathamani, P & Ramchandra, R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry Sipcot, Perundurai. IOSR Journal of Business and Management, 8(3) 54-59. <http://dx.doi.org/10.9790/487X-0835459>
- Shahrani, S. (2017). Communication Skills and Its Relationship with Quality of Life Among School Counselors, international Knowledge sharing platform,7(1),25-34.