

واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة و علاقتها بتميز الأداء

د. إيمان المستكاوي

استاذ مساعد قسم إدارة مؤسسات الأسرة و الطفولة
كلية الاقتصاد المنزلي بنواج - جامعة الأزهر طنطا



مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية

معرف البحث الرقمي DOI: 10.21608/jedu.2021.62829.1251

المجلد السابع العدد 35 يوليو 2021

الترقيم الدولي

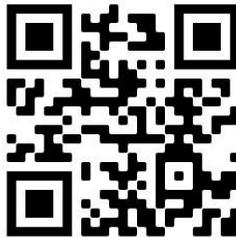
P-ISSN: 1687-3424

E- ISSN: 2735-3346

موقع المجلة عبر بنك المعرفة المصري <https://jedu.journals.ekb.eg/>

موقع المجلة <http://jrfse.minia.edu.eg/Hom>

العنوان: كلية التربية النوعية . جامعة المنيا . جمهورية مصر العربية



واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة و علاقتها بتميز الأداء

د. ايمان المستكاوي

ملخص البحث

يهدف البحث لدراسة العلاقة بين واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة بمحاورها وتميز الأداء لديها بأبعاده ، ودراسة الفروق بين ربات الأسر الريفيات والحضرية في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده .

اشتملت عينة البحث على (230) ربة أسرة عاملة ، من سكان ريف و حضر مختلف مدن و مراكز و قري محافظة كفر الشيخ من مستويات اجتماعية واقتصادية متباينة وقد تم اختيارهن بطريقة صدفية ، واشتملت أدوات البحث على استمارة البيانات العامة ، واستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ، واستبيان تميز الأداء واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي .

و كانت أهم النتائج توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائياً بين بعض محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ، وبعض ابعاد استبيان تميز الأداء ، توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و الحضريات في كل من إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية ، و إجمالي تميز الأداء لصالح الريفيات .

الكلمات الدلالية : واقع جودة الحياة الوظيفية ، تميز الأداء ، ربة الأسرة العاملة

Quality of Working Life as Recognized by the Working Housewife and its Relation to Performance Excellence

Abstract :

The Research aims to study the relationship between the reality of the quality of job life as perceived by the working female head of the family in its axes and the characterization of her performance in its It also the differences between rural and urban female heads of households in both the quality of job life with its axes and the performance distinction in its dimensions

The sample of the research included (230) working female heads of household, residents various cities, centers and villages in Kafr El-Sheikh and the sample members were of different social and economic levels. They were randomly selected, and the study tools included a general data form, a questionnaire on the reality of job quality, and a performance distinction questionnaire. The study followed the descriptive and analytical approach.

And the most important results were a statistically significant correlation relationship between some axes of the questionnaire on the reality of job quality, and some dimensions of the questionnaire of performance distinction. There are statistically significant differences between rural and urban working female heads of households in both the total reality of job quality, and the total performance distinction in favor of Rural women

Key words: Quality Of Working Life, performance excellence, working housewife

المقدمة و المشكلة البحثية

بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، وبدأت الإدارات في العديد من المؤسسات الكبيرة مشاريعاً شاملة ومتكاملة ؛ لتحسين إنتاجية وقوة العمل من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة حياة العمل ، بالإضافة لوجود بعض القلق حول بعض الأمور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الإدارية المختلفة مثل الأجور ، و ساعات وظروف العمل ، و الترقيات، وأنظمة التقاعد، ومشاكل التعب، والسأم والرقابة (عبد الرحمن تيشوري ، 2010 : 55) .

فجودة الحياة الوظيفية تعني توفير ظروف عمل جيدة واشراف جيد، ومرتببات، ومزايا ، ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ، وتتحقق جودة الحياة في العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع على استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المؤسسة ككل (Wether & Davis ، 2012 : 5) ، فأى مؤسسة تسعى إلى تحسين مختلف الجوانب المؤثرة على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا ، وتساهم بدورها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة والعاملين فيها والمتعاملين معها (سيد جاد الرب ، 2008 : 5)

و يشير سيد جاد الرب (2008 : 10) أن لجودة الحياة الوظيفية أهدافا منها زيادة ثقة العاملين ، و المشاركة في حل المشكلات ، و زيادة الرضا الوظيفي ، و الفاعلية التنظيمية ويضيف (Kumar ، 2011 : 191) تقليل معدل الدوران لدي العاملين ، زيادة الانتاجية و الارياح ، و تحقيق أهداف المنظمة ، و هذا ما أكدته دراسة Mejb el et al (2013) و أضافت التطوير الوظيفي ، و تماسك العمل و تحقيق الأمن و السلامة ، و مشاركة الادارة العليا ، و تحفيز العاملين .

و يري عبد الحميد المغربي (2004 : 6) أن المنظمات التي تتبنى برامج جودة الحياة الوظيفية تحقق العديد من المزايا منها تنمية قدرات المنظمة علي توظيف اشخاص ذوي

كفاءات عالية ، و تسهم في توفير قوة عمل أكثر مرونة و ولاء و دافعية ، و توفير ظروف عمل جيدة و متطورة من وجهة نظر الموظفين و اضاف (سيد جاد الرب ، 2008 : 10) إحداث التوازن و الانسجام بين الحياة الوظيفية للأفراد و بين حياتهم الشخصية و العائلية مما يؤدي لزيادة الولاء التنظيمي .

و تتناول الباحثة جودة الحياة من خلال ظروف العمل المادية و الصحية ، و الأمان و الرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات .

فعند تصميم مكان العمل لابد و أن يصمم بأمان تام كما هو منصوص عليه في قانون العمل فالغرض الرئيسي من تصميم مكان العمل هو تحقيق مستويات مرتفعة من الانتاجية بحيث يتلاءم عدد العاملين مع مساحة المكان و طبيعة النشاط المؤدي فيه ، كذلك توفير درجة حرارة مناسبة لنشاط العمل و العاملين ، و هواء نقي متجدد ، و اضاءة جيدة ، الهدوء لما له من تأثير علي العلاقات بين العاملين و العاملات و معدلات الغياب بينهم (Pickard : 2005 : 220) ، و هذا ما أكدته دراسة (Parvar : 2013) ، أن بيئة العمل الصحية و الآمنة تؤثر ايجابيا علي جودة الحياة الوظيفية ، و يضيف (Jackson et al (2008:474) علي المنظمة توفير بيئة عمل آمنة صحية تقلل حوادث العمل و الأمراض المرتبطة به ، و هذا ما أظهرته دراسات كل من (عبد العزيز عبد العزيز ، 2002) ، و (مؤمن عبد الواحد ، 2010) ، أن تصميم مكان العمل غير المناسب ، و وجود العمل في مكان قريب من مصادر الضوضاء ، و درجة الحرارة و التهوية غير المناسبين لهم تأثير سلبي علي أداء العاملين ، و يجعلهم غير راضين عن أدائهم و اضافت دراسات (أحمد الغانم ، 2006) ، (نازك زين العابدين ، 2016) عدم مساهمتهم في تطوير المنظمة ، و أوصوا بضرورة اعادة التصميم الداخلي للمكاتب ، و توفير المزيد من الهدوء ، و المحافظة علي الاضاءة بدرجة مناسبة ، و الحرص علي تجديد الهواء بصورة متواصلة .

يعد الامان أمر حيوي فالوظيفة وسيلة لتحقيق الذات و مكانة اجتماعية و ليس فقط مصدر للدخل فالأمان بقاء الفرد في المؤسسة دون انتقاص من أقدميته أو أجره أو

حقوق المعاش مما له أثر ايجابي علي الانتاجية فهو محدد مهم لصحة العاملين و رفاهيتهم الجسدية و النفسية و الاحتفاظ بالعاملين و الرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي و الاداء الوظيفي (Yousef (2000 : 184) ، و يضيف Jain et al (2010 : 201) لابد من توافر فرص الترقى و التقدم الوظيفي في اطار الترقيات الرسمية مما يولد لدي العاملين شعور بالولاء و الانتماء للمنظمة ، و هذا ما أوصت به دراسة (عبد القادر بنات ، 2009) بتوفير فرصا للعاملين للترقى و التقدم الوظيفي و أن يكون الترقية مبنية علي التميز ، و توفير الاجور و المكافئات ، و تكثيف البرامج التدريبية لكيفية التعامل مع ضغوط العمل ، و اكسابهم للمهارات الجديدة

و يؤكد (Jackson, & Mathis (2007 : 364) علي ضرورة حصول العاملين علي عائد مادي نظير جهودهم و وجود نظام مكافئات عادل يؤثر علي أدائهم و نظرتهم لوظائفهم ، يحسن من الاداء و الانتاجية فكثير من العاملين يقارن ما يحصلون عليه من تعويضات و أجور بالتعويضات و الأجور التي تمنح للعاملين في مهن مشابهة في منظمات أخرى فتكون النتيجة زيادة معدل دوران العمل ، و ترك العمل بالإضافة لصعوبة جذب عاملين جدد ذوي مهارات و مؤهلات عالية مما يؤثر بالسلب علي أداء المنظمة ، كما يجب أن تتسم بالعدالة الداخلية و تعني منح العاملين تعويضات وفقا لمعلوماتهم و مهارتهم و قدراتهم بالإضافة لمستويات إنجازاتهم .

وهذا ما توصلت اليه دراسات كل من (مرفت المرخ ، 2004) ، (Daud (2010) بوجود علاقة بين الحوافز المادية و المعنوية للعاملين (الأجور ، و الأمان الوظيفي ، و الاحترام و التقدير، و العدالة و المساواة ، و اهتمام الإدارة بالعاملين ، و وضوح العمل ، و ملائمة العمل للميول و مؤهل العاملين ، و التعاون و التنسيق بين العاملين) ومستوي الرضا الوظيفي لديهم ، و إضافة دراسة (هاجر قريشي ، و فهيمة باديسي ، 2016) لابد من وجود آلية منظمة واضحة لمتابعة و تقييم ظروف بيئة العمل .

و تظهر أهمية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في مساعدة القيادات الادارية علي التعامل مع التحديات التي يواجهونها في بيئة متغيرة و ذات منافسة شديدة فتستطيع المحافظة علي مستويات عالية من الفاعلية و الانتاج و الابداع و تحفيز العاملين ، و

أوصت دراسة (عبد العزيز التويجري ، 2003) حث القيادات الادارية بكافة المنظمات لمشاركة العاملين في مشكلات و قرارات العمل ، و يشير (سيد جاد الرب ، 2008 : 31) الي مزايا مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات و تتمثل في تعزيز الرضا والالتزام لدى العاملين في المؤسسة ، زيادة الإنتاجية والتقليل من الحوادث ، الحصول على آراء واقتراحات وأفكار إبداعية وابتكارية ، حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة أكثر ديمقراطية ، بناء كوادر وظيفية وتأهيلية للتقدم في المناصب القيادية مستقبلا .

وترى الباحثة أن توافر عناصر بيئة العمل المادية (التكيف - الاضاءة - النظافة - موعد العمل - المرافق الصحية ... الخ) هاما لزيادة مستوى الأداء الوظيفي لدي العاملين ، و كلما كان هناك استقرار و أمن وظيفي كان له التأثير القوي لزيادة جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة لدورها البارز في تعزيز الرضا الوظيفي من خلال توفير المكافآت ، و الأجور، و الرواتب العادلة ، و فرص الترقى و التقدم الوظيفي ، و السماح للعاملين والعاملات بالمشاركة في اتخاذ القرارات مما يؤدي لإشباع رغبات العاملين بما ينعكس ايجابيا علي المؤسسات التي تدرك أن الاهتمام بإدارة الموارد البشرية هو مفتاح لنجاحها و الذي ينعكس ايجابيا علي تميز أداء العاملين فيها وظيفيا و و ما له من ارتباط مباشر علي أدائها لأدوارها اجتماعيا وأسريا .

و يشير (41: 2010) **Adhikar & Gautam** الي فوائد برامج جودة الحياة الوظيفية للعاملين في الشعور بالأمان الوظيفي ، و امكانية الترقى و التقدم ، و اجور و تعويضات عادلة و كافية ، و توفير ظروف عمل صحية و آمنة ، و تحقيق التكامل الاجتماعي ، و الالتزام الدستوري ، و هذا ما أكدته دراسة **Azman et al,** (2010) أن الرضا الوظيفي ، و أسلوب الإدارة و سياسة المنظمة ، و بيئة العمل، و التعويضات من أهم عوامل جودة الحياة الوظيفية و التي لها التأثير الكبير علي أداء العاملين داخل المنظمة و حياتهم الشخصية و العائلية حيث أوضحت المنظمة الأوروبية للجودة (EFQM) أن الأمان و الرضا الوظيفي يشير الي المهارة في

إدارة المنظمة و تحقيق النتائج بناء علي مجموعة من الممارسات و تتناول الباحثة تميز الاداء من خلال الاداء الوظيفي ، و الاداء المجتمعي ، و الاداء الأسري .

فالأداء الوظيفي الذي يختلف تبعا لطبيعة و اختلاف المنظمات و الذي من شأنه تحقيق أهدافها و تحتاج كل منظمة لإجراء تقييم دوري لأداء العاملين فيها اذا أرادت استغلالهم بالشكل الأمثل .

و يشير ناصر السكران (2004 : 30،31) لعناصر الأداء الوظيفي و تتمثل في المعرفة بمتطلبات الوظيفة ، و نوعية العمل ، و كمية العمل المنجز ، و المثابرة و الوثوق و الجدية و التفاني و القدرة علي تحمل المسؤولية ، و يذكر (إبراهيم المحاسنة ، 2013 : 105) العوامل التي تؤثر علي الأداء الوظيفي غياب الأهداف المحددة ، قلة المشاركة في اتخاذ القرارات من قبل الإدارة ، اختلاف مستويات الأداء و التي ترتبط بالترقيات و العلاوات و المردود المالي ، مشكلات الرضا الوظيفي ، التسبب الإداري

و يشير فدوي رمضان (2009 : 97) الي مظاهر ضعف الأداء الوظيفي منها ضعف الإنتاج ، الصدام المستمر بين الإدارة و العاملين و العاملات ، ضعف المعرفة ، التأخير في اتخاذ القرارات ، عدم الرغبة في النمو و التطور الوظيفي ، و يضيف (عماد قرموط ، 2014 : 41) ضعف الانتماء الوظيفي ، و عدم الرضا الوظيفي مثل التأخير و تكرار الغياب .

و تري الباحثة أن ضعف الأداء الوظيفي لرية الأسرة العاملة له تأثير مباشر علي أدائها لأدوارها الأسرية و الاجتماعية ، و أسلوب تفاعلها معهم .

فالأسرة هي المكان الأول الذي يتم فيه الاتصال الاجتماعي بين الآباء و الأبناء في بداية سنوات حياتهم والذي ينعكس علي نموهم الاجتماعي فيما بعد و يعتبر الآباء فيها نموذج للقدوة والمثل الذي يجب علي أبنائهم الاقتداء به (سهير أحمد ، 2001 : 23) وتلعب الأسرة دوراً وظيفياً أساسياً في سلوك الأبناء بطريقة سوية أو غير سوية من خلال النماذج السلوكية التي تقدمها لهم فأنماط السلوك والتفاعلات التي تدور

داخل الأسرة هي النماذج التي تؤثر سلبا أو إيجابا في توجيه الأبناء (صالح أبو جادو ، 2007 : 217).

ويختلف أسلوب الوالدين في معاملة الأبناء على حسب البيئة التي ينتمي إليها الآباء بالإضافة الى للوضع الاجتماعي والاقتصادي والعلمي فهناك من الآباء من يتبع الاسلوب المتسلط فهم يأمرن الأبناء بفعل أشياء معينة ويواجهون كل محاولة من محاولات الاعتراض أو الاحتجاج بالشدة وعلى ذلك فيوجد أسلوب للمناقشة والحوار بين الآباء والأبناء (Aunola.k (2000 : 204) ومن الآباء من يتبع الأسلوب الديمقراطي عند المعاملة مع الأبناء وهو أسلوب يدرك من خلاله الأبناء بأن معاملة الوالدين تتسم بالتشجيع للسلوكيات المرغوبة وضبط السلوكيات غير المرغوبة عن طريق المناقشة وتوضيح الأسباب التي تقف خلف الوقوع في الأخطاء ومحاولة تصحيحها (آسيا بركات ، 2000 : 18) .

وهذا ما أكدته نتائج دراسة مواهب عياد (2003) ، و نجاح محرز (2004) على أن استخدام الأسلوب الديمقراطي في معاملة الأبناء وإرشادهم يؤثر بطريقة ملحوظة في توافقهم وإيجابيتهم داخل المنزل وخارجه، ويجعلهم أكثر ثباتاً من الناحية الانفعالية، والميل إلى حب المنافسة والاستقلال، وأقل عدوانية وميلاً للمشاجرة والمشاحنات، وأكثر اعتماداً على النفس وتعاوناً مع الآخرين ، وهناك من الأسر من يتبع أسلوب الإهمال وهو أسلوب يترك فيه الآباء ابنائهم بدون توجيه أو ضبط للسلوكيات غير المرغوبة مما يؤثر بالسلب على ثقة الأبناء بأنفسهم (مركز البحوث والدراسات ، 2001 : 2) .

و أكدت دراسة (Daniel Shek (2002 أن وضوح أدوار الوالدين و ارتفاع مستوي التميز لدي أفراد الأسرة يعد من أهم محددات نجاح الأداء الأسري ، و أضاف (Shirley Klein (2002 أن الوقت الذي تقضيه ربة الأسرة مع الأبناء تعد من أهم العوامل التي تحسن الأداء الوظيفي الأسري حتي في ظل انخفاض المستوي الاجتماعي و الاقتصادي للأسرة ، أو إدمان الأب في تلك الأسر .

و توصلت دراسة (John (2000 وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة بين تميز الأداء الأسري و نمو الذات و النمو الشخصي للابناء و صحتهم النفسية و أكدته دراسة (Bartoszuk (2003 أن الأداء الأسري يلعب دورا اساسيا في نمو و تحديد الهوية لدي الأبناء ، في المقابل أكدت دراسات كلا من (Quille (2000 وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين سوء الأداء الوظيفي في الأسرة و كل من الأمراض و الاضطرابات النفسية و اللغوية و السلوكية و اضطرابات التواصل لدي الأبناء ، و أكدت دراسات كلا من (Lynn (2002) , (Diannels (2002 أن سوء الأداء الأسري يرتبط بانخفاض الطبقة الاجتماعية و الاقتصادية للأباء و مما ينعكس سلبا علي الأبناء واتجاههم نحو الانحراف و الجناح و القيام بالسلوكيات المضادة للمجتمع .

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة على التساؤل التالي : ما العلاقة بين واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة و تميز الأداء لديها ؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بصفة رئيسية الى دراسة العلاقة بين واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة بمحاورها (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) و تميز الأداء بأبعاده (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي- الأداء الوظيفي) ، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية التالية :

1. تحديد مستوى واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة بمحاورها.
2. تحديد مستوى تميز الأداء بأبعاده.
3. دراسة العلاقة بين واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة و تميز الأداء .

4. الكشف عن الفروق بين ربات الأسر الريفيات والحضریات في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده .
5. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً للحالة الاجتماعية لها
6. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لعمر ربة الأسرة .
7. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لعدد أفراد الأسرة.
8. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لنوع المسكن .
9. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لسنوات الخبرة .
10. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لطبيعة عملها .
11. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لمستوى تعليم الزوج .
12. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها وتميز الأداء بأبعاده تبعاً لمستوى تعليم ربة الأسرة العاملة .
13. تحديد طبيعة الاختلافات بين ربات الأسر عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها و تميز الأداء بأبعاده تبعاً لمستوى دخل الأسرة.

14. دراسة نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع .

15. إعداد كتيب ارشادي للمساعدة في رفع مستوى جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات .

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في:

أولاً:- إلقاء الضوء علي واقع جودة الحياة الوظيفية باعتبارها إحدى القضايا التي تؤثر في حياة ربة الأسرة المصرية والتي تساعد في تنمية الشخصية السوية المتزنة لأفرادها و المتطلعة دائماً نحو الأفضل .

ثانياً: الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في إعداد برامج ودورات تدريبية لربة الأسرة و تبصرها بمتطلبات جودة الحياة الوظيفية مما لها بالغ الأثر في تحقيق التميز في الأداء الوظيفي و الذي ينعكس علي ادائها المجتمعي و الأسري .

ثالثاً : إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة ، وتقديم النصائح والإرشادات لصانعي القرار في مختلف منظمات العمل والتنمية الاجتماعية لتطوير الآليات، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز و توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ، ودورها البارز في تميز الأداء لدى العاملات .

رابعاً: - تسهم هذه الدراسة في تزويد ربة الأسرة و وسائل الإعلام بالمعلومات اللازمة عن مهارات جودة الحياة الوظيفية و دورها الفعال في تحقيق التميز في الأداء الوظيفي و المجتمعي و الأسري .

خامساً:- قلة الدراسات الاجتماعية التي تناولت جودة الحياة الوظيفية و تميز الأداء حسب علم الباحثة ، فلعل هذه الدراسة تساعد على تزويد المكتبة العربية ما جد من الدراسات الميدانية الحديثة فيما يخص ثقافة جودة الحياة الوظيفية و تميز الأداء .

فروض الدراسة

- 1- لا توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً بين واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) و تميز الأداء بأبعاده (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) لربات الأسر العاملات عينة الدراسة .
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة .
- 3- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدارسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة .
- 4- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدارسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لسن ربة الأسرة العاملة .
- 5- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدارسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لعدد أفراد الأسرة .
- 6- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدارسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لطبيعة المسكن (ملك - إيجار - مشترك) .
- 7- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدارسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لعدد سنوات الخبرة .

8- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لطبيعة العمل .

9- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لمستوي تعليم الزوج .

10- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لمستوي تعليم ربة الأسرة العاملة .

11- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعاً لفئات الدخل الشهري للأسرة .

12- تختلف نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع

الأسلوب البحثي

أولاً: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية للدراسة:-

1- جودة الحياة الوظيفية :

مجموعة من العمليات المتكاملة و المخططة و المستمرة و التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر علي الحياة الوظيفية للعاملين و حياتهم الشخصية أيضاً و الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة و العاملين فيها ، و المتعاملين معها سيد جاد الرب (2008 : 9) .

و تعرف واقع جودة الحياة الوظيفية إجرائياً :

إدراك ربة الأسرة للسياسات و الإجراءات و العمليات التي تنفذها المؤسسة التي تعمل بها لتطوير و تحسين الحياة الوظيفية و الشخصية لها و التي تنعكس عليها ايجابيا من

خلال صفات البيئة المادية و المعنوية ، و تحقيق الرضا و الأمان الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات .

2- تميز الأداء

مرحلة متقدمة من الإجابة في العمل و الأداء الفعال المبني علي مفاهيم إدارية رائدة تتضمن التركيز علي الاداء و النتائج و خدمة المتعاملين و القيادة الفعالة و الإدارة بالمعلومات و الحقائق و تطوير العمليات و إشراك الموارد البشرية و التحسين المستمر و الابتكار و بناء شراكات ناجحة (عبد الكريم درويش ، 2006 : 162) .
و يعرف اجرائياً:

التفرد و التفوق الإيجابي في الأداء و الممارسات و الخدمات التي تقدمها ربة الأسرة و التي تعتبر مرحلة متقدمة من الإجابة في العمل و الأداء الكفاء و الفعال أسرياً ، و مجتمعياً ، و وظيفياً .

3- ربة الأسرة العاملة تعرف إجرائياً:

المرأة المتزوجة أو سبق لها الزواج و تعمل بأحد القطاعين (العام - الخاص) من ريف و حضر محافظة كفر الشيخ و التابعة لجمهورية مصر العربية من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة ، و لديها أبناء .

ثانياً: منهج الدراسة:-

اتبعت الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي وهو المنهج الذي يقوم على الوصف الدقيق والتفصيلي للظاهرة أو موضوع الدراسة أو المشكلة قيد البحث وصفاً كميّاً أو وصفاً نوعياً وبالتالي فهو يهدف أولاً إلى جمع بيانات ومعلومات كافية ودقيقة عن الظاهرة ومن ثم دراسة وتحليل ما تم جمعه بطريقة موضوعية وصولاً إلى العوامل المؤثرة على تلك الظاهرة (دلال القاضي ، محمود البياتي ، 2008 : 66).

ثالثاً: حدود الدراسة: وتشمل:

1- الحدود البشرية:

أ- الشاملة: تضمنت شاملة البحث ربات أسر عاملات من سكان ريف و حضر مختلف مدن و مراكز و قري محافظة كفر الشيخ التابعة لجمهورية مصر العربية .

ب- **عينة الدراسة:** ربّات أسر عاملات و تم اختيارهن بطريقة صدفية من الريف أو الحضر من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة واشتملت عينة الدراسة على 230 ربة أسرة عاملة .

2- **الحدود الزمنية:** استغرقت الدراسة الميدانية شهرين ابتداءً من 28 /11/ 2020 حتى 1 /2/ 2021

3- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة في بعض مدن و مراكز و قري محافظة كفر الشيخ و كانت موزعة كالآتي

1) قري (سنهور المدينة - شباس الشهداء - كفر إبراهيم - جماجمون) مركز دسوق ، و بلغ عددهن 70 ربة أسرة عاملة .

2) قري (محلة القصب - آريمون - الحمراء - سيدي غازي) مركز كفر الشيخ ، و بلغ عددهن 51 ربة أسرة عاملة .

3) قري (عزبة جودة - البكاتوش - كفر الجزائر) مركز قلين ، و بلغ عددهن 46 ربة أسرة عاملة .

4) قري (البرج - برج البرلس - الخشعة - الربع) مركز بلطيم ، و بلغ عددهن 35 ربة أسرة عاملة .

5) قري (بني بكار - الفتح - الجزيرة) مركز مطويس ، و بلغ عددهن 28 ربة أسرة عاملة .

رابعاً: إعداد أدوات الدراسة:-

اشتملت الدراسة الحالية على الأدوات التالية (من إعداد الباحثة):

1- استمارة البيانات العامة لربّات الأسر العاملات .

2- استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية .

3- استبيان تميز الأداء.

أولاً : استمارة البيانات العامة لربّات الأسر العاملات :

أعدت استمارة البيانات العامة بهدف الحصول علي بعض المعلومات و التي تفيد في توصيف ربّات الأسر العاملات عينة الدراسة و قد اشتملت علي مجموعة من الأسئلة التي تفيد إجابتها في معرفة بيانات عن الجوانب الاجتماعية و تضم:

- محل الإقامة : تم تقسيمه إلي فئتين (ريف - حضر) .
- الحالة الاجتماعية : تم تقسيمها الي ثلاث فئات (متزوجة - أرملة - مطلقة)
- السن : تم تقسيمه الي ثلاث فئات (أقل من 35 سنة - من 35 > 45 سنة - 45 سنة فأكثر) .
- عدد أفراد الأسرة : تم تقسيم عدد أفراد الأسرة إلي ثلاث فئات (أسرة صغيرة الحجم : عدد أفرادها أربعة أفراد فأقل - أسرة متوسطة الحجم : عدد أفرادها من خمسة إلي سبعة أفراد - أسرة كبير الحجم : عدد أفرادها ثمانية أفراد فأكثر).
- طبيعة المسكن : تم تقسيمه الي ثلاث فئات (ملك - إيجار - مشترك) .
- عدد سنوات الخبرة : تم تقسيمها الي ثلاث فئات (أقل من خمس سنوات - من خمس سنوات > عشر سنوات - عشر سنوات فأكثر) .
- طبيعة العمل : تم تقسيمه الي ثلاث فئات أعمال مكتبية (أعضاء الجهاز الإداري) - وظائف عليا (مدرسة - طبيبة - مهندسة) - أكاديمي (عضو هيئة تدريس - هيئة معاونة) .
- بيانات عن المستوي التعليمي لكل من ربات الأسر العاملات و أزواجهن :
قسم المستوي التعليمي إلي ثماني مستويات و قد تم تقييم المستوي التعليمي بترتيب المستويات التعليمية من الأقل إلي الأعلى و تم تقييم بترميز علي النحو التالي : (أمي ، يقرأ و يكتب ، مؤهل متوسط ، فوق متوسط ، ، حاصل علي مؤهل جامعي ، حاصل علي درجة الماجستير ، حاصل علي درجة الدكتوراه) و تم تقسيمه إلي ثلاث مستويات وهي مستوي تعليمي منخفض (أمي ، يقرأ و يكتب) ، و مستوي تعليمي متوسط (متوسط ، فوق المتوسط) ، و مستوي تعليمي مرتفع (جامعي ، حاصل على الماجستير ، حاصل على الدكتوراه) .

- الدخل الشهري للأسرة قُسم الدخل إلى (أقل من 4000 جنيهه - من 4000 > 6000 جنيهه - من 6000 جنيهه فأكثر) ،

ثانياً: استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية :

كان الهدف من هذا الاستبيان وجود أداة لقياس مستويات واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات والقراءات السابقة العربية والأجنبية للاستعانة بها في وضع الاستبيان، وتم إعداد استبيان أولي مكون من (38) عبارة موزعة على ثلاثة محاور (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) وذلك كالتالي:

- **البيئة الصحية و المادية:** توفير المنظمة سبل الراحة للعاملات من خلال التصميم الجيد و ما يشمله من (توفير درجة حرارة مناسبة - هواء نقي متجدد - إضاءة جيدة - الهدوء ... الخ) لمكان العمل ، و توزيع المناسب للألات و الأثاث بما يتلأَم مع عدد العاملات فيه و طبيعة النشاط لتوفير الجهد ، و زيادة الكفاءة الإنتاجية ، و تقليل حوادث العمل ، اشتمل على (11) عبارات.
- **الأمان و الرضا الوظيفي:** بقاء المنظمة للعاملات دون انتقاص من أقدميتهن أو أجرهن أو حقوق المعاش أو تحقيق فرصا للترقي مما له من أثر ايجابي علي إنتاجيتهن ، و زيادة الرضا الوظيفي فهو محدد هام لصحة العاملات و رفاهيتهن الجسدية و النفسية ، اشتمل على (16) عبارات
- **المشاركة في اتخاذ القرارات :** المشاركة الإدارية بين المنظمة و العاملات في القضايا و المشكلات الأساسية داخل المنظمة لمساعدة الإدارة علي التعامل مع التحديات التي تواجهها في بيئة متغيرة و ذات منافسة شديدة للمحافظة علي مستويات عالية من الفاعلية و الإنتاج و الإبداع و تحفيز العاملات ، اشتمل على (11) عبارة.

صدق الاستبيان: اعتمدت الباحثة في ذلك على كل من :

- **صدق المحتوى:** حيث تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين بقسم إدارة مؤسسات الأسرة والطفولة بكلية الاقتصاد المنزلي جامعة الأزهر ، وذلك لإبداء الرأي في مدى ملائمة أسئلة

الاستبيان والاستجابات للعبارة وصياغتها لما هي موضوعه لقياسه ، وإضافة ما يروونه مناسباً من اقتراحات أو عبارات أخرى، وقد أبدى المحكمون بعض الملاحظات العلمية وبعض التعديلات في صياغة بعض العبارات ، وبناءً على ذلك قامت الباحثة بإجراء تعديلات على صياغة العبارات المطلوبة ولم تحذف أي عبارة من عبارات الاستبيان.

- **صدق التكوين:** تم حساب صدق التكوين من خلال معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور من محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية له وجدول (1) يوضح ذلك ، وكذلك معامل ارتباط بيرسون بين كل محور من محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمحور وجدول (1) يوضح ذلك: جدول (1) معامل ارتباط بيرسون لعبارات واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاوره الثلاث و الدرجة الكلية للمحور

المشاركة في اتخاذ القرارات		الأمان و الرضا الوظيفي		البيئة الصحية و المادية	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
**0,508	1	0,081	1	**0,410	1
**0,593	2	*0,180	2	**0,362	2
**0,606	3	**0,351	3	*0,247	3
**0,524	4	**0,254	4	**0,272	4
*0,151	5	**0,460	5	**0,447	5
**0,177	6	**0,458	6	**0,256	6
**0,478	7	**0,285	7	**0,480	7
**0,560	8	**0,213	8	**0,462	8
**0,468	9	*0,153	9	**0,256	9
**0,614	10	**0,382	10	**0,313	10
**0,593	11	**0,334	11	**0,285	11
		**0,448	12		
		**0,339	13		
		**0,503	14		

	**0,354	15		
	**0,418	16		

(**) معنوية عند مستوى دلالة (0,01) ، (*) معنوية عند مستوى دلالة (0,05)

(

يتضح من جدول (1) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0,01) ،

(0,1) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور لجميع محاور الاستبيان ، ولكن

لا توجد علاقة ارتباطية في العبارة رقم (1) من محور الأمان و الرضا الوظيفي .

جدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور استبيان واقع جودة الحياة

الوظيفية وإجمالي الاستبيان

معامل الارتباط	المحور	الاستبيان
**0,761	البيئة الصحية و المادية	واقع جودة الحياة الوظيفية
**0,853	الأمان و الرضا الوظيفي	
**0,673	المشاركة في اتخاذ القرارات	

** معنوية عند مستوى دلالة (0,01)

يوضح جدول (2) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0,01) بين

محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية (البيئة الصحية و المادية - الأمان و

الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) والمجموع الكلي للاستبيان مما يدل

على صدق الاستبيان وبذلك نجد أن المقياس صادق في المتغيرات الخاصة .

ثبات الاستبيان **Reliability** : وتم حسابه بطريقتين هما : -

الطريقة الأولى : باستخدام معادلة ألفا كرونباخ **Alpha-Cronbach** لحساب

معامل الثبات لتحديد قيمة الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل ألفا لكل

محور علي حدة و للاستبيان ككل بمحاوره الثلاثة .

الطريقة الثانية : استخدام اختبار التجزئة النصفية (Split-half) و للتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman - Brown) ، و معادلة جتمان (Guttman)

جدول (3) معاملات ثبات استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاوره الثلاثة باستخدام اختباري معامل ألفا و التجزئة النصفية

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
البيئة الصحية و المادية	11	0,528	0,227	0,225
الأمان و الرضا الوظيفي	15	0,521	0,463	0,459
المشاركة في اتخاذ القرارات	11	0,609	0,545	0,539
اجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	37	0,786	0,480	0,458

يوضح جدول (3) أن معامل ألفا لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ككل هو (0,786) و تعتبر هذه القيمة عالية لهذا النوع من حساب الثبات ، و تؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان ، كما يتبين من الجدول أيضا أن قيم ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ككل هو (0,480) لسبيرمان - براون ، و (0,458) جتمان مما يدل علي اتساق و ثبات عبارات الاستبيان بمحاوره الثلاثة ، و بذلك يكون الاستبيان صالح لتطبيق .

من خلال ما سبق أصبح الاستبيان في صورته النهائية يتكون من 37 عبارة تتضمن ثلاثة محاور (البيئة الصحية و المادية (11) عبارة ، الأمان و الرضا الوظيفي (15) عبارة ، المشاركة في اتخاذ القرارات (11) عبارة ، و حددت استجابات ربات الأسر العاملات علي هذه العبارات وفق ثلاثة اختيارات (نعم - أحيانا - لا) و علي مقياس متصل (1-2-3) إذا كان اتجاه العبارة موجب ، و علي مقياس (1-2-3) إذا كان اتجاه العبارة سالب ، و بذلك تكون أقل درجة واقع جودة الحياة الوظيفية هي (57) وأعلى درجة هي (99) ، و بذلك أمكن تقسيم درجات استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية الي ثلاث مستويات ، و جدول (4) يوضح ذلك

جدول (4) القراءات الصغرى و الكبرى و المدي و المستويات لواقع جودة الحياة الوظيفية

بمحاورها الثلاث

المستوي المرتفع	المستوي المتوسط	المستوي المنخفض	طول الفئة	المدي	القراءة الكبرى	القراءة الصغرى	البيان أبعاد المقياس
31 : 26	25 : 21	20 : 15	5	16	31	15	البيئة الصحية و المادية
42 : 35	34 : 29	28 : 22	6	20	42	22	الأمان و الرضا الوظيفي
30 : 26	25 : 21	20 : 16	4	14	30	16	المشاركة في اتخاذ القرارات
99 : 86	85 : 72	71 : 57	14	42	99	57	اجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية

يتضح من جدول (4) أن أعلى درجة حصل عليها المبحوثات في استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ككل كانت 99 درجة ، و أقل درجة كانت 57 درجة ، و المدي 42 ، و طول الفئة 14 ، و بذلك أمكن تقسيم الاستبيان الي ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) .

3- استبيان تميز الأداء: اشتمل علي مجموعة من العبارات قامت الباحثة بإعدادها بعد استعراض أهم المراجع والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع البحث ، وتم إعداد الاستبيان في صورته الأولية وكان عدد عباراته (38) عبارة مقسمة على ثلاث محاور (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) .

1- الأداء الأسري : أسلوب ربة الأسرة العاملة في القيام بوظائفها الأسرية من أجل تحقيق أهدافها الشخصية و الزوجية و توفير المتطلبات و الحاجات النفسية و التربوية لأبنائها و دعم نموهم الشخصي و الاجتماعي ، واشتمل على (14) عبارة .

2- الأداء المجتمعي: واجبات و مسؤوليات ربة الأسرة العاملة اتجاه (الأسرة و الأبناء والجيران و الأهل و زملاء العمل) من خلال التفاعل و التواصل المستمر ، و اشتملت على (11) عبارة .

3- الأداء الوظيفي : قدرة ربة الأسرة علي إنجاز و تنفيذ المهام و الواجبات التي تؤكل اليها وفق المسئوليات التي تحددها أنظمة المؤسسة التي تعمل بها .
اشتمل علي (13) عبارة .

و لحساب صدق الاستبيان : تم حساب الصدق من خلال معامل ارتباط بيرسون بين عبارات كل محور للاستبيان و الدرجة الكلية له ، جدول (5) يوضح ذلك :
جدول (5) معامل ارتباط بيرسون لعبارات أبعاد تميز الأداء بمحاوره الثلاث و الدرجة الكلية للمحور

الأداء الوظيفي		الأداء المجتمعي		الأداء الأسري	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
**0,371	1	**0,410	1	**0,506	1
**0,558	2	**0,482	2	**0,350	2
**0,420	3	**0,341	3	**0,439	3
**0,505	4	**0,259	4	**0,559	4
**0,671	5	**0,456	5	**0,530	5
**0,561	6	**0,485	6	**0,632	6
**0,625	7	**0,421	7	**0,513	7
**0,319	8	**0,263	8	**0,280	8
**0,261	9	**0,434	9	**0,521	9
**0,328	10	**0,374	10	**0,440	10
**0,374	11	**0,203	11	**0,416	11
**0,350	12			**0,309	12
**0,360	13			**0,253	13
				**0,300	14

** معنوية عند مستوى دلالة

(0,01)

يتضح من جدول (5) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0,01) بين عبارات كل محور والدرجة الكلية للمحور لجميع محاور الاستبيان .

جدول (6) معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور من محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وإجمالي الاستبيان

معامل الارتباط	المحور	الاستبيان
**0,790	الأداء الأسري	تميز الأداء
**0,618	الأداء المجتمعي	
**0,697	الأداء الوظيفي	

** معنوية عند مستوى دلالة (0,01)

يوضح جدول (6) وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0,01) بين محاور استبيان تميز الأداء (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) والمجموع الكلي للاستبيان مما يدل على صدق الاستبيان وبذلك نجد أن المقياس صادق في المتغيرات الخاصة .

ثبات الاستبيان Reliability : وتم حسابه بطريقتين هما : -

الطريقة الأولى : باستخدام معادلة ألفا كرونباخ Alpha-Cronbach

لحساب معامل الثبات لتحديد قيمة الاتساق الداخلي للاستبيان حيث تم حساب معامل ألفا لكل محور علي حدة و للاستبيان ككل بأبعاد الثلاثة .

الطريقة الثانية : استخدام اختبار التجزئة النصفية (Split-half) و للتصحيح من أثر التجزئة النصفية تم استخدام معادلة التصحيح لسبيرمان - براون (Spearman- Brown) ، و معادلة جتمان (Guttman)

جدول (7) معاملات ثبات استبيان تميز الأداء بأبعاده الثلاثة باستخدام اختبائي معامل ألفا و التجزئة النصفية

الأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل ارتباط سبيرمان - براون	معامل ارتباط جتمان
الأداء الأسري	14	0,606	0,644	0,639
الأداء المجتمعي	11	0,476	0,297	0,285
الأداء الوظيفي	13	0,619	0,170	0,163
إجمالي تميز الأداء	38	0,786	0,480	0,458

يوضح جدول (7) أن معامل ألفا لاستبيان تميز الأداء ككل هو (0,786) و تعتبر هذه القيمة عالية لهذا النوع من حساب الثبات ، و تؤكد الاتساق الداخلي للاستبيان ، كما يتبين من الجدول أيضا أن قيم ارتباط التجزئة النصفية لمجموع عبارات استبيان تميز الأداء ككل هو (0,480) لسبيرمان - براون ، و (0,458) جتمان مما يدل علي اتساق و ثبات عبارات الاستبيان بأبعاده الثلاثة ، و بذلك يكون الاستبيان صالح لتطبيق .

من خلال ما سبق أصبح الاستبيان في صورته النهائية يتكون من 38 عبارة تتضمن ثلاث أبعاد الأداء الأسري (14) عبارة ، الأداء المجتمعي (11) عبارات ، و الأداء الوظيفي (13) عبارة ، و حددت استجابات ربات الأسر العاملات علي هذه العبارات وفق ثلاثة اختيارات (نعم - أحيانا - لا) و علي مقياس متصل (3-2-1) إذا كان اتجاه العبارة موجب ، و علي مقياس (3-2-1) إذا كان اتجاه العبارة سالب ،

و بذلك أمكن تقسيم درجات استبيان تميز الأداء الي ثلاث مستويات ، و جدول (6) يوضح ذلك

جدول (8) القراءات الصغرى و الكبرى و المدى و المستويات لتمييز الأداء بأبعاده الثلاث

المستوي المرتفع	المستوي المتوسط	المستوي المنخفض	طول الفئة	المدى	القراءة الكبرى	القراءة الصغرى	البيان أبعاد المقياس
42 : 38	37 : 33	32 : 28	4	14	42	28	الأداء الأسري
32 : 29	28 : 25	24 : 21	3	11	32	21	الأداء المجتمعي
38 : 34	33 : 29	28 : 24	4	14	38	24	الأداء الوظيفي
109 : 98	97 : 87	86 : 75	11	34	109	75	إجمالي تميز الأداء

يتضح من جدول (8) أن أعلى درجة حصل عليها المبحوثات في استبيان تميز الأداء ككل كانت 109 درجة ، و أقل درجة كانت 75 درجة ، و المدى 34 ، و

طول الفئة 11 ، و بذلك أمكن تقسيم الاستبيان الي ثلاثة مستويات (منخفض - متوسط - مرتفع) .

خامسا: إجراءات تطبيق أدوات الدراسة علي العينة

تم دمج كل من استمارة البيانات العامة لربات الأسر العاملات ، و استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ، و استبيان تميز الأداء في استمارة واحدة حتي يسهل توزيعها و تطبيقها ، و من ثم تطبيق أدوات الدراسة علي العينة ، و ذلك بمليء البيانات من ربات الأسر العاملات عن طريق التواصل المباشر ، و استغرق التطبيق الميداني حوالي شهرين ابتداءً من 28 /11/ 2020 حتى 1 /2/ 2021 .

سادسا : المعالجة الإحصائية

استخدمت بعض الأساليب الإحصائية لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة و اختبار الفروض و ذلك باستخدام برنامج SPSS Program Statistical Package for Social Sciences (الحزمة الاحصائية لتحليل العلوم الاجتماعية و من هذه المعاملات ما يلي :

حساب التكرارات والنسب المئوية لجميع متغيرات الدراسة ، و حساب معاملات الارتباط بين كل محور من محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية و الدرجة الكلية للاستبيان و بين كل بعد من الأبعاد الثلاث لتمييز الأداء لربة الأسرة العاملة و الدرجة الكلية للاستبيان من أجل حساب صدق الاستبيانات ، حساب معامل الفا كرونباخ ، و اختبار التجزئة النصفية باستخدام معادلتى سبيرمان - بروان و جتمان لحساب ثبات استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ، و استبيان تميز الأداء لربة الأسرة العاملة ، معاملات الارتباط Correlation باستخدام معادلة بيرسون بين كل من استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاوره الثلاثة ، و استبيان تميز الأداء بأبعاده الثلاثة و بعض المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية لأفراد العينة ، و اختبار (ت) T test للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاث ، و استبيان تميز الأداء بأبعاده الثلاث تبعا لمكان السكن (ريف / حضر) ، و تحليل التباين Analysis of Variance في اتجاه واحد ONE WAY ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين

متوسطات درجات عينة الدراسة في استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورة الثلاثة ، و استبيان تميز الأداء بأبعاده الثلاثة تبعا لكل من الحالة الاجتماعية ، و عمر ربة الأسرة العاملة ، و عدد أفراد الأسرة ، و نوع السكن ، و عدد سنوات الخبرة ، طبيعة العمل ، و المستوي التعليمي لربة الأسرة العاملة والمستوي التعليمي للزوج ، و فئات الدخل الشهري للأسرة ، و في حالة وجود فروق تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات الدرجات .

نتائج الدراسة الميدانية

أولاً : وصف عينة الدراسة

أ- وصف العينة وفقا للمتغيرات الديموجرافية

فيما يلي وصف لعينة الدراسة الميدانية و التي بلغت 230 من ربات الأسر العاملات و تم اختيارهن بطريقة صدفية من ريف و حضر مختلف محافظات الجمهورية ، و جدول (9) يوضح ذلك :

جدول (9) التوزيع النسبي لعينة الدراسة تبعا لمتغيرات الحالة الاجتماعية والاقتصادية

البيان	العدد	%	البيان	العدد	%
مكان السكن			تعليم الزوج		
ريف	100	43.5	منخفض (أمي - يقرأ و تكتب)	7	3.1
حضر	130	56.5	متوسط (مؤهل متوسط - فوق متوسط)	73	31.7
الإجمالي	230	100	مرتفع (جامعي - ماجستير - دكتوراه)	150	65.2
الحالة الاجتماعية			الإجمالي		
متزوجة	160	69.6	طبيعة العمل		
أرملة	53	23	أعمال مكتبية موظف مكتبي	74	32.2
مطلقة	17	7.4	وظائف عليا مدرس - طبيب - مهندس	52	22.6
الإجمالي	230	100	أكاديمي عضو هيئة تدريس - هيئة معاونة	104	45.2
عدد أفراد الأسرة			الإجمالي		
			100		
			230		

تعليم الزوجة			45,7	105	4 أفراد فأقل
1,3	3	منخفض (أمي - يقرأ و تكتب)	50	115	من 5 أفراد الي 7 أفراد
24,8	57	متوسط (مؤهل متوسط - فوق متوسط)	4,3	10	8 أفراد فأكثر
73,9	170	مرتفع (جامعي - ماجستير - دكتوراه)	100	230	الإجمالي
100	230	الإجمالي	السن		
الدخل الشهري للأسرة			24,8	57	أقل من 35 سنة
37	85	أقل من 4000 جنيه	56,9	131	من 35 للأقل من 45 سنة
32,6	75	من 4000 : أقل من 6000 جنيه	18,3	42	45 سنة فأكثر
30,4	70	6000 جنيه فأكثر	100	230	الإجمالي
100	230	الإجمالي	نوع السكن		
عدد سنوات الخبرة			56,5	130	ملك
13	30	أقل من خمس سنوات	20,4	47	إيجار
37	85	من خمس سنوات لأقل من عشر سنوات	23,1	53	مشترك
50	115	عشر سنوات فأكثر			
100	230	الإجمالي	100	230	الإجمالي

يوضح جدول (9) الآتي

- مكان السكن : ما يزيد عن نصف العينة يسكن في الحضر حيث بلغت نسبتهم 56,5 % في حين بلغت نسبة الآتي يسكن الريف 43,5 % .
- الحالة الاجتماعية : ما يزيد عن ثلثي ربات الأسر عينة الدراسة متزوجات بنسبة 69,6 % .
- عدد أفراد الأسرة : نصف ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لأسر متوسطة الحجم بنسبة 50 % ، في حين النصف الآخر من ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لأسر صغيرة الحجم .

- **نوع المسكن** : ما يزيد عن نصف ربات الأسر عينة الدراسة يسكن في مسكن ملك بنسبة 56,5 % .
- **السن** : ما يزيد عن نصف ربات الأسر عينة الدراسة تتراوح أعمارهن ما بين الخامسة و الثلاثين و الخامسة و الأربعين بنسبة 56,9 % ، مقابل ربع ربات الأسر عينة الدراسة أقل من خمسة و الثلاثين بنسبة 24,8 % .
- **عدد سنوات الخبرة** : نصف ربات الأسر عينة الدراسة يمتلكن الخبرة في مجال عملها تزيد عن العشر سنوات بنسبة 50 % ، مقابل ثلث ربات الأسر عينة الدراسة تمتلكن خبرة تتراوح ما بين الخمس و العشر سنوات بنسبة 37 % .
- **طبيعة العمل** : ما يقرب من نصف ربات الاسر عينة الدراسة يعملن في المجال الأكاديمي بنسبة 45,2 % ، مقابل ثلث ربات الأسر عينة الدراسة يعملن في الجهاز الإداري للدولة بنسبة 32,2 % .
- **المستوي التعليمي للزوجة** : غالبية ربات الأسر عينة الدراسة مستوي تعليمهن مرتفع بنسبة 73,9 % .
- **المستوي التعليمي للزوج** : ثلثي أزواج ربات الأسر عينة الدراسة مستوي تعليمهم مرتفع بنسبة 65,2 % .
- **الدخل الشهري** : أن ثلث ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لفئات دخل منخفضة بنسبة 37% مقابل ثلث العينة ينتمين لفئات دخل متوسطة بنسبة 32,6 % ، في حين الثلث الأخير من ربات الأسر عينة الدراسة ينتمين لأسر مرتفعة الدخل بنسبة 30,4 % .

ثانياً: النتائج الوصفية لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة ، و استبيان تميز الأداء

1- استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية

يشمل هذا الجزء علي التوزيع التكراري و النسبي لاستجابات ربات الأسر عينة الدراسة علي استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة ، و جدول (10) يوضح ذلك :

جدول (10) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة في واقع جودة الحياة الوظيفية لربات الأسر العاملات بمحاورها الثلاثة ن = 230

المستوي المرتفع		المستوي المتوسط		المستوي المنخفض		البيان محاوير الاستبيان
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
11,3	26	51,7	119	37	85	البيئة الصحية و المادية
15,7	36	54,3	125	30	69	الأمان و الرضا الوظيفي
31,3	72	51,7	119	17	39	المشاركة في اتخاذ القرارات
7	16	65,2	150	27,8	64	اجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية

يتضح من جدول (10) التوزيع النسبي لاستجابات العينة في مستوى واقع جودة الحياة الوظيفية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة حيث كانت : -

- فئة المستوي المنخفض لواقع جودة الحياة الوظيفية: تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من 15 : 20 و كان عددهن 85 من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية 37 %.

- فئة المستوي المتوسط لواقع جودة الحياة الوظيفية: تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من 72 : 85 و كان عددهن 150 من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية 65,2 %.

- فئة المستوي المرتفع لواقع جودة الحياة الوظيفية: تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من 26 : 30 و كان عددهن 72 من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية 31,3 %.

2- استبيان تميز الأداء

يشمل هذا الجزء علي التوزيع التكراري و النسبي لاستجابات ربات الأسر عينة الدراسة علي استبيان تميز الأداء بأبعاده الثلاثة ، و جدول (11) يوضح ذلك :

جدول (11) التوزيع النسبي وفقاً لمستويات استجابات العينة في تميز الأداء لربات الأسر العاملات عينة الدراسة بأبعاده الثلاثة ن = 230

المستوي المرتفع		المستوي المتوسط		المستوي المنخفض		البيان محاور الاستبيان
العدد	%	العدد	%	العدد	%	
116	50,4	92	40	22	9,6	الأداء الأسري
65	28,3	119	51,7	46	20	الأداء المجتمعي
120	52,2	89	38,7	21	9,1	الأداء الوظيفي
109	47,4	109	47,4	12	5,2	إجمالي تميز الأداء

يتضح من جدول (11) التوزيع النسبي لاستجابات العينة في مستوى تميز الأداء لربات الأسر العاملات عينة الدراسة حيث كانت :

- فئة المستوي المنخفض لتمييز الأداء: تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من 21 : 24 و كان عددهن 46 من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية 20 % .
- فئة المستوي المتوسط لتمييز الأداء : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من 25 : 28 و كان عددهن 119 من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية 51,7 % .
- فئة المستوي المرتفع لتمييز الأداء : تضمنت ربات الأسر العاملات عينة الدراسة اللاتي كانت استجابتهن تتراوح من 34 : 38 و كان عددهن 120 من ربات الأسر العاملات عينة الدراسة بنسبة مئوية 52,2 % .

ثالثاً : النتائج في ضوء فروض الدراسة

1- النتائج في ضوء الفرض الأول:

ينص الفرض الأول علي أنه " لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين واقع جودة الحياة الوظيفية كما تدركها ربة الأسرة العاملة بمحاورها ، و تميز الأداء لديها بأبعاده " .

وللتحقق من صحة الفرض الأول إحصائياً تم إيجاد معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) ، و جدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12) معاملات ارتباط بيرسون لكل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها و تميز الأداء بأبعاده لدى ربة الأسرة العاملة ن = (230)

المتغيرات	الأداء الأسري	الأداء المجتمعي	الأداء الوظيفي	إجمالي تميز الأداء
البيئة الصحية و المادية	0,040	**0,174	**0,319	**0,764
الأمان و الرضا الوظيفي	0,051	0,027	**0,859	**0,209
المشاركة في اتخاذ القرارات	0,011	0,037	**0,675	**0,235
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	0,040	0,068	**0,486	**0,297

** دالة عند 0,01

يتضح من جدول (12) أنه :

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من (البيئة الصحية و المادية ، و الأمان و الرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية) و الأداء الأسري و تري الباحثة و حسب نتائج البحث أن نصف ربات الأسر عينة الدراسة يمتلكن خبرة في مجال عملهن أكثر من عشر سنوات و بالتالي تمتلك المهارات التي من خلالها تستطيع التكيف مع ظروف عملها مما لا يدع مجالاً ليؤثر علي أدائها مع أسرتها و أولادها (أسريا) .

- لا توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين كل من (الأمان و الرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية) و الأداء المجتمعي ، و تري الباحثة و حسب نتائج البحث أن نصف ربات الأسر عينة الدراسة يمتلكن خبرة في مجال عملهن أكثر من عشر سنوات و بالتالي تمتلك المهارات التي من خلالها تستطيع التكيف مع ظروف عملها مما لا يدع مجالاً ليؤثر علي أدائها أسريا و علاقاتها الاجتماعية سواء مع عائلتها أو عائلة زوجها أو علاقاتها بالجيران أو الاصدقاء .
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01 بين البيئة الصحية و المادية ، و الأداء المجتمعي ، و تري الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فعندما يصمم مكان العمل بطريقة آمنة و مريحة يسهل علي ربة الأسرة العاملة القيام بمهام وظيفتها ، و عندما يهتم المسئولين بصحة و سلامة العاملين بمؤسساتهم بتوفير إجراءات السلامة و الوقاية و توفر المؤسسة للعاملات اشتراكات للنوادي فهذا يتيح لربة الأسرة بناء علاقات اجتماعية جيدة و بناءة سواء في محيط عملها أو مع عائلتها أو مع أصدقائها في محيط العمل أو مع الجيران أو عائلتها أو عائلة زوجها .
- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01 بين كل من (البيئة الصحية و المادية ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، و اجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية) و الأداء الوظيفي ، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي توفير مستوي ملائم من أبعاد جودة الحياة الوظيفية (ظروف العمل المادية ، و التوازن بين الحياة و العمل (الأجور و المكافآت) و العدالة و اتاحة الفرص للتزقي و التقدم المهني و المشاركة في اتخاذ القرارات و الأمان و الاستقرار الوظيفي فتوافر هذه العوامل يؤدي الي شعور العاملات بالراحة و الرضا مما يرفع من مستوي تميز الأداء لديها ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من سحر علام (2012) ، يوسف الشمري (2013) ، خليل ماضي (2014) ، محمود أبو عودة (2018) في وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي .

- توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0,01 بين كل من (البيئة الصحية و المادية ، و الأمان و الرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية) و إجمالي تميز الأداء ، و تري الباحثة أن هذه النتيجة منطقية فالمؤسسات التي تتوفر تصميم مناسب لمكاتب و غرف للعاملات من حيث الإضاءة ، و التهوية و درجة الحرارة ... الخ و توفر قدرا من الرفاهية و تؤمن لعاملها الأمان سواء أثناء تأدية الخدمة أو بعد بلوغ عاملها سن التقاعد ، و تطبق معايير المشاركة في اتخاذ القرارات و الأمان و الرضا الوظيفي لدي العاملين و العاملات فيها لا بد و أن تحقق أعلي تميز في الأداء و انعكس ذلك علي اداءهن أسريا و اجتماعيا و وظيفيا .

مما سبق يتضح ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة احصائياً بين بعض محاور استبيان واقع جودة الحياة الوظيفية ، وبعض ابعاد استبيان تميز الأداء وبالتالي يتحقق الفرض الأول جزئيا .

2- النتائج في ضوء الفرض الثاني

ينص الفرض الثاني علي أنه " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ربة الأسرة العاملة في واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) " ، تبعا لمكان سكن ربة الأسرة العاملة (ريف - حضر) " ، وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام حساب الفروق بين المتوسطات باستخدام اختبار ت (T, test) في واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها و تميز الأداء بأبعاده تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر) ، و جدولي (13) ، (14) توضح ذلك .

جدول (13) دلالة الفرق بين متوسط درجات ربات الأسر العاملات عينة البحث في واقع جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر)

الدلالة لصالح	مستوى الدلالة	قيمة ت	حضر ن = (130)		ريف ن = (100)		البيان المحور
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
-	0,094	1.414	3.49	21.36	3.14	21.99	البيئة الصحية و المادية
الريف	0,020	5,731	4.57	30.39	3.59	30.71	الأمان و الرضا الوظيفي
-	0,602	1.292	3.39	23.58	3.26	24.15	المشاركة في اتخاذ القرارات
الريف	0,004	1.414	9.29	75.33	6.99	76.85	إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية

يتبين من جدول (13) ما يلي :

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في كل من البيئة الصحية و المادية ، و المشاركة في اتخاذ القرارات حيث بلغت قيم ت (1.414) ، (1.292) علي التوالي و هي قيم غير دالة احصائيا ، و يرجع ذلك من وجه نظر الباحثة الي أن الأعباء الملقاة علي عاتق الريفيات و الحضريات متشابهة من تحمل مسؤولياتهن اتجاه ادائهن لعملهن و لا فرق فيها فالكل يعملن جاهدات ليقمن بمسؤولياتهن علي أكمل وجهه ، و أن ربات الأسر عينة الدراسة لديهن رؤية متشابهة نحو واقع جودة الحياة الوظيفية بغض النظر عن مكان اقامتهن ريف أو حضر .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في الأمان و الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة ت (5,731) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوي دلالة (0,05) لصالح ربات الأسر الريفيات .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية حيث بلغت قيمة ت (1.414) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوي دلالة (

(0,01) لصالح ربات الأسر الريفيات ، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن كل منظمة أو مؤسسة لها نظامها و أسلوبها الخاص في تحقيق جودة الحياة الوظيفية من توفير بيئة عمل مناسبة ، و توافر الأمان و الرضا الوظيفي ، مشاركتها لعامليها في اتخاذ القرارات مما ينعكس ايجابيا علي تميز الأداء الوظيفي لعاملات فيها الأمر الذي ينعكس بدوره علي أدائهن مجتمعيا و أسريا ، و من الممكن أن المؤسسات الريفية متوسطة الحجم الي حد ما من حيث اختصاصها و برامجها و أقسامها الإدارية و الاقسام التابعة للتخطيط و التطوير و تتوافر لديها امكانيات في مجال التميز مما يدفعها ذلك لتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية عن مثالتها الموجودة في الحضر ، و اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كل من أقطي جوهره (2013) ، خليل ماضي (2014) و التي توصلنا لعدم وجود فروق دالة احصائيا بين ريف و حضر أفراد العينة .

جدول (14) دلالة الفرق بين متوسط درجات ربات الأسر العاملات عينة البحث في تميز الأداء

تبعاً لمكان السكن (ريف - حضر)

الدالة لصالح	مستوى الدالة	قيمة ت	حضر ن = (130)		ريف ن = (100)		البيان المحور
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
-	0,814	0,236	2.94	36.68	3.28	36.58	الأداء الأسري
الريف	0,012	2,468	2.68	26.55	2.19	27.36	الأداء المجتمعي
-	0,136	1,556	3.51	32.68	2.57	33.30	الأداء الوظيفي
الريف	0,004	1,753	6.96	95.91	4.88	97.27	إجمالي تميز الأداء

يتبين من جدول (14) ما يلي :

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في محوري الأداء الأسري ، و الأداء الوظيفي حيث بلغت قيم ت (0,236) ، (1,556) علي التوالي و هي قيم غير دالة احصائيا ، واتفقت هذه النتيجة مع دراسات كلا من (جمال أبو مرق & إبراهيم أبو عقل ، 2012) ، أميرة دوام & شريف حورية)

(2014) ، (آيات أحمد & شيماء ضبش ، 2016) و التي توصلوا جميعا لعدم وجود فروق في الأداء الوظيفي الأسري بين الريف و الحضر ، اختلفت هذه النتيجة مع دراسات كلا من (مجيدة الناجم ، 2007) ، (محمد أبو العلا ، 2007) ، (إبراهيم الشمري ، 2009) ، و وجدت الفروق لصالح الحضر .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في الأداء المجتمعي حيث بلغت قيمة ت (2,468) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوي دلالة (0,05) لصالح ربات الأسر الريفيات .

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في إجمالي تميز الأداء حيث بلغت قيمة ت (1,753) و هي قيمة دالة احصائيا عند مستوي دلالة (0,01) لصالح ربات الأسر الريفيات .

مما سبق يتضح ما يلي:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لصالح ربات الأسر الريفيات .
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين ربات الأسر العاملات الريفيات و ربات الأسر الحضريات عينة الدراسة في إجمالي تميز الأداء لصالح ربات الأسر الريفيات و بذلك لم تتحقق صحة الفرض كليا .

3- النتائج في ضوء الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) " تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء تبعاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (15) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	65.616	2	32.808	2.975	0,053 غير دالة
	داخل المجموعات	2503.706	227	11.030		
	الكلية	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	88.194	2	44.097	2.577	0,078 غير دالة
	داخل المجموعات	3885.093	227	17.115		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	4.011	2	2.005	0,179	0,837 غير دالة
	داخل المجموعات	2549.033	227	11.229		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	341.115	2	170.558	2.453	0,088 غير دالة
	داخل المجموعات	15784.867	227	69.537		
	الكلية	16125.983	229			

يتبين من جدول (15)

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور البيئة الصحية و المادية ، الأمان و الرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (2.975) ، (2.577) ، (0,179) ، (2.453) علي التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً ، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن المنظمات تتبع سياسات و اجراءات موحدة في الارتقاء بجودة الحياة الوظيفية لكافة عاملها بغض النظر عن أعمارهن أو حالتهم الاجتماعية و مؤهلهم العلمي و

خبراتهم ، و اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسات كل من (اسامه البلبيسي ، 2012) ، و (نميش زوييدة ، 2018) و التي توصلتا لعدم وجود تباين بين أفراد العينة تبعا للحالة الاجتماعية ، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة Behet (2006) و التي توصلت لوجود تباين دال احصائي تبعا للحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين .

جدول (16) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً للحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	79.347	2	39.674	4.280	0,015
	داخل المجموعات	2103.974	227	9.269		
	الكلية	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	14.971	2	7.486	1.194	0,305
	داخل المجموعات	1423.729	227	6.272		
	الكلية	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	318.141	2	159.070	18.620	0,000
	داخل المجموعات	1939.233	227	8.543		
	الكلية	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	872.579	2	436.289	12.628	0,000
	داخل المجموعات	7842.917	227	34.550		
	الكلية	8715.496	229			

جدول (17) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في الأداء الأسري تبعا لحالة الاجتماعية لربة الأسرة العاملة

البيان	الأداء الأسري	الأداء الوظيفي	إجمالي تميز الأداء
متزوجة	26.88	33.41	97.03
أرملة	26.69	30.92	93.45
مطلقة	27.76	34.94	100.94

يتبين من جدولي (16) ، (17) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الأداء المجتمعي لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.194) وهي قيمه غير دالة احصائياً .
 - يوجد تباين دال إحصائياً بين الأداء الأسري لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.280) وهي قيمه دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,05) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الحالة الاجتماعية المطلقة حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 27.76 .
 - يوجد تباين دال إحصائياً بين الأداء الوظيفي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (18.620) وهي قيمه دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,001) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الحالة الاجتماعية المطلقة حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 34.94 .
 - يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (12.628) وهي قيمه دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,001) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح الحالة الاجتماعية المطلقة حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 100.94 .
- مما سبق يتضح ما يلي:
- لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية .

- يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي تميز الأداء لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعاً للحالة الاجتماعية لصالح ربات الأسر المطلقات و بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

4- النتائج في ضوء الفرض الرابع :

ينص الفرض الرابع علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لعمر ربة الأسرة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء تبعاً لعمر ربة الأسرة العاملة ، و تم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات

جدول (18) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لعمر ربة

الأسرة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	1.802	2	901.	0,080	0,923 غير دال
	داخل المجموعات	2567.520	227	11.311		
	الكلية	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	15.945	2	7.973	0,457	0,634 غير دال
	داخل المجموعات	3957.341	227	17.433		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	16.668	2	8.334	0,746	0,475 غير دال
	داخل المجموعات	2536.375	227	11.173		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	31.310	2	15.655	0,802	0,802 غير دال
	داخل المجموعات	16094.672	227	70.902		
	الكلية	16125.983	229			

يتبين من جدول (19) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور البيئة الصحية و المادية ، الأمان و الرضا الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات، إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0,080) ، (0,457) ، (0,746) ، (0,802) علي التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً ، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي اهتمام المؤسسات أو المنظمات بالحياة الوظيفية لعاملها بغض النظر عن أعمارهن الأمر الذي ينعكس بالإيجاب علي أدائهن ، و ان جميع العاملات لديهن رؤيا متشابهة في حاجتهن الي بيئة عمل مريحة تتوافر فيها التجهيزات المكتبية التي تعينهن علي أداء عملهن بغض النظر عن عمرهن و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من (أحمد الغانم ، 2006) ، (وسام الحسيني ، 2016) ، (ناصر أبو شمالة ، 2018) و التي اتفقوا جميعا علي عدم وجود تباين دال احصائيا بين أفراد العينة يرجع للعمر في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من (محمد العمري & رندة اليافي، 2017) ، (سمر البياري ، 2018) و التي توصلتا لوجود تباين دال احصائي بين أفراد العينة تبعا للعمر لصالح فئة العمر الأكبر من خمسين عاما .

جدول (20) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً لعمر ربة الأسرة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	6.328	2	3.164	0,330	0,719 غير دال
	داخل المجموعات	2176.994	227	9.590		
	الكل	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	18.333	2	9.167	1.465	0,233 غير دال
	داخل المجموعات	1420.367	227	6.257		
	الكل	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	25.512	2	12.756	1.297	0,275 غير دال
	داخل المجموعات	2231.862	227	9.832		
	الكل	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	9.232	2	4.616	0,120	0,887 غير دال
	داخل المجموعات	8706.264	227	38.354		
	الكل	8715.496	229			

يتبين من جدول (20)

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور الأداء الأسري ، الأداء المجتمعي ، الأداء الوظيفي ، إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمرها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0,330) ، (1.465) ، (1.297) ، (0,120) علي التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً ، و يرجع ذلك الي أن التميز في الأداء مطلوب من جميع العاملات في مختلف المستويات بغض النظر عن العمر ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كلا من دانا المحسن (2007) ، عوني عبيد (2009) ، نسرین مرتجي (2013) ، رنا عبده (2017) و التي اكدوا جميعا علي عدم وجود تباين دال احصائيا في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير العمر . في حين اختلفت مع دراسات كل من إبراهيم الشمري (2009) و التي أكدت وجود تباين لصالح فئة السن الأكبر ، رامي المغربي (2015) لصالح فئة العمر الأقل من 30 عاما .

مما سبق يتضح ما يلي

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمر ربة الأسرة
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعمر ربة الأسرة ، بذلك يتحقق صحة الفرض كليا .

5- النتائج في ضوء الفرض الخامس :

ينص الفرض الخامس علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لعدد أفراد الأسرة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء

تبعاً لعدد أفراد الأسرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (21) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لعدد أفراد الأسرة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	67.412	2	33.706	3.058	0,049
	داخل المجموعات	2501.910	227	11.022		
	الكلية	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	121.971	2	60.986	3.595	0,029
	داخل المجموعات	3851.316	227	16.966		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	120.865	2	60.433	5.640	0,004
	داخل المجموعات	2432.178	227	10.714		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	746.505	2	373.253	5.509	0,005
	داخل المجموعات	15379.477	227	67.751		
	الكلية	16125.983	229			

جدول (22) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في واقع جودة الحياة الوظيفية تبعاً لعدد أفراد الأسرة

البيان	البيئة الصحية و المادية	الأمان و الرضا الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية
4 أفراد فأقل	21.05	30.07	23.29	74.41
من 5 أفراد الي 7 أفراد	22.10	31.16	24.49	77.75
8 أفراد فأكثر	22.40	28.20	21.80	72.40

يتبين من جدول (21) ، (22) ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور البيئة الصحية و المادية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة لعدد أفراد الأسرة لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.058) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,05) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح 8 أفراد فأكثر حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 22.40.
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الأمان و الرضا الوظيفي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة لعدد أفراد الأسرة لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.595) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,05) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح من 5 الي 7 أفراد حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 31.16.
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور المشاركة في اتخاذ القرارات لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة لعدد أفراد الأسرة لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (5.640) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,001) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح من 5 الي 7 أفراد حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 24.49.
- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للحالة لعدد أفراد الأسرة لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (5.509) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,001) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح من 5 الي 7 أفراد حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 77.75.

جدول (23) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً لعدد أفراد الأسرة ن =

230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	87.206	2	43.603	4.722	0,010
	داخل المجموعات	2096.116	227	9.234		
	الكلية	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	6.243	2	3.121	0,495	0,610
	داخل المجموعات	1432.457	227	6.310		
	الكلية	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	86.383	2	43.192	4.516	0,012
	داخل المجموعات	2170.990	227	9.564		
	الكلية	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	336.484	2	168.242	4.558	0,011
	داخل المجموعات	8379.011	227	36.912		
	الكلية	8715.496	229			

جدول (24) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات

الأسر العاملات عينة الدراسة في تميز الأداء تبعاً لعدد أفراد الأسرة

البيان	الأداء الأسري	الأداء الوظيفي	إجمالي تميز الأداء
4 أفراد فأقل	36.07	32.68	95.51
من 5 أفراد الي 7 أفراد	37.24	33.40	97.64
8 أفراد فأكثر	35.60	30.60	93.60

يتبين من جدولي (23) ، (24) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الأداء المجتمعي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0,495) وهي قيمة غير دالة إحصائياً .

- يوجد تباين دال إحصائياً بين محوري الأداء الأسري ، و الاداء الوظيفي و إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (4.722) ، (4.516) ، (4.558) علي التوالي وهي قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,05) وليبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة 8 أفراد فأكثر حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (35.60) ، (30.60) ، (93.60) علي التوالي .

مما سبق يتضح ما يلي

- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح فئة من 5 أفراد الي 7 أفراد .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد أفراد الأسرة لصالح فئة 8 أفراد فأكثر بذلك لم يتحقق صحة الفرض كليا .

6- النتائج في ضوء الفرض السادس :

ينص الفرض السادس علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لطبيعة المسكن " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء تبعاً لطبيعة المسكن ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات

جدول (25) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لطبيعة

المسكن ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	24.824	2	12.412	1.107	0,332 غير دال
	داخل المجموعات	2544.498	227	11.209		
	الكلية	2569.322	229			
الامان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	38.538	2	19.269	1.112	0,331 غير دال
	داخل المجموعات	3934.749	227	17.334		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	204.614	2	102.307	9.889	0,000 دالة عند (0,001)
	داخل المجموعات	2348.430	227	10.346		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	339.448	2	169.724	2.441	0,089 غير دال
	داخل المجموعات	15786.534	227	69.544		
	الكلية	16125.983	229			

جدول (26) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات

عينة الدراسة في واقع جودة الحياة الوظيفية تبعاً لطبيعة المسكن

البيان	المشاركة في اتخاذ القرارات
ملك	24.62
إيجار	22.38
مشترك	23.15

يتبين من جدولتي (25) ، (26) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور البيئة الصحية و المادية ، الأمان و الرضا الوظيفي ، و إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة المسكن حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (1.107) ، (1.112) ، (2.441) علي التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين المشاركة في اتخاذ القرارات لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة المسكن لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (9.889)

وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,001) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح المسكن الملك حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 24.62.

جدول (27) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً لطبيعة المسكن ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	86.654	2	43.327	4.691	0,010
	داخل المجموعات	2096.668	227	9.236		
	الكلية	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	6.843	2	3.421	0,542	0,582
	داخل المجموعات	1431.857	227	6.308		
	الكلية	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	14.155	2	7.078	0,716	0,490
	داخل المجموعات	2243.219	227	9.882		
	الكلية	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	50.532	2	25.266	0,662	0,517
	داخل المجموعات	8664.964	227	38.172		
	الكلية	8715.496	229			

جدول (28) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ريات الأسر العاملات عينة الدراسة في تميز الأداء تبعاً لطبيعة المسكن

البيان	الأداء الأسري
ملك	36.32
ايجار	36.23
مشترك	37.75

يتبين من جدول (27) ، (28) ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الأداء الأسري لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة المسكن لها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.691) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (0,05) ، وليبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح المسكن المشترك حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت 37.75.
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور الأداء المجتمعي ، و الاداء الوظيفي ، إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة المسكن حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0,542) ، (0,716) ، (0,662) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً .

مما سبق يتضح ما يلي

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة المسكن .
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة المسكن بذلك يتحقق صحة الفرض كليا .

7- النتائج في ضوء الفرض السابع

ينص الفرض السابع علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لعدد سنوات الخبرة " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء تبعاً لعدد سنوات الخبرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (29) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لعدد سنوات

الخبرة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	11.721	2	5.861	0,520	0,595 غير دال
	داخل المجموعات	2557.601	227	11.267		
	الكلية	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	31.200	2	15.600	0,898	0,409 غير دال
	داخل المجموعات	3942.087	227	17.366		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	12.679	2	6.339	0,566	0,568 غير دال
	داخل المجموعات	2540.365	227	11.191		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	31.078	2	15.539	0,219	0,803 غير دال
	داخل المجموعات	16094.905	227	70.903		
	الكلية	16125.983	229			

يتبين من جدول (29) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور البيئة الصحية و المادية ، الأمان و الرضا الوظيفي ، المشاركة في اتخاذ القرارات ، إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0,520) ، (0,898) ، (0,566) ، (0,219) علي التوالي وهي قيم غير دالة احصائياً، قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن واقع جودة الحياة الوظيفية يعتمد علي سياسات المؤسسة و استراتيجياتها المتبعة في توفير البرامج التدريبية ، و التقييم الذي تخضع لهن العاملات قد أوجد لديهن حافز في تحقيق التميز داخل المنظمة ، و ذلك من خلال تشجيع المبادرات الخلاقة التي تطرحها العاملات ، و أن تمكين العاملات من المشاركة في اتخاذ القرارات يعزز الأداء الجيد و يحقق الإنجاز المطلوب الأمر الذي لا يرتبط ارتباط مباشر بعنصر

الخبرة ، ومن الممكن أن يرجع ذلك لأدراك ربات الأسر عينة الدراسة لمفهوم جودة الحياة الوظيفية و أهميتها و ممارستها لأبعادها مما ينعكس ايجابيا في تحقق التميز في الأداء الوظيفي ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كلا (حسني الدحود ، 2015) ، (هاشم أبو حميد ، 2017) ، (أماني يونس ، 2017) ، (عايطي مایسة ، 2017) ، (زكريا النجار ، 2019) و الذين أكدوا جميعا علي عدم وجود تباين دال احصائيا بين أفراد العينة تبعا لسنوات الخبرة في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسات كلا من (أيمن ديوب ، 2014) ، (وسام الحسيني ، 2016) لصالح فئات الخبرة العالية في حين توصلت دراسات (سمر البياري ، 2018) لصالح سنوات الخبرة الأقل من 5 سنوات .

جدول (30) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً لعدد سنوات الخبرة ن =

230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	278.	2	139.	0,014	0,986
	داخل المجموعات	2183.043	227	9.617		
	الكلية	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	11.432	2	5.716	0,909	0,404
	داخل المجموعات	1427.268	227	6.288		
	الكلية	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	21.612	2	10.806	1.097	0,336
	داخل المجموعات	2235.762	227	9.849		
	الكلية	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	48.633	2	24.316	0,637	0,530
	داخل المجموعات	8666.863	227	38.180		
	الكلية	8715.496	229			

يتبين من جدول (30) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور الأداء الأسري ، و الأداء المجتمعي ، و الأداء الوظيفي ، و إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0,014) ، (0,909) ، (1.097) ، (0,637) علي التوالي و هي قيم غير دالة احصائياً ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كلا من ماجد الجلاذ (2004) ، جميل نشوان & فؤاد العاجز (2007) ، دانا المحسن (2007) ، محمد صيام (2007) ، محمد البلوي (2008) ، نسرين مرتجي (2013) ، مطلق الروقي (2014) ، محمد ابو حسنين (2015) و التي أكدوا جميعا علي عدم وجود تباين دال احصائياً بين أفراد العينة تبعاً لسنوات الخبرة ، بينما اختلفت مع دراسات إبراهيم الشمري (2009) ، عوني عبيد (2009) و التي توصلت لوجود تباين في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة لصالح الفئة متوسطة الخبرة (11 : 15) سنة .

مما سبق يتضح ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة .
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لعدد سنوات الخبرة بذلك يتحقق صحة الفرض كليا .

8- النتائج في ضوء الفرض الثامن

ينص الفرض الثامن علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لطبيعة العمل " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء

تبعاً لعدد سنوات الخبرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (31) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لطبيعة العمل ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	113.339	2	56.670	5.238	0,006
	داخل المجموعات	2455.982	227	10.819		
	الكلية	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	236.836	2	118.418	7.194	0,001
	داخل المجموعات	3736.451	227	16.460		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	136.669	2	68.334	6.420	0,002
	داخل المجموعات	2416.374	227	10.645		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	1305.238	2	652.619	9.996	0,000
	داخل المجموعات	14820.744	227	65.290		
	الكلية	16125.983	229			

جدول (32) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في واقع جودة الحياة الوظيفية تبعاً لطبيعة العمل

البيان	البيئة الصحية و المادية	الأمان و الرضا الوظيفي	المشاركة في اتخاذ القرارات	إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية
أعمال مكتبية	21.3784	29.3514	23.3514	74.0811
وظائف عليا	22.9231	32.1346	25.2500	80.3077
أكاديمي	21.1731	30.5673	23.4519	75.1923

يتبين من جدولي (31) ، (32) ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور البيئة الصحية و المادية ، الأمان و لرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، و إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية

لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (5.238) ، (7.194) ، (6.420) ، (9.996) علي التوالي وجميعهم قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,001) ولييان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة وظائف عليا (مدرسة - طبية - مهندسة) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (22.9231) ، (32.1346) ، (25.2500) ، (80.3077) علي التوالي، قد يرجع ذلك لطبيعة التسلسل الهرمي داخل المنظمة و زيادة المسؤوليات المشاركة في اتخاذ القرارات ، و توفير الدورات و البرامج التدريبية لغيرهم في المستويات الأقل ، اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من إيهاب العاجز (2011) ، فوزي الحارثي (2012) و التي توصلنا لوجود تباين بين أفراد العينة لصالح المناصب القيادية ، في حين توصلت دراسة سحر علام (2012) لوجود التباين لصالح الاكاديميين .

جدول (33) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً لطبيعة العمل ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	37.792 2145.530 2183.322	2 227 229	18.896 9.452	1.999	0,138 غير دال
الأداء المجتمعي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	52.430 1386.270 1438.700	2 227 229	26.215 6.107	4.293	0,015 دالة عند (0,05)
الأداء الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	247.407 2009.967 2257.374	2 227 229	123.704 8.854	13.971	0,000 دالة عند (0,001)
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	216.757 8498.738 8715.496	2 227 229	108.379 37.439	2.895	0,057 غير دال

جدول (34) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات
عينة الدراسة في تمييز الأداء تبعاً لطبيعة العمل

البيان	الأداء المجتمعي	الأداء الوظيفي
أعمال مكتبية	27.10	32.19
وظائف عليا	26.02	34.85
أكاديمي	27.19	32.54

يتبين من جدولي (33) (34) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الأداء الأسري ، و إجمالي تمييز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل قيم (ف) المحسوبة (1.999)، (2.895) علي الترتيب وهي قيم غير دالة احصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محوري الأداء المجتمعي ، و الأداء الوظيفي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (4.293) ، (13.971) علي التوالي وهما قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,05) ، (0,001) علي التوالي ، وليبان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة أكاديمي ، ووظائف عليا (مدرسة - طبية - مهندسة) حيث أن متوسط درجات تلك الفئتان كانت (27.19) ، (34.85) علي التوالي ، و يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن صاحبات الوظائف العليا لديهن قدر عالي من الشفافية في انجاز المهام الموكلة لهن وصولاً لتطلعاتهن لمواصلة مسيرة النمو المهني و الترقى في المستقبل ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (رمزي غزالة ، 2017) في عدم وجود تباين بين أفراد العينة تبعاً لطبيعة العمل ، و اختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من (نضال الزطمة ، 2011) ، (أحمد بركة ، 2020) في وجود تباين دال احصائياً بين أفراد العينة لصالح فئة الوظائف العليا .

مما سبق يتضح ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل لصالح الوظائف العليا .

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لطبيعة العمل بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

9- النتائج في ضوء الفرض التاسع

ينص الفرض التاسع علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدارسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لمستوي تعليم الزوج " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء تبعاً لمستوي تعليم الزوج ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (35) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً للمستوي

التعليمي للزوج ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	50.235 2519.087 2569.322	2 227 229	25.117 11.097	2.263	0,106 غير دال
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	186.417 3786.870 3973.287	2 227 229	93.209 16.682	5.587	0,004 دالة عند (0,01)
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	90.939 2462.104 2553.043	2 227 229	45.470 10.846	4.192	0,016 دالة عند (0,05)
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	562.182 15563.800 16125.983	2 227 229	281.091 68.563	4.100	0,018 دالة عند (0,05)

جدول (36) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات
عينة الدراسة في تميز الأداء تبعاً لمستوى تعليم الزوج

إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	المشاركة في اتخاذ القرارات	الأمان و الرضا الوظيفي	البيان
70.86	24.86	27.00	مستوى تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
74.30	22.92	29.69	مستوى تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
77.05	24.22	31.10	مستوى تعليم مرتفع شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه

يتضح من جدولي (35) ، (36) ما يلي

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محور البيئة الصحية و المادية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (2.263) وهي قيمة غير دالة إحصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور الأمان و الرضا الوظيفي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (5.587) و هي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0,01) وليبان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة مستوى تعليم مرتفع (شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (31.10) .
- يوجد تباين دال إحصائياً بين محور المشاركة في اتخاذ القرارات لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوى تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (4.192) و هي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0,05) وليبان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح فئة مستوى تعليم منخفض (أمي - يقرأ و يكتب) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (24.86) .

- يوجد تباين دال إحصائياً بين إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (4.100) و هي قيمة دالة عند مستوي دلالة (0,01) وليبان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح مستوي تعليم مرتفع (شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه) حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (77.05) .

جدول (37) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً للمستوي التعليمي للزوج ن

230 =

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	12.028	2	6.014	0,629	0,534
	داخل المجموعات	2171.293	227	9.565		
	الكلية	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	42.179	2	21.090	3.428	0,034
	داخل المجموعات	1396.521	227	6.152		
	الكلية	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	94.970	2	47.485	4.985	0,008
	داخل المجموعات	2162.403	227	9.526		
	الكلية	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	325.080	2	162.540	4.397	0,013
	داخل المجموعات	8390.415	227	36.962		
	الكلية	8715.496	229			

جدول (38) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات
عينة الدراسة في تميز الأداء تبعاً لمستوي تعليم الزوج

إجمالي تميز الأداء	الأداء الوظيفي	الأداء المجتمعي	البيان
96.43	33,86	27,00	مستوي تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
94.77	32,01	26,27	مستوى تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
97,34	33,36	27,20	مستوي تعليم مرتفع (شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه)

يتضح من جدولي (37) ، (38) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محور الأداء الأسري لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (0,629) و هي قيمة غير دالة احصائياً و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات (ماجد الجراد ، 2004 ، (محمد صيام ، 2007) ، (إيمان المستكاي ، 2019) ، بينما اختلفت مع دراسة آيات أحمد & شيماء ضبش (2016) و التي توصلت لوجود تباين لصالح مستوي التعليم المنخفض .
- يوجد تباين دال إحصائياً في محور الأداء المجتمعي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.428) وهي قيمه دالة احصائياً عند مستوي (0,05) ، ولييان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (27,20) .
- يوجد تباين دال إحصائياً في محور الأداء الوظيفي لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.985) وهي قيمه دالة احصائياً عند مستوي (0,01) ، ولييان اتجاه الدلالة تم تطبيق

اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المنخفض حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (33,86) .

- يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.397) وهي قيمه دالة احصائياً عند مستوي (0,05) ، ولييان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (97,34)

ما سبق يتضح ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج
- يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليم الزوج و بذلك لم يتحقق صحة الفرض كليا .

10- النتائج في ضوء الفرض العاشر

ينص الفرض التاسع علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربة الأسرة العاملة عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً للمستوي التعليمي لها " .

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في واقع جودة الحياة الوظيفية ، و تميز الأداء تبعاً لمستوي التعليمي لها ، وتم تطبيق اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (39) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لمستوى

تعليم ربة الأسرة العاملة ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	133.766	2	66.883	6.234	0,002
	داخل المجموعات	2435.556	227	10.729		
	الكلية	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	116.735	2	58.368	3.436	0,034
	داخل المجموعات	3856.552	227	16.989		
	الكلية	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	65.294	2	32.647	2.979	0,053
	داخل المجموعات	2487.749	227	10.959		
	الكلية	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	539.957	2	269.979	3.932	0,021
	داخل المجموعات	15586.025	227	68.661		
	الكلية	16125.983	229			

جدول (40) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات

عينة الدراسة في واقع جودة الحياة الوظيفية تبعاً للمستوى التعليمي لها

البيان	البيئة الصحية و المادية	الأمان و الرضا الوظيفي	إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية
مستوى تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب	16,67	24,33	62,67
مستوى تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط	22,58	30,62	76,23
مستوى تعليم مرتفع (شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه)	21,41	30,61	76,42

يتضح من جدول (39) ، (40) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محور المشاركة في اتخاذ القرارات لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (2.979) و هي قيمة غير دالة احصائياً .
- يوجد تباين دال إحصائياً في محوري البيئة الصحية و المادية ، الأمان و الرضا الوظيفي ، إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (6.234) ، (3.436) ، (3.932) وهي قيم دالة احصائياً عند مستوي دلالة (0,01) ، (0,05) علي الترتيب ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات في صالح مستوي تعليم المتوسط حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (22,58) ، (30,62) ، علي الترتيب لمحوري البيئة الصحية و المادية ، و الأمان و الرضا الوظيفي ، و وجد اتجاه الدلالة بالنسبة لإجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية بعد تطبيق اختبار Tucky، لصالح فئة مستوي التعليم المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (76,42) و يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي أن معظم الوزارات و المنظمات داخل جمهورية مصر العربية تشترط المؤهل العالي ليكونوا أقدر علي تحمل العبء الوظيفي و القيام بمهام وظائفهم علي أكمل وجهه ، كما أن هناك توجه عام من قبل العاملات للارتقاء بسلوكهم و أدائهن الوظيفي لتطوير عملهن و تحسين وضعهن المادي بحصولهن علي الماجستير ثم الدكتوراه ، بالإضافة أيضا الي توافر مقومات البيئة الصحية و المادية ، و تحقيق عامل الرضا و الأمان الوظيفي من شأنه يدعم جودة العمل لديها و بالتالي تحقق التميز في الأداء وظيفيا و بدوره ينعكس علي دورها اسريا و مجتمعيًا ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من (أحمد الغانم ، 2006) ، (محمود أبو عودة ، 2018) و اللتان أكدتا علي وجود تباين دال احصائيا تبعاً لمتغير المستوي التعليمي و وجدا لصالح المؤهل التعليمي العالي ، في حين اختلفت هذه النتيجة مع دراسات كل من (محمود الشطني ، 2006) ، (اسامة البلبيسي ، 2012) ، (خليل ماضي ، 2014) و الذين أكدوا جميعا علي عدم وجود تباين دال احصائيا بين أفراد العينة تبعاً لمتغير المستوي التعليمي .

جدول (41) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء وفقاً لمستوى تعليم ربة الأسرة

العامله ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	33.061	2	16.530	1.745	0,177 غير دال
	داخل المجموعات	2150.261	227	9.473		
	الكلية	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	8.183	2	4.092	0.649	0,523 غير دال
	داخل المجموعات	1430.517	227	6.302		
	الكلية	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	88.357	2	44.179	4.624	0,011 دالة عند 0,05
	داخل المجموعات	2169.017	227	9.555		
	الكلية	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	146.504	2	73.252	1.941	0,146 غير دال
	داخل المجموعات	8568.992	227	37.749		
	الكلية	8715.496	229			

جدول (42) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات

عينة الدراسة في تميز الأداء تبعاً للمستوى التعليمي لها

الأداء الوظيفي	البيان
33.2882	مستوى تعليم منخفض أمي، يقرأ ويكتب
31.8772	مستوى تعليم متوسط مؤهل متوسط ، مؤهل فوق متوسط
34,00	مستوى تعليم مرتفع (شهادة جامعية، دراسات عليا ماجستير - دكتوراه)

يتبين من جدولي (41) ، (42) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محاور الأداء الأسري ، و الأداء المجتمعي ، و إجمالي تميز الأداء لرية الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (1.745) ، (0,649) ، (1.941) علي الترتيب و هي قيم غير دالة احصائياً ، و تري الباحثة الي أن أغلب نسبة ربات الأسر العاملات عينة الدراسة مستوي تعليمهن مرتفع مما يدل علي أن لهن نفس وجهة النظر حول إدراكهن لمستوي جودة الحياة الوظيفية مما انعكس ايجابيا علي مستوي أدائهن وظيفياً و أنهن يعترفن بموقع المسؤولية التي تقع علي عاتقهن ، بالإضافة الي أن الثقافة السائدة في معظم المؤسسات تري أن التميز مطلوب من جميع عاملها بغض النظر عن المؤهل العلمي كما أنها تعزز و تضمن التعامل بالمساواة مع جميع عاملها علي الرغم من اختلاف مؤهلاتهن ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات كل من أسماء جلولي (2013) ، علي الدجني 0 2013 (، رنده أبو مدلة (2014) ، نهال حجازي (2016) ، رمزي غزالة (2017) و الذين أكدوا جميعا علي عدم وجود تباين دال احصائياً بين عينات الدراسة وفقاً لمتغير المستوي التعليمي .
- يوجد تباين دال إحصائياً في محور الأداء الوظيفي لرية الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي تعليمها حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (4.624) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي (0,05) ، ولبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المرتفع حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (34,00) ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جميل نشوان & فؤاد العاجز (2007) و التي توصلت لوجود تباين لصالح حملة المؤهلات العليا ، و اختلفت مع دراسات كلا من (ماجد الجراد ، 2004) ، (دانا المحسن ، 2007) ، (محمد أبو حسنين ، 2015) ، (إيمان المستكاوي ، 2019) ، و التي توصلوا لعدم وجود تباين في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير المستوي التعليمي .

مما سبق يتضح ما يلي :

- يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للمستوي التعليمي لها لصالح المستوي المرتفع .
- لا يوجد تباين دال إحصائياً في إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً للمستوي التعليمي لها ، و بذلك يتحقق صحة الفرض جزئياً .

11- النتائج في ضوء الفرض الحادي عشر

ينص الفرض الحادي عشر علي أنه " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في كل من واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها الثلاثة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) ، و تميز الأداء بأبعاده الثلاثة (الأداء الأسري - الأداء المجتمعي - الأداء الوظيفي) تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة " ،

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام حساب أوجه التباين باستخدام

اختبار تحليل اتجاه التباين في اتجاه واحد (ANOVA) في واقع جودة الحياة الوظيفية

، و تميز الأداء تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة ، وتم تطبيق اختبار Tukey

لمعرفة دلالة الفروق بين المتوسطات .

جدول (43) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان واقع جودة الحياة الوظيفية وفقاً لفئات الدخل

الشهري ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
البيئة الصحية و المادية	بين المجموعات	76.452	2	38.226	3.481	0,032 دالة عند (0.05)
	داخل المجموعات	2492.870	227	10.982		
	الكل	2569.322	229			
الأمان و الرضا الوظيفي	بين المجموعات	101.719	2	50.860	2.982	0,053 غير دال
	داخل المجموعات	3871.568	227	17.055		
	الكل	3973.287	229			
المشاركة في اتخاذ القرارات	بين المجموعات	8.938	2	4.469	0.399	0,672 غير دال
	داخل المجموعات	2544.106	227	11.208		
	الكل	2553.043	229			
إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية	بين المجموعات	332.666	2	166.333	2.391	0,094 غير دال
	داخل المجموعات	15793.317	227	69.574		
	الكل	16125.983	229			

جدول (44) اختبار توكي لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في تميز واقع جودة الحياة الوظيفية تبعا لفئات الدخل الشهري للأسرة

البيان	البيئة الصحية و المادية
منخفض (أقل من 4000 جينه)	21.09
متوسط (من 4000 : أقل من 6000 جينه)	22.44
مرتفع (6000 جينه فأكثر)	21.43

يتضح من جدولي (43) ، (44) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين محاور الأمان و الرضا الوظيفي ، و المشاركة في اتخاذ القرارات ، إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية لربات الأسر العاملات عينة الدراسة تبعا لمستوي الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (2.982) ، (0,399) ، (2.391) علي التوالي وهي قيم غير دالة إحصائياً و يرجع ذلك الي أن جميع العاملات داخل كل منظمة أو مؤسسة يتبعون نفس بيئة العمل و لنفس القوانين و اللوائح و الإجراءات و السياسات السائدة التي تطبق علي الجميع بالإضافة الي أنهم يخضعون لنفس الظروف الاقتصادية التي تمر بها البلاد لذا لم يظهر هناك تباين .
- يوجد تباين دال إحصائياً في محور البيئة الصحية و المادية لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعا لمستوي الدخل الشهري حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة (3.481) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوي (0,05) ، و لبيان اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار Tucky، وقد وجد أن هذه الاختلافات لصالح فئة التعليم المتوسط حيث أن متوسط درجات تلك الفئة كانت (22.44) .

جدول (45) تحليل التباين أحادي الاتجاه لاستبيان تميز الأداء تبعاً لفئات الدخل الشهري

ن = 230

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الأداء الأسري	بين المجموعات	30.940	2	15.470	1.632	0,198 غير دال
	داخل المجموعات	2152.382	227	9.482		
	الكل	2183.322	229			
الأداء المجتمعي	بين المجموعات	24.382	2	12.191	1.957	0,144 غير دال
	داخل المجموعات	1414.318	227	6.230		
	الكل	1438.700	229			
الأداء الوظيفي	بين المجموعات	37.635	2	18.817	1.924	0,148 غير دال
	داخل المجموعات	2219.739	227	9.779		
	الكل	2257.374	229			
إجمالي تميز الأداء	بين المجموعات	18.527	2	9.264	0.242	0,785 غير دال
	داخل المجموعات	8696.968	227	38.313		
	الكل	8715.496	229			

يتبين من جدول (45) ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً في محاور الأداء الأسري ، الأداء المجتمعي ، الأداء الوظيفي ، و إجمالي تميز الأداء لربة الأسرة العاملة عينة الدراسة تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة حيث بلغت قيم (ف) المحسوبة (1.632) ، (1.957) ، (1.924) ، (0,242) علي التوالي و هي قيم غير دالة احصائياً و قد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة الي التطور التكنولوجي الكبير في القرن الحالي الذي يعطي كل عاملة امكانية تطوير نفسها و زيادة معارفها من خلال التعليم الذاتي أو شبكات الأنترنت أو ما تقدمه المؤسسات نفسها من مساهمات لتطوير العاملات بها من دورات و ورش تدريبية مما يحقق تطويراً لادائهن مما ينعكس ايجابياً علي المؤسسة ، و اتفقت هذه النتيجة مع دراسات (آيات أحمد & شيماء ضبش ، 2016) ، (إيمان المستكاوي ، 2019) و اللتان أكدتا

علي عدم وجود تباين دال احصائياً بين ربات الأسر عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل ، بينما اختلفت مع دراسات كلا من (ماجدة المسحر ، 2007) ، (أميرة دوام & شريف حورية ، 2014) هذا بالنسبة للأداء الأسري ، و الأداء الوظيفي ، و التي توصلت لوجود تباين لصالح فئات الدخل المرتفع . و فيما يخص تميز الأداء اتفقت مع دراسات (زكية طاشكندي ، 2008) ، (نوال الغامدي ، 2008) في عدم وجود تباين احصائي تبعاً لمتغير المستوي التعليمي علي أفراد العينة بينما اختلفت مع دراسة (نضال الزطمة ، 2011) و التي اكدت علي وجود تباين دال احصائياً لمتغير المستوي التعليمي علي أفراد العينة لصالح المستوي التعليمي الأعلى .

مما سبق يتضح ما يلي :

- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في إجمالي واقع جودة الحياة الوظيفية تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة .
- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين ربات الأسر العاملات عينة الدراسة في إجمالي تميز الأداء تبعاً لمستوي الدخل الشهري للأسرة و بذلك تتحقق صحة الفرض كليا .

12- النتائج في ضوء الفرض الثاني عشر :-

ينص الفرض الثاني عشر على أنه " تختلف نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع " . وللتحقق من صحة الفرض إحصائياً تم استخدام معامل الانحدار الخطي لإيجاد العلاقة بين واقع جودة الحياة الوظيفية بمحاورها (كمتغيرات مستقلة) وتميز الأداء لربة الأسرة العاملة (كمتغير تابع) والجدول (40) يوضح ذلك:

جدول (46) الانحدار الخطي للعلاقة بين مقياس واقع جودة الحياة الوظيفية واستبيان تميز الأداء
لربة الأسرة العاملة ن = 230

مستوى الدلالة	قيمة ت	معامل الانحدار	معامل تحديد نسبة المشاركة "R2"	معامل الارتباط "R"	المتغيرات	تعبير الأداء
دالة عند مستوى 0.000	3,908	الثابت A 86,512	0,059	0,251	البيئة الصحية و المادية	
		الميل B 0,461				
دالة عند مستوى 0.001	3,226	الثابت 87,048	0,044	0,209	الأمان و الرضا الوظيفي	
		الميل B 0,309				
دالة عند مستوى 0.000	3,655	الثابت A 86,138	0,055	0,235	المشاركة في اتخاذ القرارات	
		الميل B 0,435				

يوضح جدول (46) ما يلي :

- تم ايجاد معامل الانحدار بين كل متغير مستقل ومتغير تابع وذلك لمعرفة أي المتغيرات المستقلة أكثر تأثيراً على المتغير التابع ، ويوضح جدول (40) وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة (البيئة الصحية و المادية - الأمان و الرضا الوظيفي - المشاركة في اتخاذ القرارات) والمتغير التابع (تميز الأداء) لربة الأسرة العاملة ، ويظهر من الجدول (40) أن العلاقة بين كل متغير مستقل وتابع دالة احصائياً عند مستوى دلالة 0.001 ، كما يتضح أن أكثر المتغيرات تأثيراً "البيئة الصحية و المادية " حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = (0,059)$ ، يليه متغير " المشاركة في اتخاذ القرارات " حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = (0,055)$ ثم يليهما في النهاية متغير " الأمان و الرضا الوظيفي " حيث بلغ معامل التحديد $R^2 = (0,044)$.

مما سبق يتضح ما يلي :

- اختلاف نسبة المشاركة للمتغيرات المستقلة مع المتغير التابع طبقاً لأوزان معامل الانحدار ودرجة الارتباط مع المتغير التابع ، وبالتالي يتحقق الفرض الحادي عشر .

توصيات البحث

بعد ما تقدم من عرض ومناقشة نتائج الدراسة تقترح الباحثة بعض التوصيات الآتية
أولاً: توصيات خاصة بالوسائل الإعلام

1. علي وسائل الإعلام عقد ندوات و محاضرات لنشر مفهوم و أهمية ثقافة جودة الحياة الوظيفية للمنظمات و دورها المحوري في تحقيق تميز الأداء لعاملها .
2. علي وسائل الإعلام عقد دورات تدريبية و ورش عمل للسادة المديرين بمختلف المؤسسات لتطوير المهارات الإدارية و القيادية لديهم لدورها البارز في تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمؤسسة تتميز بها المؤسسة عن غيرها .

ثانياً : توصيات خاصة بالمؤسسات

1. الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية في المنظمات من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتصميم المكتب المريح ، و توفير درجة الحرارة المعتدلة ، و الإضاءة الجيدة ، و الطلاء المناسب ، و أدوات العمل المطلوبة ، لما في ذلك من أثر كبير علي إنتاجية العاملات و أدائهن .
2. توفير بيئة عمل صحية و آمنة تلبى شروط السلامة المهنية في المنظمات ، و حرص العاملات علي اتباع إجراءات الوقاية و السلامة أثناء العمل ، و ضرورة توفير نظام وقاية و حماية ضد الحرائق للحفاظ علي صحة و سلامة العاملات ، و الحد من إصابات العمل .
3. الحرص علي توفير نظام واضح و ملائم لترقيات و الصعود في السلم الوظيفي بما يضمن من تحقيق أهداف المنظمات و طموحات عاملها .
4. علي المنظمات بمختلف أنواعها و أحجامها عقد ورش عمل و دورات تدريبية لتطوير و الارتقاء بمستوي العاملات العلمي و المهني لتحقيق التميز في أداء العاملات وظيفياً و أسرياً و مجتمعيًا .

ثالثاً : توصيات خاصة بالوالدين

1. علي الوالدين الابتعاد عن الأساليب الصارمة في التعامل مع الأبناء في محاولة إجبارهم علي الخضوع و الطاعة الكاملة للوالدين و الاستعانة بالأساليب اللينة و الديمقراطية في التعامل مع الأبناء .
 2. ضرورة اشتراك الآباء في أداء بعض المسؤوليات الأسرية و الدراسية للأبناء و عدم اقتصار الأمر علي الأم وحدها .
 3. علي الوزرات الدينية في مصر ضرورة عقد محاضرات و دروس في المساجد و الزوايا بأهمية اشتراك الزوج في المسؤوليات الأسرية و مساعدة الزوجة في تحمل أعباء الحياة الأسرية .
- بناءً علي نتائج البحث وجد أن مستويات واقع جودة الحياة الوظيفية متوسطة تم إعداد كتيب إرشادي للمساعدة في رفع مستوي جودة الحياة الوظيفية و تم توزيعه من قبل الباحثة علي مديري تلك المؤسسات و بعض العاملين و العاملات فيها (المؤسسات التي تم تطبيق أدوات البحث فيها)

تمهيد

بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في أوائل السبعينيات، وكثرت الدراسات والأبحاث التي تناولت جوانب عديدة حول جودة الحياة الوظيفية، وبدأت الإدارات في العديد من المؤسسات الكبيرة مشاريعاً شاملة ومتكاملة ؛ لتحسين انتاجية وقوة العمل من خلال دراسة التأثيرات التنظيمية على جودة حياة العمل ، بالإضافة لوجود بعض القلق حول بعض الأمور الواجب تحقيقها من قبل القيادات الإدارية المختلفة مثل الأجور ، و ساعات وظروف العمل ، و الترقيات، وأنظمة التقاعد، ومشاكل التعب، والسأم والرقابة .

فجودة الحياة الوظيفية تعني توفير ظروف عمل جيدة واشراف جيد، ومرتببات، ومزايا ، ومكافآت جيدة وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة ، وتتحقق جودة الحياة في العمل من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع على استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المؤسسة ككل .
و يمكن تقسيم أبعاد جودة الحياة الوظيفية كما تناولتها أدوات الدراسة الي [أبعاد كلاسيكية و تشمل ظروف العمل المادية ، و رفاهية العاملين ، و دعم العاملين ، و عوامل وظيفية ، و عوامل مادية - أبعاد عصرية و تشمل بيئة عمل صحية آمنة ، و مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات] .

و فيما يلي توضيح موجز لتلك الأبعاد :

ومن أهم شروط البيئة المادية المؤثرة على أداء العاملين

- 1) مساحة مكان العمل مقارنة مع عدد العاملين : فيجب أن تكون كثافة مكان العمل مناسبة.
- 2) موقع المنظمة أو المؤسسة : يجب أن يكون موقعها بعيداً عن مصادر الضوضاء.
- 3) الإضاءة والألوان: بحيث تكون الإضاءة مناسبة والعناية بطلاء جدران المؤسسة ومكاتب العاملين واختيار أنسب الألوان للأبواب والنوافذ لحسن مظهرها .
- 4) التهوية ودرجة الحرارة : يجب أن تكوف جميع غرف العاملين جيدة التهوية لتوفير النشاط والحيوية لكاف العاملين .
- 5) الساحات الخضراء : بحيث يوجد داخل أي مؤسسة مساحة مناسبة من البيئة الخضراء ، فقد أشارت العديد من الدراسات الي وجود علاقة قوية بين التمتع

بالطبيعة خاصة النباتات الخضراء ، و تراجع فرص الإصابة بأمراض العصر مثل الضغط المرتفع ، و السكر و القلب .

6) توفير الوسائل والأدوات و الخامات اللازمة لإتمام العمل .

7) تناسب التجهيزات المكتبية من كراسي وطاولات ودواليب و التي يجب و أن تتوافق مع طبيعة العمل و احتياجات العاملين .

وترى الباحثة أن البيئة المادية الجيدة لأي مؤسسة تترك أثراً إيجابياً على أداء العاملين وتدفعهم إلى القيام بمختلف الأعمال بفاعلية ونشاط ، مما قد يساهم في رفع شأن المؤسسة .

فعند تصميم مكان العمل يجب ان يشكل كل من التصميم و المعدات و الاجراءات التشغيلية نظام عمل آمن كما هو منصوص عليه في قانون العمل فالغرض الرئيسي من تصميم مكان العمل هو تحقيق مستويات مرتفعة من الانتاجية كماله أثر علي العلاقات بين العاملين و معدلات الغياب بينهم .

العوامل المالية و تشتمل العوامل المالية علي العناصر التالية] أجور كافية وعادلة : لما لها من اهمية كبيرة علي العاملين لكونها مصدر دخل لهم و محدد لمكانتهم الاجتماعية داخل و خارج المؤسسة ايضا لا تستطيع المؤسسة الحفاظ علي عاملها إلا من خلال نظام عادل للأجور ، و في حالة عدم توافر ذلك يزداد عدم الرضا الوظيفي و الشكاوي بينهم ، و بالتالي السياسات السليمة للأجور هي أمر حيوي لفاعليتها و كفاءتها - **مكافآت وتعويضات عادلة وكافية :** فهذا من شأنه يقلل من معدل الدوران و يحسن من أداء و انتاجية المؤسسة ، تكمن العدالة في ما يقدمه العاملين من جهد و ما يعود عليه نظير ذلك ، كما يحكم العاملين علي عدالة التعويضات من خلال مقارنة جهودهم و أدائهم مع أداء الآخرين و معدل الفوائد التي تعود عليهم] .

المشاركة في اتخاذ القرارات : لا شك أن المشاركة الادارية تعالج العلاقة بين المؤسسة و العاملين ، القضايا الأساسية للإدارة داخل المؤسسة و تبرز دور العاملين في صناعة القرارات في جميع مستويات المؤسسة ، كما تساعد المديرين علي التعامل مع التحديات التي يواجهونها في بيئة متغيرة و ذات منافسة شديدة فتستطيع المحافظة علي مستويات عالية من الفاعلية و الإنتاج و الابداع و تحفيز العاملين .

رفاهية العاملين و تتحقق بتحسين الصحة و الأمن و الرفاهية العامة و الكفاءة الانتاجية للعاملين حسب المعايير المنصوص عليها في القانون ، بالإضافة الي التسهيلات الخدمية و المرافق المقدمة كالمطاعم و وسائل الترفيه و الاستجمام و ترتيبات السفر من و الي العمل ، و مكان لمبيت العاملين الذين يسكنون في أماكن بعيدة عن مقر عملهم .

توافر إجراءات تقويم المظالم : عادة ما يتولد عند العاملين في العديد من المناسبات أثناء تنفيذهم لمهام عملهم الوظيفي الشعور بعدم الرضا و الظلم لأسباب متعددة فلا تخلوا مؤسسة من التظلمات و النزاعات و الصراعات فقد يكون التظلم موجه من قبل العاملين للإدارة أو العكس مما يسبب اضطرابا و تأثير سلبي علي علاقات العمل و الانتاجية فتظلم العاملين قد يتعلق بالأجور أو العلاوات أو ظروف العمل ... الخ ، و من اسباب تظلم الإدارة عدم طاعة الأوامر أو المغادرة دون إذن أو الغياب ... الخ فسواء كانت هذه التظلمات أو تلك لا بد و أن يتم التعامل معها بعدالة و شفافية .

في ضوء ما سبق يمكن تلخيص أهداف جودة الحياة الوظيفية في الآتي

زيادة ثقة العاملين - زيادة الرضا الوظيفي - زيادة الفاعلية التنظيمية - تقليل معدل الدوران لدي العاملين - تحقيق اهداف المؤسسة أو المنظمة - مشاركة الإدارة في اتخاذ القرارات - الشعور بالأمان و الرضا الوظيفي - إمكانية الترقى و التقدم - أجور وتعويضات عادلة و كافية - توفير ظروف عمل صحية و آمنة - التكامل الاجتماعية الالتزام الدستوري .

المراجع

أولاً : المراجع العربية

- 1- إبراهيم المحاسنة (2013) : إدارة و تقييم الأداء الوظيفي بين النظرية و التطبيق ، دار جرير للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن .
- 2- إبراهيم راشد الشمري (2009) : دور الميزة التنافسية في بناء المحفظة الاستثمارية الكفوة ، بحث منشور بمجلة الإدارة و الاقتصاد ، العدد الخامس و السبعون ، العراق .
- 3- إيمان عبده السيد المستكاوي (2019) : استراتيجية تحقيق الميزة التنافسية كما تدركها ربة الأسرة العاملة و علاقتها بكفاءة الأداء لديها ، بحث مجلة علوم الإنسان التطبيقية ، كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة حلوان .
- 4- إيهاب فاروق العاجز (2011) : دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية ، دراسة تطبيقية علي وزارة التربية و التعليم العالي محافظات غزة ، ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 5- آسيا بنت علي راجح بركات (2000) :العلاقة بين أساليب المعاملة الوالدية والاكتئاب لدى بعض المراهقين والمرافقات المراجعين لمستشفى الصحة النفسية بالطائف، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية .
- 6- آيات عبد المنعم الديسبي أحمد & شيماء عبد الرحمن أحمد ضبش (2016) : الأداء الوظيفي الأسري وعلاقته بإدارة مورد الممتلكات والمشاركة في العمل التطوعي لدى الشباب ، مجلة علوم التربية النوعية - جامعة طنطا - العدد الرابع .
- 7- أحمد الغانم (2006) : العوامل الشخصية و الوظيفية للعاملين بوحدة خدمة الجمهور و علاقتها بأدائهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، المملكة العربية السعودية ، جامعة نائف للعلوم الأمنية .

- 8- أحمد سعيد حسن بركة (2020) : معايير التميز المؤسسي للإدارات العامة في وزارة التربية و التعليم العالي و علاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر عاملها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين .
- 9- أسامة زياد يوسف البلبيسي (2012) : جودة الحياة الوظيفية و أثرها علي الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 10- أسماء جلولي (2013) : أثر الثقافة التنظيمية علي الإبداع الإداري لدي العاملين في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التيسير ، بسكرة ، الجزائر .
- 11- أقطي جوهرة (2013) : أثر القيادة الاستراتيجية على التشارك في المعرفة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، الجزائر .
- 12- أماني محمد يونس (2017) : درجة ممارسة مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بمحافظات غزة للقيادة المستدامة و علاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدي معلمهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 13- أميره حسان دوام & شريف محمد حورية (2014) : أساليب المعاملة الوالدية كما تدركها الأمهات وعلاقتها بالأمن النفسي للأبناء، مجلة جامعة الإسكندرية ، المجلد التاسع و الخمسون ، العدد الأول .
- 14- أيمن حسن ديوب (2014) : تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية و القانونية ، المجلد (30) ، العدد (1) .

- 15- جمال أبو مرق & ابراهيم أبو عقل (2012): أساليب التنشئة الوالدية وعلاقتها بالحالة المزاجية لدى طلبة جامعة الخليل بالضفة الغربية ، فلسطين ، **مجلة جامعة الأقصى** ، المجلد السادس عشر ، العدد الأول .
- 16- جميل نشوان & فؤاد العاجز (2007) : معوقات تطبيق الجودة في مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، **بحث مقدم الي المؤتمر الثالث ، الجودة في التعليم الفلسطيني ، مدخل التميز ، الجامعة الإسلامية** ، غزة .
- 17- حسني فؤاد الدحدوح (2015) : جودة الحياة الوظيفية لدي معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة و علاقتها بمستوي أدائهم ، **رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة .**
- 18- خليل اسماعيل ماضي (2014) : جودة الحياة الوظيفية و أثرها علي مستوي الأداء الوظيفي ، للعاملين ، **دراسة تطبيقية علي الجامعات الفلسطينية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة قناة السويس ، مصر .**
- 19- دانا عمر محمد المحسن (2007) : أثر المناخ التنظيمي علي التطوير التنظيمي في الوزارات الأردنية ، **رسالة ماجستير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الأردنية ، الأردن .**
- 20- دلال القاضي ، محمود البياتي(2008) : **منهجية وأساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss - دار الحامد للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى - عمان - الأردن .**
- 21- زكية طاشكندي (2007) : **إدارة المعرفة :أهميتها ومدى تطبيق عملياتها من وجهة نظر مديرات الإدارات والمشرفات الإداريات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة ومحافظة جدة"** ، رسالة ماجستير ، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
- 22- رامي إبراهيم المغربي (2015) : **ممارسات القيادة الاستراتيجية وعلاقتها بالإبداع الاداري من وجهة نظر القيادات الإدارية العليا في**

- الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة ،
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- 23- رمزي فوزي غزالة (2017) : ضغوط العمل لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية و علاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر العاملين في محافظات العاصمة عمان ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة والمناهج ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الاوسط ، الاردن.
- 24- رنا إسماعيل رزق عبده (2017) : ممارسات القيادة الاستراتيجية و علاقتها بتميز الأداء المؤسسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد و العلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
- 25- رندة نبيل أبو مدللة (2014) : "العلاقة بين تطبيق أبعاد المنظمة المتعلمة والتميز المؤسسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر ، غزة ، فلسطين .
- 26- زكريا أحمد رمضان النجار (2019) : درجة ممارسة مديري المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة لإدارة التميز وعلاقتها بأداء معلميهم ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، الجامعة الإسلامية ، بغزة ، فلسطين
- 27- سحر فاروق علام (2012) : جودة الحياة و علاقتها بالرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس ، مجلة دراسات عربية في علم النفس ، مجلد (11) ، العدد (2) .
- 28- سمر سعيد البياري (2018) : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الالتزام التنظيمي لموظفي وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة .
- 29- سهير كامل أحمد (٢٠٠١) : تنشئة الطفل وحاجاته بين النظرية والتطبيق، دار المعرفة الجامعية.

- 30- صالح محمد أبو جادو (٢٠٠٧) : سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، دار
الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الاردن .
- 31- سيد جاد الرب (2008) : جودة الحياه الوظيفية QWL في منظمات الأعمال
العصرية ، دار الفكر العربي للنشر ، القاهرة .
- 32- عايطي مایسة (2017) : أثر الثقافة التنظيمية علي جودة الخدمة، رسالة
ماجستير غير منشورة ، جامعة قاصدي ، مباح ، الجزائر .
- 33- عبد الحمید المغربي (2004) : جودة حياة العمل وأثرها علي الاستغراق
الوظيفي ، دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات و البحوث التجارية ،
العدد (2) .
- 34- عبد الرحمن تیشوري (2010) : جودة الحياة الوظيفية، مجلة الحوار المتمدن
، العدد (3013) الكويت .
- 35- عبد العزيز التویجری (2003) : البيئة الداخلية للعمل و مستوي الأداء
الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،
المملكة العربية السعودية ، جامعة نائف للعلوم الأمنية .
- 36- عبد العزيز عبد العزيز (2002) : بيئة العمل و مناسبتها لأداء العاملين ،
رسالة ماجستير غير منشورة ، المملكة العربية السعودية ، جامعة
نائف للعلوم الأمنية .
- 37- عبد القادر بنات (2009) : ضغوط العمل و أثرها علي أداء الموظفين في
شركة الاتصالات الفلسطينية في منطقة قطاع غزة ، رسالة
ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة
الإسلامية ، غزة ، فلسطين
- 38- عبد الكريم أبو الفتوح درويش (2006) : إدارة الجودة و نماذج التميز بي
النظرية و التطبيق ، الشارقة ، مركز بحوث الشارقة للطباعة و
النشر ، الشارقة ، دولة الامارات العربية المتحدة .
- 39- علي يحيي علي الدجني (2013) : واقع الأداء المؤسسي في مدارس دار
الأرقم ، بمحافظة غزة في ضوء النموذج الأوروبي لمتميز وسبل

- تطويره، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة ، فلسطين .
- 40- عماد قرموط (2014) : درجة ممارسة الجودة الإدارية و علاقتها بفاعلية الأداء الوظيفي لدي مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 41- عوني فتحي خليل عبيد (2009) : واقع إدارة التغيير و أثرها علي أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية ، دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة
- 42- فدوي رمضان (2009) : أثر استخدام مساندة القرارات علي تطوير الأداء ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 43- فوزي سعد الحاثي (2012) : الثقافة التنظيمية و دورها في تحسين الأداء من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الملم فهد الأمنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية
- 44- ماجد الجلال (2004) : دور المشرفين التربويين في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي التربية الإسلامية في الأردن ، مجلة أبحاث اليرموك ، المجلد العشرون ، العدد الثالث (ب) ، جامعة اليرموك ، إربد .
- 45- ماجدة أحمد حسن المسحر (٢٠٠٧) : "إساءة المعاملة في مرحلة الطفولة كما تدركها طالبات الجامعة وعلاقتها بأعراض الاكتئاب" ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود، السعودية.
- 46- مجيدة الناجم (2007) : أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها ببعض المشكلات الأسرية والمدرسية عند طالبات المرحلة المتوسطة "دراسة وصفية تحليلية مطبقة على عينة من طالبات المرحلة المتوسطة بمدينة

الرياض ، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود،
السعودية .

47- محمد أبو العلا (2007) : بعض أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بهوية الأنا
لدى طلاب الجامعة، المؤتمر الإقليمي لعلم النفس - رابطة
الأخصائيين النفسيين المصرية، مصر .

48- محمد البلوي (2008) : التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي
المدارس الحكومية في محافظة الوجه في المملكة العربية السعودية
من وجهة نظرهم" ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة مؤتة،
الأردن .

49- محمد العمري ، و رندة اليافي (2017) : أثر عناصر جودة الحياة الوظيفية
علي أداء الموظف العام ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال ،
المجلد (13) ، العدد (1) .

50- محمد بدر صيام (2007) : دور أساليب الإشراف التربوي في تطوير الأداء
المهني للمعلمين في المدارس الثانوية في محافظة غزة" ، رسالة
ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

51- محمد سليمان أبو حسنين (2015) : درجة ممارسة المشرفين التربويين لإدارة
التغيير و علاقتها بمستوي أداء معلمهم في المدارس الإعدادية
بمحافظة غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة
، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

52- محمود إسماعيل إسماعيل أبو عودة (2018) : أثر جودة الحياة الوظيفية في
تحقيق التميز المؤسسي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية
التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين .

53- محمود الشنطي (2006) : أثر المناخ التنظيمي علي أداء الموارد البشرية ،
رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ،
الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .

- 54- مرفت المرخ (2004) : تقييم مدي تأثير بيئة العمل علي الرضا الوظيفي للعاملين و أدائهم لأعمالهم في منشآت القطاع الصناعي في قطاع غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 55- مركز البحوث والدراسات (2001) : تفعيل دور المنظمات التطوعية في المملكة ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السعودي الثاني للتطوع .
- 56- مطلق بن مقعد بن مطلق الروقي (2014) : معوقات التطوير التنظيمي بجامعة شقراء ، بحث منشور بمجلة البحث العلمي في التربية ، العدد الخامس عشر ، المجلد الرابع ، جامعة الشقراء ، المملكة العربية السعودية .
- 57- مواهب عياد (2003) : أساليب معاملة الوالدين وعلاقتها بالتفكير الابتكاري لدى الطفل السعودي في مرحلة ما قبل المدرسة بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض.
- 58- مؤمن عبد الواحد (2010) : أثر بيئة العمل علي أداء الموظفين في ديوان الموظفين العام في غزة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 59- نازك زين العابدين (2016) : أثر تطبيق معيار العاملين في نموذج التميز المؤسسي علي تحسين الأداء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ، كلية الجودة الشاملة ، الخرطوم ، السودان .
- 60- ناصر السكران (2004) : المناخ التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية .
- 61- ناصر محمد يوسف أبو شمالة (2018) : واقع الثقافة التنظيمية السائدة في وزارة التربية و التعليم العالي في قطاع غزة و أثرها علي جودة

- الحياة الوظيفية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ،
الجامعة الاسلامية ، غزة .
- 62- نجاح رمضان محرز (2004) أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بتوافق الطفل
الاجتماعي في رياض الأطفال، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية
التربية، جامعة دمشق، دمشق.
- 63- نسرین مرتجي (2013) : فاعلية نظام تقييم الأداء السنوي لمعلمي المرحلة
الثانوية و علاقاته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم بمحافظة غزة
، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية
بغزة ، فلسطين .
- 64- نضال محمد الزطمة (2011) : إدارة المعرفة و أثرها علي تميز الاداء ،
رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية
بغزة ، فلسطين .
- 65- نيميش زوبيدة (2018) : أبعاد جودة الحياة في العمل لدي السلك الطبي
بمصلحة إعادة التأهيل الوظيفي في ل بعض المتغيرات الديمغرافية
، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، المجلد (34)
(.
- 66- نهال موسى حجازي (2016) : التوظيف و علاقته بالتميز المؤسسي ، رسالة
ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر ، قطاع غزة ، فلسطين .
- 67- نوال الغامدي (2008) : إدارة المعرفة كمدخل لتطوير الإدارة التعليمية للبنات
بمحافظة جدة رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة أم القرى،
المملكة العربية السعودية
- 68- هاشم أبو حميد (2017) : أثر أبعاد جودة حياة العمل علي فاعلية اتخاذ
القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة ، رسالة ماجستير في
إدارة الأعمال غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ،
غزة ، فلسطين .

- 69- هاجر قريشي ، و فهيمة باديسي (2016) : جودة الحياة الوظيفية و دورها في تحسين الأداء الوظيفي ، دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التيسير ، مجلة الدراسات الاقتصادية ، المجلد (2) ، العدد (3) .
- 70- وسام محمد الحسيني (2016) : أثر جودة الحياة الوظيفية في تعزيز الالتزام التنظيمي لدي الباحثين الاجتماعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية بقطاع غزة ، رسالة ماجستير غير مشورة ، جامعة الأزهر ، غزة .
- 71- يوسف بن سعيد الشمري (2013) : الثقافة التنظيمية و علاقتها بتحسين الأداء التعليمي من وجهة نظر طلاب كلية الملك خالد العسكرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نائف العربية للعلوم الأمنية ، المملكة العربية السعودية .

ثانيا : المراجع الأجنبية

- 72- Adhikari, Dev Raj, Gautam, Dhruba Kumar(2010). Labor legislations for improving quality of work life in Nepal, International Journal of Law and Management
- 73-Aunola ,K. (2000): Parenting Styles and adolescents achievement strategies, Journal of Adolescence.
- 74- Azman, A. Noor, Azril, M.S. Hayrol, Asiah, M., Bahaman, A.S., Jamilah, O., homas, K(2010). Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia. Journal of Social Sciences
- 75 - Bartoszuk , Karin (2003) : The influence of family structure and family functioning on identity development , Dissertaion Abstracts International ,
- 76- Beh, LooSee, Idris, Khairuddin, Rose, Raduan, & Uli, Jegak(2006).Quality Of Work Life: Implications Of Career Dimensions.Journal of Social Sciences
- 77- Daniel , Shek (2002) : Family functioning and psychological Weel – being Schiil A djustment and problem behavior in Chinese adolescent with and without economic disadvantage journal of Genetic psychology .
- 78 - Daniels, Rayionond George(2002) : “The Management change in six Victorian secondary colleges , **Australia**” , **PhD** , Diss < University of New South Australia

- 79- Daud, Normala(2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. International Journal of Business and Management .
- 80 - Lynn , Loutzenhiser (2002) : Risk , family functioning and child competence in head start families, Dissertaion Abstracts International .
- 81- Shirley , Klein :Bartholomew , Geannina :S &Hibber , t jeff (2002) : Inmate family functhonng International journal of offender Therapy & Comparative Criminology
- 82- Jackson, John H., Mathis, Robert L.(2007). Human Resource Management, 12th, Thomson South-Western.
- 83- Jackson, Susan E., Schuler, Randall S., Werner, Steve(2008).Managing Human Resources. USA, South-Western Cengage Learning
- 84- Jain, Vineet C., Nayak Bhavesh S., Shah Biren N., & Shah, Dhiren P.(2010). Textbook of Pharmaceutical Industrial Management.India, New Delhi, Elsevier.
- 85- John,A . C (2000) : The effects of mental retardation on siblings relations , Disseration Abstracts International .
- 86- Kumar, Raj(2011).Human Resource Management: Strategic Analysis Text and Cases. India, New Delhi, International Publishing House Pvt. Ltd..Management, New York: Mc Graw Hill In.
- 87- Mejbel, Al, Siron , Alnaser, (2013). The drivers of quality of working life: A critical review, Australian journal of Basic and applied sciences
- 88- Parvar, R. Ansari. (2013). Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM. International journal of academic research in business and social sciences
- 89- Pickard, Quentin(2005).The architects' handbook. Blackwell Science Ltd..
- 90-Quille , Tanya Justyne (2000) :Relationships between family functioning , parening practices , and adolescent symptoms , Dissertaion Abstract International .
- 91-Werther, W. & Davis, K. (2012). Human Resources and personalManagement, New York: Mc Graw Hill In.
- 92- Yousuf S. M. Anwar (2000). Quality of working life as a function of socio-technical system. New Delhi, K.M.Rai Mittal publications.