

## جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة عمان في ظل جائحة "كوفيد-19" من وجهة نظرهن

علا محمود الحمايدة\*

Doi: //10.47015/19.3.8

تاريخ قبوله: 2022/3/20

تاريخ تسلم البحث: 2022/1/17

### Female School Principals' Work Life Quality in Light of the "Covid-19" Pandemic in Amman Capital Governorate from their Perspective

Ola Mahmoud Al-Hamaideh, *The World Islamic Sciences & Education University, Jordan.*

**Abstract:** The study aimed to determine the work life of female school principals in Amman's capital governorate in the event of a pandemic. It was also intended to explore the substantial differences between their responses based on school stage and administrative experience. Using a questionnaire, the survey method was carried out. The stratified random sample of 222 school principals was comprised of 222 school principals. The overall quality of work life for school principals was found to be moderate, with a mean score of 2.48. The findings also showed that the quality of work life in both fields (functional and health) was moderate, with means of 2.53 and 2.42. The findings also indicated that, owing to the variable of school level, there were statistically significant differences in the degree of quality of work life (functional and health) among school principals in the capital governorate at the level of 0.05 in favor of the principals of basic schools. There were also variations in the general level of work life quality because of the administrative experience variable. The functional quality of work is favorable to principals with experience levels of less than five years and between five and ten years, as well as favorable to principals with experience levels of less than five years in the field of health work quality. The study recommended that the Ministry of Education provide health care for school principals as well as appropriate conditions to enable them to practice a quality work life.

**(Keywords:** Quality of Work Life, School Principals, COVID-19 Pandemic, Jordan)

استدعت زيادة الاهتمام بجودة حياة العمل للموارد البشرية وتحفيز طاقاتهم، حيث يرى لامين (Lamin, 2016) ضرورة الاهتمام بجودة المجالات الوظيفية والصحية في عمل الموارد البشرية، بهدف توفير قوى عاملة متحفزة ومبدعة، وتتصف بالرضا، ولديها ولاء كبير لعملها. وقد تأثر العاملون في القطاع التعليمي في الأردن بانتشار فيروس كورونا المستجد بشكل كبير، حيث شملت إجراءات الإغلاق المؤسسات التعليمية العامة والخاصة، وتم اللجوء إلى أدوات التعلم والتعليم عن بعد لاستدامة التعليم من خلال منصات التعليم الرقمية مثل "درسك" و"نورسيس"

ملخص: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة عمان في ظل جائحة "كوفيد-19"، والكشف عن الفروق الدالة بين استجاباتهن وفقاً لمتغيري المرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية. تم اتباع المنهج المسحي باستخدام الاستبانة، وتألقت العينة المختارة بالعشوائية الطبقية من (222) مديرة مدرسة. وتوصلت الدراسة إلى أن جودة حياة العمل لدى مديرات المدارس (الكلي) جاءت بمستوى متوسط وبمتوسط حسابي (2.48)، كما تبين أن جودة حياة العمل بمجالها (الوظيفية والصحية) جاءت بمستوى متوسط، وبمتوسطات حسابية بلغت (2.53 و 2.42) على التوالي. وتبين أن الفروق في مستوى جودة حياة العمل (الوظيفية والصحية) لدى مديرات المدارس، كانت دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )، تبعاً للمرحلة الدراسية لصالح مديرات المرحلة الأساسية، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى جودة حياة العمل بشكل عام وفي مجال جودة العمل الوظيفية تعزى للخبرة الإدارية لصالح المديرات من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات)، وفي مجال جودة العمل الصحية لصالح المديرات من فئة (أقل من 5 سنوات). وقد أوصت الدراسة الوزارة بتوفير الرعاية الصحية لمديرات المدارس والاهتمام بتوفير الظروف المناسبة لتمكينهن من ممارسة جودة حياة العمل.

(الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، مديرات المدارس، جائحة "كوفيد-19"، الأردن)

**مقدمة:** يمثل العنصر البشري الركيزة الأساسية في الفكر الإداري المعاصر مما دفع معظم المؤسسات والمنظمات إلى زيادة العناية بمواردها البشرية، وتوفير مجموعة من الأبعاد الأساسية المتعلقة بإيجاد بيئة عمل آمنة تراعي النواحي الصحية، وتوفير قدرًا من الرعاية الاجتماعية والاقتصادية والاهتمام بموضوع جودة الحياة بشكل عام، وجودة حياة العاملين بشكل خاص، وظهر ذلك جلياً بعد انتشار جائحة (كوفيد-19)، والتغير الكبير الذي طرأ على طرق تأدية الأعمال، وما ترتب على انتشار الجائحة من ظهور المخاوف الصحية، وزيادة الضغوط النفسية لدى جميع أفراد المجتمع، وخاصة العاملين في قطاع التعليم من معلمين ومديرين.

وفي الأردن أدى الوضع الوبائي إلى فرض حظر التجول، وغيرها من الإجراءات الوقائية، التي عرضت جميع فئات المجتمع -بما في ذلك المؤسسات التعليمية- إلى تغيرات طارئة غير مسبوقه، حيث أثرت تلك التغيرات على نوعية حياة الأفراد، وبخاصة العاملين منهم، حيث يعاني الأفراد العاملين في المجتمع الأردني من انخفاض مستويات جودة الحياة مقارنة بالأشخاص غير العاملين أو الذين يعملون أحياناً، وزادت لديهم المخاوف الصحية، بسبب انتشار الأفكار المرضية المزعجة، ومشاعر الخوف والتأثيرات النفسية الجسدية (Samawi et al., 2021). وترتب على ذلك أن أصبح موضوع جودة بيئة العمل، من أكثر المجالات البحثية نمواً واهتماماً في ظل انتشار جائحة "كوفيد-19"؛ هذه الجائحة التي

\* جامعة العلوم الإسلامية العالمية، الأردن.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2023.

(128, 2017) بأنها: "تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل، والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل، مما يساهم في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أعلى ربح ممكن".

وتهدف برامج جودة حياة العمل إلى تعظيم قدرة المنظمة التنافسية، وتوفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية، من خلال توفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين، من أجل التأثير الإيجابي على ممارسات الموارد البشرية بهدف تحسين الأداء في المنظمة وتحقيق أهدافها (Maghribi, 2009, 266). وبالنسبة للعاملين تهدف جودة حياة العمل إلى تحقيق آمال وتطلعات العاملين المتمثلة بالتقدم والنمو الوظيفي والأجور والمكافآت والنمو المهني والتوازن بين الحياة المهنية والخاصة، والاستقرار والأمن والعلاقات مع الزملاء في بيئة العمل. وتهدف إلى تحسين مستويات الرضا الوظيفي، من خلال إيجاد بيئة عمل داعمة ومشجعة لمنسوبيها (Akram et al., 2017, 248).

وبالنظر لطبيعة عمل مديري المدارس ومستوى التحديات التي يواجهونها، تتأكد أهمية جودة الحياة من خلال خلق بيئة محفزة تشجع على تأدية المهام المطلوبة منهم داخل المدرسة، مما يولد لديهم دافعا قويا نحو العمل، وتحقيق الأهداف المأمولة (Gowrie, 2014).

أما جودة حياة العمل الصحية، فتتمثل أهميتها في تحسين جودة البيئة المدرسية، وزيادة معرفة مديري المدارس بالقدرات والمهارات المطلوبة للاكتشاف المبكر للمشكلات الصحية، وتقديم الخدمات العلاجية المتطورة لهم، وتحسين وتنمية مستوى وعيهم الصحي من خلال تزويدهم بالمعارف والمفاهيم والمهارات المطلوبة في المجال الصحي. كما تأتي أهمية جودة حياة العمل الصحية من خلال دورها في تحسين الصحة العقلية، بإكساب مدير المدرسة القدرة على التفكير بوضوح، وتناسق الشعور بالمسؤولية، والقدرة على اتخاذ القرارات وصنعها (Bouaisha, 2014). ويرى مغراوي (Maghraoui, 2017) أن جودة حياة العمل الصحية تساهم في تخلص الفرد من الضغوط النفسية التي يواجهها مدير المدرسة أثناء عمله، وتحسين الجوانب الجسدية والنفسية، بما يساهم في تقليل مشاعر القلق والإرهاق الجسدي الذي يمنع مدير المدرسة من القيام بواجباته على أكمل وجه.

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة جودة حياة العمل لدى مديري المدارس والتعرف على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية، والآليات المقترحة لتحقيق ذلك منها: دراسة منصور (Mansour, 2016) التي هدفت التعرف إلى مستوى جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة وعلاقتها بدرجة ممارستهم للمساءلة الذكية، ولتحقيق أغراض الدراسة، استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة المكون من (141) مدير ومديرة، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن جودة حياة العمل لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة جاءت بدرجة كبيرة.

(Noor Space)، كذلك أطلقت وزارة التربية والتعليم خلال شهر أيلول (2020)، وبدعم من منظمة اليونيسف، برنامج "جسور التعلم" للمساعدة في إنعاش التعليم وتسريعه بعد الاضطراب الناجم عن الجائحة (Al-Zayoud, 2021). وفي هذا السياق فقد اضطلع مديرو المدارس بدور حاسم في التصدي لتأثير أزمة (كوفيد19) في العملية التربوية، حيث أخذوا على عاتقهم مسؤوليات إضافية في سياقات غير معهودة تهدف إلى تحسين قدرة العملية التعليمية على مواجهة الجائحة، من خلال التشاور والتواصل مع جميع الجهات الفاعلة في قطاع التعليم؛ بمن فيهم إدارات التعليم والمدرسين وأولياء الأمور؛ لضمان فعالية تنفيذ الخطط التدريسية بما يلبي احتياجات جميع المتعلمين، وتعزيز قدرتهم وقدرة نظام التعليم المدرسي على الصمود (United Nations, 2020).

يُعدّ مديرو المدارس أحد أهم عناصر تسيير العملية التعليمية، إذ يقوم نجاح أي نظام تعليمي إلى حد كبير على نقاط القوة والجودة في النظام الإداري المتبع؛ وفي هذا الصدد، تعد جودة حياة العمل مهمة جداً لمدير المدرسة وباقي العاملين فيها مهماً من مصادر قوة المديرين، وعاملاً فعالاً في تحسين أداء المدرسة، حيث يهتم موضوع الجودة في بيئة العمل المدرسي بتحليل المتطلبات التي تسهم في استدامة الأداء الفعال، بغرض توفير أفضل الظروف لرفع أداء العاملين في المدرسة وفي مقدمتهم مدير المدرسة (Siddiq, 2005). وتأتي أهمية دراسة مفهوم جودة حياة العمل لمدير المدرسة، كونها تعكس النظريات والأنماط الإدارية التي تتبناها الإدارة العليا التابعة للدولة أو المنظمة، لجعل العاملين فيها يتحملون مسؤولياتهم باستقلالية، وتحسين ثقتهم بالمنظمة، وتعزيز دافعتهم نحو العمل؛ بهدف تحقيق مستويات أعلى من الإنجاز للأهداف التربوية، وجودة العلاقة بين مدير المدرسة وبيئة العمل (Gupta & Sharma, 2011). ويرى جناناديفان (Gnanadevan, 2018) أن القيادات المدرسية تواجه العديد من المشكلات المتمثلة في ارتفاع مستوى الإجهاد، والأعباء الإضافية، ونقص الموارد اللازمة لتسيير العملية التعليمية، لذلك فإنه يجب العمل على تحسين الظروف الملائمة لإيجاد بيئة مناسبة لأداء واجباتهم في ظل نقص الإمكانيات.

ويعرف مفهوم جودة حياة العمل بأنه: "بناء مفاهيم متعدد الأبعاد، يشمل تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وفرق العمل، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمنظمة" (Abdel-Rahman, 2013, 42). وتعرف بأنها: "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر في الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (Sewid, Al-Kharusi et al., 2016, 5). وتعرفها سويد (

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، بالإضافة إلى أسلوب المجموعة البؤرية والتي شملت عينة من القيادات المدرسية والتعليمية، وقد توصل البحث إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي من شأنها تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بالتعليم المصري، منها آليات تتعلق برفع معدل الرضا الوظيفي لقادة المدارس، وآليات تتعلق بتخفيف حدة الإجهاد المهني، وآليات تتعلق بالتمكين والمشاركة في صنع القرار، وآليات تتعلق بتحقيق الأمان الوظيفي، وآليات تتعلق بتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، وآليات تتعلق باستخدام وتطوير القدرات البشرية.

وهدف دراسة سماوي وآخرين (Samawi et al., 2021) إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة للمقيمين في الأردن أثناء جائحة "كوفيد-19"، واتبعت الدراسة المنهج المسحي باستخدام استبانة منظمة الصحة العالمية لجودة الحياة، والتي تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (1409) فرداً ذكوراً وإناثاً، وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لجودة الحياة في جميع المجالات، وأظهرت النتائج أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية (فوق 50 عاماً). ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى الأكاديمي لصالح فئة (الدراسات العليا)، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمل لصالح العاملين مقارنة بالأشخاص الذين لا يعملون أو يعملون أحياناً.

وهدف دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) إلى التعرف إلى مستوى جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت، ومعرفة مدى وجود فروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث طبقت الاستبانة كأداة للدراسة على عينة قوامها (400) من شاغلي الوظائف الإدارية، وأظهرت نتائج الدراسة أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى جودة الحياة الوظيفية بشكل عام جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، في حين أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المرحلة التعليمية لصالح المرحلتين المتوسطة والثانوية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة لصالح أصحاب سنوات الخدمة أقل من خمس سنوات.

من خلال مراجعة الدراسات السابقة، يلاحظ أن بعض الدراسات اقتصر في موضوعها على مستوى جودة حياة العمل لدى العاملين في الإدارة المدرسية كدراسة نصر (Nasr, 2020) ودراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021)، والدراسة الحالية تتشابه مع هذه الدراسات. وتتشابه مع بعض الدراسات جزئياً في

وأظهرت النتائج كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات المشاركين حول مستوى جودة حياة العمل تعزى لمتغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، ومكان العمل، وعدد سنوات الخبرة.

واهتمت دراسة الحربي والشقران (Al-Harbi & Al-Shaqran, 2018) بالتحرف على مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير وبناء استبانة لقياس مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. وتكونت عينة الدراسة من (686) من أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: إن مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى، قد جاء بمستوى (متوسط) للأداة ككل. وأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والتخصص، على مجالات أداة الدراسة، وعلى المقياس الكلي.

واهتمت دراسة خليلي ومودانلو (Khalili & Modanlou, 2019) بفحص جودة حياة العمل لدى مديري المدارس في إيران وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، وقد تم إجراء الدراسة على عينة مكونة من (118) مدير مدرسة، طبقت عليهم أدوات الدراسة (استبيان سلوك المواطنة التنظيمية، واستبيان جودة الحياة)، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وأظهرت النتائج وجود مستوى متوسط لجودة حياة العمل لدى مديري المدارس في إيران، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات سلوك المواطنة التنظيمية وجودة حياة العمل لدى مديري المدارس.

وهدف دراسة الفحيلة (Al-Fahila, 2019) إلى تشخيص واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي، والتعرف على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية، والآليات المقترحة لتحقيق ذلك. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم توزيع استبانة على جميع القيادات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض، والبالغ عددهم (56) فرداً. وكان من أهم النتائج التي تم التوصل إليها أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية، كما كشفت النتائج أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على المعوقات التي تواجه جودة الحياة الوظيفية والتي تعوق تحقيق التميز التنظيمي في إدارات التعليم في المملكة العربية السعودية.

وحاولت دراسة نصر (Nasr, 2020) استكشاف المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية، والوقوف على الوضع الراهن لدى قيادات المدارس، بالإضافة إلى التوصل إلى مجموعة من الآليات المقترحة التي تساعد على تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية بالتعليم المصري،

على جودة حياتها الوظيفية والصحية، وبالتالي فمن المهم التعرف على مستويات جودة حياة العمل في النواحي الوظيفية والصحية لدى مديرات المدارس، لانعكاساتها الكبيرة على أداء المعلمات والطالبات، حيث إنهن يعملن جميعاً ضمن منظومة واحدة، وعلى مديرة المدرسة نشر الأجواء المريحة في المدرسة، لتحسين سير العمل الدراسي، وإشاعة جو من الاطمئنان بين المعلمات والطالبات في المدارس، وهو ما لن يتوفر دون تحقيق مستويات مناسبة من جودة حياة العمل الوظيفية والصحية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، حيث أن القضايا الصحية وقضايا أداء العمل المرتبطة بالوظيفة تُعدّ من القضايا التي تم التركيز عليها خلال انتشار الجائحة، مما استدعى دراسة مستوى جودة حياة العمل الصحية والوظيفية بشكل أساسي في هذه الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: "ما مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"؟"، ويتفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الأول: "ما مستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"؟"

السؤال الفرعي الثاني: "ما مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"؟"

السؤال الفرعي الثالث: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، تُعزى لمتغيري: المرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية؟"

#### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة حياة العمل في الجوانب الوظيفية والصحية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، والكشف عن الفروق في مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات المدارس في ضوء متغيري المرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية.

#### أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية: تكمن الأهمية النظرية للدراسة في أنها جاءت للكشف عن مستوى جودة حياة العمل في الجوانب الوظيفية والصحية لدى مديرات المدارس في العاصمة عمان في ظل جائحة "كوفيد-19"، وهي فترة عانى منها كافة فئات المجتمع، وبالتالي فإن هذه الدراسة تُقدم تصوراً واضحاً حول الواقع الحقيقي لمستوى جودة حياة العمل الوظيفية والصحية لدى مديرات

اقتصادها على تناول موضوع جودة حياة العمل مع اختلاف عينة الدراسة، كدراسة الحربي والشقران (Al-Harbi & Al-Shaqran, 2018) التي تناولت مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة أم القرى، ودراسة سماوي وآخرون (Samawi et al., 2021) التي بحثت في مستوى جودة الحياة للمقيمين في الأردن أثناء جائحة "كوفيد-19"، في حين تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة التي حاولت الربط بين مستوى جودة حياة العمل ببعض العوامل التنظيمية كدراسة منصور (Mansour, 2016) التي بحثت العلاقة بين مستوى جودة حياة العمل ودرجة ممارسة المساءلة الذكية، ودراسة خليلي ومودانلو (Khalili & Modanlou, 2019) التي فحصت جودة حياة العمل وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، ودراسة الفحيلة (Al-Fahila, 2019) التي بحثت في واقع توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية ودورها في تحقيق التميز التنظيمي، وقد استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء أداة الدراسة، وتفسير نتائجها والربط بين نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات السابقة وفي عرض الإطار النظري للدراسة. وتمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها من أوائل الدراسات التي بحثت في جودة حياة العمل لدى مديرات المدارس الأردنية وبخاصة في محافظة العاصمة، خلال جائحة "كوفيد-19".

#### مشكلة الدراسة وأسئلتها

بعد انتشار جائحة "كوفيد-19" أصبح دور مدير المدرسة التعامل مع الأزمات الطارئة على عملية التعليم وإدارتها، وأصبح مطلوب منه الاستعداد وبذل الجهود لمواجهة الآثار السلبية المترتبة على جائحة "كوفيد-19"، نصر (Nasr, 2020) حيث يرتبط نجاح العملية التعليمية في المدرسة بقدرة مدير المدرسة على إدارة العملية التعليمية باعتباره رئيس للفريق المدرسي المكلف بوضع الخطط، وتحديد الاحتياجات، والتواصل مع أولياء أمورهم، ودعم المعلمين نفسياً ومعنوياً، والتواصل الدائم معهم بهدف متابعة تعليم الطلبة، وبذل كل الجهود لتنفيذ توجيهات وسياسات وزارة التربية والتعليم التي يلاحظ أنها كانت متغيرة وفقاً للحالة الوبائية في الأردن خلال الجائحة.

وقد لاحظت الباحثة أن مديرات المدارس كن يعانين من مشكلة كبيرة تواجههن في الوقاية من انتقال المرض وانتشاره داخل المدرسة ونقله إلى أسرهن وذلك لعدم القدرة في السيطرة على عملية الاختلاط مع الطالبات والمعلمات في حال القيام بمهام الإدارة المدرسية بالشكل الصحيح حيث أن هذه الظاهرة سببت لهن مشكلة في أدائهن على أكمل وجه.

وقد أكدت دراسة سماوي وآخرين (Samawi et al., 2021) أن حياة مديرة المدرسة كأمراة عاملة في ظل جائحة "كوفيد-19" أصبحت مليئة بالضغوط؛ بسبب تعدد أدوارها بين الحياة المهنية والحياة الأسرية ومتابعة شؤون أسرتها، مما قد يؤثر

### مصطلحات الدراسة

- جودة حياة العمل: هي "مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة بالموارد البشرية للمنظمة، وتؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، وينعكس بدوره إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة والفرد" (Madi, 2014, 63).

وتعرف جودة حياة العمل من جانبين: ذاتي وموضوعي، حيث تعرف من وجهة نظر ذاتية بأنها تعبر عن تصورات العاملين عن مكان العمل، ومن وجهة النظر موضوعية، فهي تعبر عن عدة عناصر كالبرامج والأنشطة المرتبطة بظروف العمل الحقيقية في المنظمة كالأجور وظروف الرعاية الصحية (Nekouei, Othman, 2014).

وتعرف جودة حياة العمل إجرائياً في هذه الدراسة، بأنها: مجموعة من الأنظمة والجهود المبذولة من قبل وزارة التربية والتعليم الأردنية نحو توفير بيئة عمل مناسبة (وظيفية وصحية) لمديرات مدارس محافظة العاصمة في الأردن؛ والتي تسهم إيجابياً في قدرة مديرات المدارس على قيادة المدرسة في ظل جائحة "كوفيد-19" بأفضل المستويات من الأداء.

### منهج البحث

استخدمت الدراسة منهج البحث الوصفي بمدخله المسحي في تحقيق أهداف الدراسة. حيث يستهدف هذا المنهج دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، يعبر عنها تعبيراً كيفياً، أو تعبيراً كمياً، بحيث يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها.

### مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديرات المدارس (الأساسية والثانوية) في محافظة العاصمة، والبالغ عددهن (524) مديرة مدرسة يتوزعن في (9) مديريات للتربية والتعليم، وذلك خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2020-2021م. ويبين الجدول (1) توزع مجتمع الدراسة حسب مديرية التربية والتعليم والمرحلة الدراسية.

المدارس في ظل جائحة "كوفيد-19"، التي تمتاز بقلّة الدراسات في هذا المجال، حيث تُثري الدراسة الحالية المكتبة العربية بواحدة من الدراسات القليلة في حدود معرفة الباحثة وإطلاعها التي عالجت هذا الموضوع،

ثانياً: الأهمية التطبيقية: تُفيد نتائج هذه الدراسة بتزويد وزارة التربية والتعليم بنتائج ميدانية قد يترتب عليها اتخاذ إجراءات موضوعية تسهم في دفع مسيرة تنمية الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، من خلال تحسين مستوى جودة حياة العمل الوظيفية والصحية لدى مديرات المدارس في محافظة العاصمة عمان. كما تفتح الدراسة المجال أمام الباحثين للقيام بدراسات أخرى في هذا الموضوع الذي يشهد اهتماماً متزايداً في الفترة الأخيرة.

### حدود الدراسة

يمكن تعميم نتائج الدراسة في ضوء الحدود والمحددات الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على دراسة مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات المدارس في مجالين فقط، هما (جودة حياة العمل الوظيفية، وجودة حياة العمل الصحية).

- الحد البشري: طبقت الدراسة على مديرات المدارس فقط.

- الحد المكاني: اقتصرت الدراسة على المدارس (الأساسية والثانوية) في محافظة العاصمة عمان.

- الحد الزمني: طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020-2021م، خلال انتشار جائحة "كوفيد-19".

### محددات الدراسة

الأداة المستخدمة في جمع البيانات، هي من إعداد الباحثة، لذا فإن مصداقية النتائج، تعتمد على مدى صدق وثبات أداة الدراسة المستخدمة.

الجدول (1)

توزع مجتمع الدراسة حسب مديرية التربية والتعليم والمرحلة الدراسية.

م	مديرية التربية والتعليم		المرحلة الدراسية	المجموع
	لواء قصبة عمان	لواء الجامعة	الأساسية	الثانوية
1	لواء قصبة عمان		72	24
2	لواء الجامعة		24	21
3	لواء سحاب		18	5
4	لواء القويسمة		43	23
5	لواء ماركا		79	32
6	لواء وادي السير		29	17
7	لواء ناعور		20	15
8	لواء الجيزة		45	20
9	لواء الموقر		22	15
	المجموع		352	172

وقد تم تحديد حجم العينة الملائم من مجتمع الدراسة، باستخدام معادلة ستيفن ثامبسون التالية للعينات المسحية (Thompson, 2002):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[ N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p)}$$

حيث إن:

N: حجم مجتمع الدراسة.

Z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة 0.95 وتساوي 1.96.

d: نسبة الخطأ وتساوي (0.05).

P: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (0.5).

الجدول (2)

توزع عينة الدراسة حسب متغيراتها.

المتغير	الفئات	العدد	النسبة المئوية
المرحلة الدراسية	المرحلة الأساسية	149	67.1%
	المرحلة الثانوية	73	32.9%
	المجموع	222	100%
الخبرة الإدارية	أقل من 5 سنوات	48	21.6%
	من 5 إلى 10 سنوات	93	41.9%
	أكثر من 10 سنوات	81	36.5%
	المجموع	222	100%

وبتطبيق المعادلة بلغ حجم العينة المطلوب (221.9)، وبالتقريب أصبح العدد (222) كعينة الدراسة من مديرات المدارس في محافظة العاصمة، وبما نسبته (42.4%) تقريباً من حجم مجتمع الدراسة.

وقد اعتمدت الباحثة أسلوب العينة العشوائية الطبقية لسحب العينة من مجتمع الدراسة، من أجل مراعاة متغير: المرحلة الدراسية (أساسية، ثانوية) في اختيار أفراد عينة الدراسة؛ وذلك بتطبيق معادلة اختيار العينة الطبقية التالية:

$$\text{حجم العينة المطلوب} = \frac{\text{حجم الطبقة}}{\text{حجم المجتمع}} \times \text{حجم العينة الكلي}$$

وتم تطبيق المعادلة على طبقة مديرات المدارس الأساسية، كما يلي:

$$\text{حجم العينة المطلوب} = \frac{352}{524} \times 222 = 149 \text{ تقريباً}$$

وبالتالي فإن العدد المطلوب لتمثيل طبقة مديرات المدارس الأساسية في عينة الدراسة هو (149) مديرة مدرسة.

كذلك، فقد تم تطبيق المعادلة على طبقة مديرات المدارس الثانوية، كما يلي:

$$\text{حجم العينة المطلوب} = \frac{172}{524} \times 222 = 73 \text{ تقريباً}$$

وبالتالي فإن العدد المطلوب لتمثيل طبقة مديرات المدارس الثانوية في عينة الدراسة هو (73) مديرة مدرسة.

وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على عينة الدراسة البالغ عددها (222)، حيث استجاب جميع أفراد العينة على أداة الدراسة. وتم توضيح الخصائص الوظيفية لمديرات المدارس في عينة الدراسة، حسب متغيرات الدراسة: (المرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية)؛ كما هو مبين في الجدول (2).

## أداة الدراسة

## صدق أداة الدراسة وثباتها

عُرِضَت الأداة بصورتها الأولية على لجنة محكمين من أساتذة الجامعات في تخصصات مختلفة، وتم الأخذ بأراء المحكمين وإجراء التعديلات الضرورية، حيث تم حذف عبارتين من الأداة، بالإضافة إلى إعادة صياغة بعض العبارات لغويًا. حيث أصبحت الأداة بعد التحكيم مكونة من (19) عبارة كما يلي: المجال الأول يقيس مستوى جودة حياة العمل الوظيفية ويتكون من (11) عبارة، المجال الثاني يقيس مستوى جودة حياة العمل الصحية ويتكون من (8) عبارات. كما تم حساب دلالات صدق الاتساق الداخلي لعبارات الأداة باستخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، بين كل عبارة من العبارات مع المجال الواردة فيه، لإظهار مدى اتساق العبارات في قياس المجال المنتمية إليه، وكانت كما في الجدول (3).

تم تطوير استبانة لجمع البيانات، من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة حول موضوع جودة حياة العمل، كدراسة نصر (Nasr, 2020) ودراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021)، ودراسة الحربي والشقران (Al-Harbi & Al-Shaqran, 2018)، وقد تكونت الاستبانة من جزأين؛ يحتوي الجزء الأول على البيانات الأولية لأفراد العينة من حيث: المرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية. ويحتوي الجزء الثاني على (21) عبارة تقيس مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، موزعة على مجالين: يقيس المجال الأول مستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى المديرات ويشتمل على (11) عبارة، ويقيس المجال الثاني مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى المديرات ويشتمل على (10) عبارات. وتكون الاستبانة على أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت Likert الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وبحيث تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي.

## الجدول (3)

معاملات الارتباط لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، مع الدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه (ن = 30).

جودة حياة العمل الصحية		جودة حياة العمل الوظيفية	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**0.775	5	**0.799	1
**0.832	6	**0.775	2
**0.703	7	**0.772	3
**0.696	8	**0.782	4
-----	----	-----	----
-----	----	-----	----
		**0.831	11
		**0.744	6

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.01$ ).

المجال المنتمية إليه. وبعد التحقق من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة، تم استخراج معاملات الثبات لأداة الدراسة ومجالها وفق معادلة ألفا كرونباخ "Cronbach's alpha"، كما في الجدول (4).

تشير النتائج في الجدول (3) والمتعلقة باتساق عبارات مجالي الأداة إلى أن قيم معاملات الارتباط لكل عبارة مع الدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha = 0.01$ )، مما يشير إلى مناسبة تلك العبارات لقياس

## الجدول (4)

قيم الثبات لأداة الدراسة وفق معادلة ألفا كرونباخ.

معامل الثبات	عدد العبارات	المجال
0.928	11	جودة حياة العمل الوظيفية
0.898	8	جودة حياة العمل الصحية

(0.898)، وهذه القيم مناسبة لأغراض الدراسة لأنها تزيد عن (%60).

يبين الجدول (4) أن معامل الثبات لمجالي الأداة كان مرتفعاً؛ حيث بلغ معامل الثبات للمجال الأول (0.928)، وللمجال الثاني

## معيار تفسير متوسطات استجابات أفراد العينة على الأداة

## المعالجة الإحصائية

1. مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic) ممثلة بالمستويات الحسابية والانحرافات المعيارية، للإجابة عن السؤال الرئيس والسؤالين الفرعيين الأول والثاني الأول.

2. تحليل التباين الثنائي والثلاثي المتعدد (2-Way Manova)، (2-way Anova) للكشف عن الفروق الدالة تبعاً لمتغيري المرحلة الدراسية والخبرة الإدارية، بالإضافة لاختبار "شيفيه" (Scheffe) للكشف عن مصدر تلك الفروق باستخدام تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية.

### عرض النتائج ومناقشتها

- نتائج السؤال الرئيس: "ما مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"؟"

يعرض الجدول (5) الإحصاءات الوصفية لاستجابات مديرات المدارس في محافظة العاصمة حول مستوى جودة حياة العمل لديهن في ظل جائحة "كوفيد-19" بشكل عام.

لأغراض الحكم على مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، وفقاً لاستجاباتهم، اعتمد المعيار المستخرج من معادلة المدى الآتية:

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{أصغر قيمة، } 4 = 1 - 5$$

- طول الفئة = المدى ÷ عدد الفئات (مرتفع، متوسط، منخفض) =  $3 \div 4 = 1.33$ ، وهكذا تصبح أوزان المتوسطات على النحو الآتي:

- (من 1.00 إلى 2.33) يعني أن مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19" منخفض.

- (من 2.34 إلى 3.67) يعني أن مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19" متوسط.

- (من 3.68 إلى 5.00) يعني أن مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19" مرتفع.

### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات مديرات المدارس على أداة الدراسة بمجالها.

الترتيب	مجالات جودة حياة العمل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	جودة حياة العمل الوظيفية	2.53	0.28	متوسط
2	جودة حياة العمل الصحية	2.42	0.30	متوسط
	جودة حياة العمل (الأداة ككل)	2.48	0.23	متوسط

في ظل جائحة "كوفيد-19" حيث الضغوط في العمل والخوف من انتشار المرض لدى المديرات في مدارسهن.

وتتفق النتيجة المتوسطة لمستوى جودة حياة العمل ككل لدى مديرات المدارس في ظل جائحة "كوفيد-19"، مع عدد من الدراسات السابقة، حيث تتفق مع دراسة خليلي ومودانلو (Khalili & Modanlou, 2019) التي أظهرت مستوى متوسط من حيث جودة حياة العمل لدى مديري المدارس في إيران، ومع دراسة الحربي والشقران (Al-Harbi & Al-Shaqran, 2018) التي بيّنت أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى لديهم مستوى متوسط لجودة حياة العمل ككل. وتتفق مع دراسة الفحيلة (Al-Fahila, 2019) التي بيّنت درجة متوسطة من الموافقة على توافر جودة الحياة الوظيفية، ومع دراسة سماوي وآخرون (Samawi et al., 2021) التي أظهرت أن جودة الحياة لدى المقيمين في الأردن خلال جائحة "كوفيد-19" كان متوسطاً. في حين اختلفت مع دراسة منصور (Mansour, 2016) التي أظهرت أن جودة حياة العمل لدى مديري المدارس جاءت بدرجة كبيرة.

أظهرت النتائج في الجدول (5) أن جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19" بشكل عام (الكلية)، جاءت بمستوى متوسط، حيث بلغ متوسط استجابات مديرات المدارس على الأداة ككل (2.48)، وانحراف معياري (0.23). وبالنسبة لاستجابات مديرات المدارس على مجالَي الأداة؛ فقد جاء مجال: "جودة حياة العمل الوظيفية" أولاً بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (0.28) وبمستوى متوسط، وجاء مجال: "جودة حياة العمل الصحية" ثانياً بمتوسط (2.42) وانحراف معياري (0.30) وبمستوى متوسط.

ويدل هذا على التقارب بين جودة حياة العمل "الوظيفية والصحية" بحيث أن جودة أداء مديرة المدرسة لأدوارها الوظيفية تقوم على مدى توافر البيئة والظروف الصحية المناسبة، وبالتالي فإن الفرق بين المجالين جاء بسيط جداً فكلما كان الأمن الصحي متوفرًا، فإن حياة العمل تكون أكثر وظيفية، وهذا يستدعي من الوزارة المعنية أن توفر حياة عمل صحية وحياة وظيفية جيدة لتمكين مديرات المدارس من القيام بعملهن بصورة جيدة وخاصة



يعرض الجدول (6) الإحصاءات الوصفية لاستجابات مديرات المدارس في محافظة العاصمة على عبارات المجال الأول من أداة الدراسة الذي يقيس جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات المدارس في ظل جائحة "كوفيد-19".

نتائج السؤال الفرعي الأول: "ما مستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"؟"

### الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المديرات على مجال "جودة حياة العمل الوظيفية"، مرتبة تنازلياً.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
8	يوجد تحديد دقيق لمهام مديرة المدرسة في ظل جائحة "كوفيد-19" بما يساهم في تخفيف الضغوط المهنية عنها.	3.71	0.83	1	مرتفع
2	اشعر بوجود أهمية واحترام لدور مديرة المدرسة في تنظيم عملية التعليم في ظل جائحة "كوفيد-19".	3.26	0.91	2	متوسط
1	يوجد تحديد دقيق لساعات العمل في ظل جائحة "كوفيد-19" بما يضمن تسيير ومتابعة العمل بشكل سليم.	3.06	0.85	3	متوسط
10	أتلقي خدمات دعم إشرافيه من مديريةية التعليم والوزارة يتناسب مع الحاجات الطارئة في ظل الظروف السائدة.	2.81	0.86	4	متوسط
4	يوجد اتصال فعال بين مديرة المدرسة والعاملات في المدرسة وأولياء الأمور يساهم في حل المشكلات التعليمية الطارئة.	2.57	0.82	5	متوسط
6	أعتقد بعدالة نظام الأجور لمديرة المدرسة في ظل جائحة "كوفيد-19".	2.50	0.81	6	متوسط
11	أشعر بالاستقرار والأمان الوظيفي في ظل جائحة "كوفيد-19".	2.47	0.78	7	متوسط
5	يُمكن إدارة الاجتماعات المدرسية بصورة فعالة في ظل جائحة "كوفيد-19"، بما يتفق مع تحقيق أهداف المدرسة.	2.04	0.79	8	منخفض
9	تتوفر بيئة عمل مناسبة من حيث الإمكانيات البشرية والمادية المطلوبة في ظل جائحة "كوفيد-19".	1.96	0.80	9	منخفض
3	يوفر التعليم الإلكتروني قاعدة للمعلومات يُمكن توظيفها في اتخاذ القرارات وتوجيه المعلمات.	1.79	0.75	10	منخفض
7	اعتقد أن هناك دور فعال لنقابة المعلمين في مساندة الإدارة المدرسية في المشاكل المهنية الناجمة عن جائحة "كوفيد-19".	1.65	0.69	11	منخفض
	المتوسط العام لمستوى جودة حياة العمل الوظيفية.	2.53	0.28	---	متوسط

و(3.26). وحصلت (4) عبارات على مستوى منخفض، وهي ذات الأرقام (3، 5، 7، 9)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.65) و (2.04).

وقد جاءت العبارة (8): "يوجد تحديد دقيق لمهام مديرة المدرسة في ظل جائحة "كوفيد-19" بما يساهم في تخفيف الضغوط المهنية عنها" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.71)، وانحراف معياري (0.83)، وبمستوى مرتفع، وقد يعود السبب في ذلك إلى توجيهات وزارة التربية والتعليم ومديرية التربية والتعليم في العاصمة عمان والتعليمات الموجهة لمديرات المدارس لما يجب القيام به أثناء الجائحة للوقاية من المرض وتنفيذ هذه التعليمات بدقة خوفاً من انتشاره بين الطلبة والمعلمات

يبيّن الجدول (6) أن جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات المدارس خلال جائحة "كوفيد-19" جاءت بشكل عام (الكلية) بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات مديرات المدارس على المجال الأول من الأداة (2.53) وانحراف معياري (0.28).

وبالنسبة للعبارات، فقد أشارت النتائج إلى أن مستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات المدارس يتراوح بين المستوى المنخفض والمرتفع؛ حيث حصلت عبارة واحدة فقط على مستوى مرتفع، وهي العبارة رقم (8) بمتوسط حسابي (3.71). في حين حصلت (6) عبارات على مستوى متوسط، وهي ذات الأرقام (1، 2، 4، 6، 10، 11)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (2.47)

وتتفق النتيجة المتوسطة لمستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات المدارس، مع دراسة القحطاني ( Al-Qahtani, 2021) التي أظهرت أن جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في مدارس دولة الكويت جاءت بدرجة متوسطة، كما تتفق مع دراسة الفحيلة (Al-Fahila, 2019) التي بينت درجة متوسطة من موافقة أفراد العينة على توافر جودة الحياة الوظيفية.

- نتائج السؤال الفرعي الثاني: "ما مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"؟"

يعرض الجدول (7) الإحصاءات الوصفية لاستجابات مديرات المدارس في محافظة العاصمة على عبارات المجال الثاني من أداة الدراسة الذي يقيس مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات المدارس في ظل جائحة "كوفيد-19".

مما ينعكس على العملية التعليمية وإقناع أولياء الأمور بان التعليم يسير بشكل طبيعي ولا داعي لخوفهم على أبنائهم وهذا ما صرحت به الوزارة من خلال وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي في ضوء قرارات اللجنة الوبائية فجاءت تقدير المديرات معبرة عن الواقع. وأخيراً جاءت العبارة (7): "اعتقد أن هناك دور فعال لنقابة المعلمين في مساندة الإدارة المدرسية في المشاكل المهنية الناجمة عن جائحة "كوفيد-19"، بمتوسط حسابي (1.65)، وانحراف معياري (0.69)، وبمستوى منخفض. ويُعزى ذلك إلى أن نقابة المعلمين في فترة جائحة "كوفيد-19" كانت مجمدة، ولم يكن لها دور فاعل وواضح حيث كانت النقابة منشغلة في الاحتجاجات على قرار تجميدها وعودتها للممارسة عملها بالإشراف ومتابعة المعلمين وتوجيههم وعلى العكس أعلنت النقابة إضراب شامل للمدارس والمعلمين لذا كان دور النقابة في توجيه مدراء المدارس في هذا الجانب ضعيف بل ومغيب فكانت تقديرات المديرات واقعية في الإجابة عن العبارة.

### الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المديرات على مجال "جودة حياة العمل الصحية" مرتبة تنازلياً.

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
6	أمارس عادات صحية سليمة لتحسين نمط حياتي وتعزيز مناعتي الذاتية في ظل انتشار جائحة "كوفيد-19".	3.81	0.79	1	مرتفع
7	أتبع إجراءات الوقاية من فايروس كورونا، وتحقيق السلامة في البيئة المدرسية.	3.68	0.84	2	مرتفع
8	أجد في نفسي القدرة على مواجهة الأزمات النفسية في ظل الانتشار الواسع لجائحة "كوفيد-19" وتكرار أيام الحظر.	3.21	0.87	3	متوسط
3	يوجد اهتمام من قبل وزارة التربية لحماية مديرات المدارس من المخاطر الصحية المترتبة على الانتشار المجتمعي لفيروس كورونا.	2.09	0.79	4	منخفض
4	اعتقد أن نظام التأمين الصحي في ظل جائحة "كوفيد-19" هو نظام شامل يوفر علاج مناسب يحقق الرضا المهني.	1.85	0.81	5	منخفض
1	تتصف ظروف الدوام والعمل في المدرسة بأنها صحية، وأمنة بالرغم من انتشار جائحة "كوفيد-19".	1.70	0.71	6	منخفض
2	أرى أن الخدمات الصحية التي توفرها المستشفيات حالياً في ظل جائحة "كوفيد-19"، تعتبر مناسبة لعلاجي وأفراد أسرتي.	1.63	0.69	7	منخفض
5	يوفر التأمين الصحي لمديرة المدرسة إجراء الفحوصات الطبية وبخاصة فحص فيروس كورونا في المستشفيات والمختبرات الخاصة.	1.42	0.56	8	منخفض
	المتوسط العام لمستوى جودة حياة العمل الصحية.	2.42	0.30	---	متوسط

المنخفض والمرتفع؛ حيث حصلت عبارتان على مستوى مرتفع، وهما ذات الأرقام (6، 7) وحصلتا على متوسط حسابي (3.81) (3.68) على التوالي. وحصلت عبارة واحدة فقط على مستوى متوسط، وهي العبارة رقم (8) بمتوسط حسابي (3.21). في حين حصلت (5) عبارات على مستوى منخفض، وهي ذات الأرقام (1، 2، 3، 4، 5)، وتراوحت متوسطاتها الحسابية بين (1.42) و (2.09).

تُظهر النتائج في الجدول (7) أن جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات المدارس خلال جائحة "كوفيد-19" جاءت بشكل عام (الكلبي) بمستوى متوسط، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات مديرات المدارس على المجال الثاني من الأداة (2.42) وبانحراف معياري (0.30).

وبالنسبة للعبارات فقد أشارت النتائج إلى أن مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات المدارس يتراوح بين المستوى

والمطاعم والتجهيزات الطبية الخاصة، وكانت الدولة تبحث عن الوسائل والأدوات والطرق الكفيلة للحد من انتشاره، وهو ما يفسر الدرجة المنخفضة لتقديرات المديرات لهذه العبارة. وتتفق نتيجة جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات المدارس بدرجة المتوسطة، مع دراسة (Al-Fahila, 2019) التي بيّنت موافقة أفراد العينة على توافر أبعاد جودة الحياة بدرجة متوسطة.

**نتائج السؤال الفرعي الثالث:** "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى جودة حياة العمل لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، تُعزى لمتغيري: المرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية؟"

تم بدايةً استخراج الإحصاءات الوصفية لاستجابات مديرات المدارس في محافظة العاصمة على أداة الدراسة، وفقاً لمتغيري (لمرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية)، كما يتضح من الجدول (8).

وقد جاءت العبارة (6): "أمارس عادات صحية سليمة لتحسين نمط حياتي وتعزيز مناعتي الذاتية في ظل انتشار جائحة "كوفيد-19"" في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (3.81)، وانحراف معياري (0.79)، وبمستوى مرتفع، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن مديرات المدارس أخذن على عاتقهن الشخصي الاهتمام بصحتهن من خلال الالتزام بالوقاية الصحية الشخصية وعدم الاختلاط مع الآخرين والالتزام بلبس الكمامات والقفازات واستخدام المعقمات خوفاً من الإصابة بالمرض وانتشاره داخل المدرسة؛ لذا فإن الاستجابة على هذه الفقرة كان منطقياً. في حين جاءت العبارة (5): "يوفر التامين الصحي لمديرة المدرسة إجراء الفحوصات الطبية وبخاصة فحص فيروس كورونا في المستشفيات والمختبرات الخاصة" في الترتيب الأخير، بمتوسط حسابي (1.42)، وانحراف معياري (0.56)، وبمستوى منخفض، ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه مع بداية انتشار الوباء لم يكن يتوفر أدوات الفحوصات

### الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المديرات على الأداة بمجالها، تبعاً للمرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية.

مجالات الأداة			الإحصاءات الوصفية	فئات المتغير	المتغير
جودة حياة العمل الوظيفية	جودة حياة العمل الصحية	الأداة (الكلي)			
149	149	149	العدد		
2.52	2.47	2.57	المتوسط الحسابي	المرحلة الأساسية	
0.21	0.28	0.26	الانحراف المعياري		المرحلة الدراسية
73	73	73	العدد		
2.40	2.33	2.45	المتوسط الحسابي	المرحلة الثانوية	
0.24	0.30	0.30	الانحراف المعياري		
48	48	48	العدد		
2.55	2.51	2.58	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	
0.22	0.27	0.30	الانحراف المعياري		
93	93	93	العدد		
2.51	2.43	2.56	المتوسط الحسابي	من 5 إلى 10 سنوات	الخبرة الإدارية
0.21	0.27	0.27	الانحراف المعياري		
81	81	81	العدد		
2.42	2.37	2.45	المتوسط الحسابي	أكثر من 10 سنوات	
0.23	0.32	0.26	الانحراف المعياري		

الثنائي المتعدد بدون تفاعل (2-way Manova)، كما في الجدول (9).

يُظهر الجدول (8) وجود تباين ظاهري بين متوسطات استجابات المديرات على أداة الدراسة ومجالها، وذلك، وللكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات المديرات على مجالي جودة حياة العمل (الوظيفية، والصحية)، تم تطبيق تحليل التباين

الجدول (9)

نتائج (2-way Manova) للكشف عن دلالة الفروق بين استجابات المديرات على مجالي جودة حياة العمل (الوظيفية والصحية)، وفقاً للمرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية.

مصدر التباين	مجالات الأداة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f) المحسوبة	مستوى الدلالة
(المرحلة الدراسية)	جودة حياة العمل الوظيفية	0.672	1	0.672	9.204	*0.003
Hotelling= *8.696	جودة حياة العمل الصحية	0.912	1	0.912	11.505	*0.001
(الخبرة الإدارية)	جودة حياة العمل الوظيفية	0.722	2	0.361	4.940	*0.008
Wilks' Lambda= *3.891	جودة حياة العمل الصحية	0.666	2	0.333	4.202	*0.016
الخطأ	جودة حياة العمل الوظيفية	15.924	218	0.073		
	جودة حياة العمل الصحية	17.278	218	0.079		
الكلي	جودة حياة العمل الوظيفية	17.340	221			
	جودة حياة العمل الصحية	18.827	221			

\* دالة إحصائياً ( $\alpha \leq 0.05$ ).

كل من جودة حياة العمل "الوظيفية والصحية" في ظل جائحة "كوفيد-19" تزداد لدى مديرات مدارس المرحلة الأساسية.

كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى جودة حياة العمل (الوظيفية والصحية) لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة، تعزى لاختلاف الخبرة الإدارية، إذ بلغت قيمة (Wilks' Lambda) لهذا المتغير (8.696) وبدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما بلغت قيمة (f) المحسوبة للفروق بين استجابات الفئات الثلاث لمتغير الخبرة الإدارية على مجالي جودة حياة العمل "الوظيفية والصحية" (9.204)، (11.505) على التوالي، وبدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وقد تم تحديد مصدر الدلالة الإحصائية، من خلال اختبار "شيفيه" (Scheffe)، الوارد في الجدول (10).

يتضح من الجدول (9) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى جودة حياة العمل (الوظيفية والصحية) لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة، تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية، إذ بلغت قيمة (Hotelling) لهذا المتغير (8.696) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )، كما بلغت قيمة (f) المحسوبة للفروق بين استجابات المديرات المدارس الأساسية والثانوية على مجالي جودة حياة العمل "الوظيفية والصحية" (11.505)، (9.204) على التوالي، وبدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالعودة إلى جدول المتوسطات الحسابية رقم (8) يتضح أن الفروق جاءت لصالح مديرات المرحلة الأساسية كون متوسطات استجاباتهن جاءت أعلى من متوسطات استجابات زميلاتهن من مديرات المرحلة الثانوية، مما يدل على أن مستوى

الجدول (10)

نتائج اختبار (Scheffe) لتحديد مصدر الفروق الدالة إحصائية في استجابات المديرات على مجالي جودة حياة العمل (الوظيفية والصحية)، وفقاً للخبرة الإدارية.

المجالات	الخبرة الإدارية	أقل من 5	من 5 إلى 10	أكثر من 10
جودة حياة العمل الوظيفية	الإدارية	2.58	2.56	2.45
	أقل من 5	----	0.02	*0.13
	من 5 إلى 10	----	----	*0.11
جودة حياة العمل الصحية	الإدارية	2.51	2.43	2.37
	أقل من 5	----	0.08	*0.14
	من 5 إلى 10	----	----	0.06
	أكثر من 10	----	----	----

\* دالة إحصائياً ( $\alpha \leq 0.05$ ).

من 5 سنوات) وبين مديرات المدارس من فئة (أكثر من 10 سنوات)، ولصالح مديرات المدارس من فئة الخبرة (أقل من 5 سنوات) كون متوسط استجاباتهم جاءت أعلى من متوسط استجابات زميلاتهم من فئة (أكثر من 10 سنوات). وهذه النتيجة تعني أن مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة تزداد لدى المديرات من الفئة الأقل خبرة (أقل من 5 سنوات) مقارنة بزميلاتهم من الخبرة الأعلى (أكثر من 10 سنوات).

وتم تطبيق تحليل التباين الثنائي بدون تفاعل (2-way Anova) للتعرف إلى دلالة الفروق بين متوسطات استجابات المديرات على الأداة ككل، والجدول (11) يبيّن النتائج.

تبين النتائج في الجدول (10) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً في مستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة، كان بين مديرات المدارس من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات)، وبين مديرات المدارس من فئة (أكثر من 10 سنوات)، ولصالح مديرات المدارس من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات) كون متوسطات استجاباتهم جاءت أعلى من متوسط استجابات زميلاتهم من فئة (أكثر من 10 سنوات). وهذه يعني أن مستوى جودة حياة العمل الوظيفية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة تزداد لدى المديرات من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات).

وبالنسبة لمصدر الفروق الدالة إحصائياً في مستوى جودة حياة العمل الصحية لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، فقد كان بين مديرات المدارس من فئة (أقل

### الجدول (11)

نتائج (2-way Anova) للكشف عن الفروق بين استجابات المديرات على الأداة ككل، وفقاً للمرحلة الدراسية، والخبرة الإدارية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (f) المحسوبة	مستوى الدلالة
المرحلة الدراسية	0.768	1	0.768	16.890	*0.000
الخبرة الإدارية	0.659	2	0.330	7.246	*0.001
الخطأ	9.915	218	0.045		
المجموع	11.345	221			

\* دالة إحصائياً ( $\alpha \leq 0.05$ ).

يزداد لدى مديرات مدارس المرحلة الأساسية مقارنة بمديرات مدارس المرحلة الثانوية.

كما يتضح من الجدول (11) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لاختلاف الخبرة الإدارية في مستوى جودة حياة العمل بشكل عام (الأداة ككل) لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة للفروق بين الفئات الثلاث لمتغير الخبرة الإدارية (7.246) وبدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وقد تم تحديد مصدر الدلالة الإحصائية في استجابات المديرات حول مستوى جودة حياة العمل لديهن (الأداة ككل)، من خلال اختبار "شيفيه" (Scheffe)، الوارد في الجدول (12).

يتضح من الجدول (11) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لاختلاف المرحلة الدراسية في مستوى جودة حياة العمل بشكل عام (الأداة ككل) لدى مديرات مدارس محافظة العاصمة في ظل جائحة "كوفيد-19"، إذ بلغت قيمة (f) المحسوبة للفروق بين استجابات مديرات المدارس الأساسية والثانوية على الأداة ككل (16.890) وبدلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ )، وبالرجوع إلى جدول المتوسطات الحسابية رقم (8)، يتضح أن الفروق جاءت لصالح مديرات مدارس المرحلة الأساسية كون متوسطات استجاباتهم جاءت أعلى من متوسطات استجابات زميلاتهم من مديرات المرحلة الثانوية، مما يدل على أن مستوى جودة حياة العمل بشكل عام في ظل جائحة "كوفيد-19"

### الجدول (12)

نتائج اختبار (Scheffe) لتحديد مصدر الفروق الدالة إحصائية في استجابات المديرات على الأداة ككل، وفقاً لمتغير الخبرة الإدارية.

الخبرة الإدارية	أقل من 5	من 5 إلى 10	أكثر من 10
$\bar{X}$	2.55	2.51	2.42
أقل من 5	----	0.04	*0.13
من 5 إلى 10	----	----	*0.09
أكثر من 10	----	----	----

\* دالة إحصائياً ( $\alpha \leq 0.05$ ).

فيمكن تفسيرها بأن مديرات المدارس من فئة الخبرة الطويلة هنّ غالباً من الفئات العمرية الأكبر سنّاً، فكان الخوف لدى هذه الفئة أكثر من فئتي الخبرة القليلة والمتوسطة، وبخاصة أن التقارير الدولية مع انتشار الجائحة كانت تشير إلى أن فئة الأعمار الأكبر سنّاً هي أكثر عرضة للإصابة بالمرض وأكثر عرضة للوفاة، لأن جهاز المناعة لديهم أضعف ولا توجد لديهم مقاومة للمرض لذا كانت جودة حياة العمل لدى المديرات من فئة الخبرة الطويلة أقل. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) بوجود فروق دالة إحصائية تُعزى لسنوات الخدمة في مستوى جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت. في حين تختلف مع كل من دراسة منصور (Mansour, 2016)، ودراسة الحربي والشقران (Al-Harbi & Al-Shaqrان, 2018) التي بيّنت نتائجها أنه لا توجد فروق في مستوى جودة حياة العمل تعود لسنوات الخبرة.

#### التوصيات

من خلال نتائج الدراسة، يُمكن التوصية بالآتي:

- الاهتمام بالرعاية الصحية لمديرات المدارس بالمرحلة الأساسية والمرحلة الثانوية بما يكفل لهن ممارسة جودة حياة العمل.
- التركيز على الاهتمام بالرعاية الصحية للمديرات ممن تتجاوز خبراتهن الإدارية أكثر من 10 سنوات.
- اهتمام الوزارة بتوفير ظروف أكثر مناسبة لتمكين مديرات المدارس من ممارسة جودة حياة العمل.
- تزويد مديرات المدارس بالتعليمات والتوجيهات باستمرار لمواجهة جائحة "كوفيد-19"، وعدم انتشار الوباء داخل مدارسهم.
- توصية الباحثين بإجراء دراسة مشابهة للدراسة الحالية في باقي المحافظات الأردنية تشمل مديري مدارس الذكور، ومقارنة نتائجها بنتائج الدراسة الحالية.

يتضح من خلال الجدول (12) أن مصدر الفروق بين استجابات المديرات حول مستوى جودة حياة العمل بشكل عام (الأداة ككل) خلال الجائحة، كان بين مديرات المدارس من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات)، وبين مديرات المدارس من فئة (أكثر من 10 سنوات)، ولصالح مديرات المدارس من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات) كون متوسطات استجاباتهن جاءت أعلى من متوسط استجابات زميلاتهن من فئة (أكثر من 10 سنوات). وهذه يعني أن مستوى جودة حياة العمل بشكل عام (الكلّي) لدى المديرات، يزداد لدى المديرات من فئتي (أقل من 5 سنوات) و (من 5 إلى 10 سنوات).

ويمكن تفسير النتيجة التي توصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل بشكل عام ومجالها "جودة حياة العمل الوظيفية والصحية" في ظل جائحة "كوفيد-19" تزداد لدى مديرات مدارس المرحلة الأساسية مقارنة بمديرات مدارس المرحلة الثانوية، إلى أن مديرات المرحلة الأساسية يتعاملن مع الطالبات الأصغر سنّاً وهي الفئة العمرية الأقل عرضة بالإصابة بالمرض بل إن الإصابات نادرة بين هذه الفئة العمرية، لذا كانت درجة الخوف لدى مديرات المرحلة الأساسية أقل منه لدى مديرات المدارس الثانوية؛ مما يشكل لديهن الأمان والثقة أكثر في ممارسة عملهم بشكل طبيعي، وأن جودة العمل لديهن أكثر. إضافة إلى ضغوط بيئة العمل لدى مديرات المدارس الأساسية تكون أقل مقارنة بالمدارس الثانوية مما يجعل مديرات المدارس الأساسية يشعرون بمستوى جودة حياة العمل بشكل أفضل. وهذه النتيجة تتفق مع ما توصلت إليه دراسة القحطاني (Al-Qahtani, 2021) بوجود فروق دالة إحصائية تُعزى للمرحلة التعليمية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لشاغلي الوظائف الإدارية في مدارس التعليم الحكومي بدولة الكويت.

وبالنسبة للنتيجة التي توصلت إلى أن المديرات من فئتي الخبرة القليلة والمتوسطة يزداد لديهن مستوى جودة حياة العمل بشكل عام وفي مجال "جودة حياة العمل الوظيفية" وذلك مقارنة بزميلاتهن من فئة الخبرة الطويلة، وأن المديرات من فئة الخبرة القليلة يزداد لديهن مستوى جودة حياة العمل في مجال "جودة حياة العمل الصحية" مقارنة بزميلاتهن من فئة الخبرة الطويلة،

## References

- Abdel-Rahman, Magda. (2013). Quality of life and its impact on competitive priorities - an exploratory study of the opinions of workers in the staff of the workers in a continuous factory in the province of Dohuk. *Rafidain Development Journal*, 35(12), 37-56.
- Akram, M.; Ilgan, A., Ozu, O. & Shah, A. (2017). Quality of school work life of public school teachers: cases from Turkey and Pakistan. *Journal of Education and Educational Development*, 4(2), P. 244-269.
- Al-Fahila, Ibrahim. (2019). Quality of life and its role in achieving excellence in education in the Kingdom of Saudi Arabia, a field study applied in the General Administration of Education in the Riyadh region. *Journal of Scientific Research in Education*, 2(20), 423-456.
- Al-Harbi, Samira & Al-Shaqran, Rami. (2018). The level of quality of work life among faculty members at Umm Al-Qura University. *Journal of the Arab Educators Association*, 103(102), 213-285.
- Al-Kharusi, B., Aldhafri, S., Al-Kharusi, H., Al-Busaidi, S., Ambosaidi, A., Al-Hosani, K. & Alrajhi, M. (2016). Measuring the quality of working life of teachers: *Theoretical models and results of exploratory factor analysis*. A paper presented at the 4<sup>th</sup> International Conference of the College of Education, Muscat, Sultanate of Oman.
- Al-Qahtani, Shamma Misfir. (2021). *The quality of administrative life for job occupants in educational schools in public schools in the State of Kuwait*. Unpublished Master's Thesis, Kuwait University, Kuwait.
- Al-Zayoud, Muhammad. (2021). The Jordanian educational system and the corona pandemic: opportunities and challenges. *Educational Affairs*. <https://www.Educationalaffairs.org/all-news>. Date of entry 24-1-2021. AD.
- Badawi, Shireen. (2015). The impact of management presentation and commitments on the quality of work life in government organizations in the United Arab Emirates. *Journal of Public Administration*, 55(4), 720-788.
- Bouaisha, Amal. (2014). *The quality of life and its relationship to the psychological identity of her child, a terrorist relationship*. Unpublished Doctoral Thesis. University of Mohamed Khider-Biskra. Algeria.
- Gnanadevan, J. (2018). A study on quality of work life on level of commitment of the faculty members working in self-financing arts and science colleges. *International Journal of Research in Management, Economics and Commerce*, 8(1), 6-13.
- Gowrie, G. (2014). Perceived factors that influence teachers' quality of work life in primary schools in one education district in Trinidad and Tobago. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*, 1(10), 101-113.
- Gupta, M. & Sharma, P. (2011). Factor credentials boosting quality of work life of BSNL Employees in Jammu region. *APJRB*, 1(2), 79-89.
- Khalili G. & Modanlou, Y. (2019). The relationship between organizational citizenship behavior, performance and quality of work life among school principals. *Journal of Family and Research*, 16(243), 47-65.
- Lamin, Wadi. (2016). Quality of work life as an approach to burnout management. *Journal of Studies and Research*. Algeria, (22), 264-284.
- Madi, Khalil. (2014). *An applied study on Palestinian universities*. Ph.D thesis, Suez Canal University, Egypt.
- Maghraoui, Zahra. (2017). The effect of psychological stress on the teachers of the basic and intermediate education stages in Misurata. *Sirte University Scientific Journal*, 7 (1), 339-361.
- Maghribi, Abdelhamid. (2009). *Modern Betrayal in Human Resource Management Studies and Practices*. Mansoura: Al-Asr Library for Publishing.
- Mansour, Muhammad. (2016). *Education quality in continuing education*. Unpublished Master Thesis. Al-Azhar University, Gaza, Palestine.

- Nasr, Azza Galal. (2020). Improving the quality of life for public school leaders in Egypt: Suggested mechanisms. *Journal of Educational Administration*, (26), 13-97.
- Nekouei, M., Othman, M., Masud, J. & Ahmad, A. (2014), Quality of Work Life and Job Satisfaction among employee in government organizations in Iran, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(1), 217-229.
- Samawi, O., Aitan, S., Al-Salem, H., Aqel, I.m Banat, H. & Aletan, S. (2021). Quality of life during the covid-19 community spread in Jordan. *Journal of Critical Reviews*, 8(1), 1095-1104.
- Sewid, G. (2017). Quality of working life and its relationship to professional responsibility and achieve sustainable development among workers of spinning and weaving factories in Menofia Governorate. *Journal of Psychological Guidance*, (52), 123-189.
- Siddiq, Muhammad. (2005). An applied study on the units of a special nature at Mansoura University. *The Egyptian Journal of Business Studies*, Mansoura University, 29(2), 1-46.
- Sivakumar, A. & Singaravelu, G. (2019). Work motivation among high school teachers in Palakkad district. *The International Journal of Analytical and Experimental Modal Analysis*, 11(12), 98-106.
- Thompson, S. (2002). *Sampling, Wiley Series in Probability and Statistics*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- United Nations. (2020). *Policy brief: During and beyond the COVID-19 pandemic*. [https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy\\_brief\\_-\\_education\\_during\\_covid-19\\_and\\_beyond\\_arabic.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_arabic.pdf). Date of entry 14-1-2021 AD.