



ALbaha University

العدد الخامس والعشرون ... ربيع الثاني ١٤٤٢ هـ - ديسمبر ٢٠٢٠ م

ردمك (النشر الإلكتروني): ٧٤٧٢ - ١٦٥٢

ردمك: ٧١٨٩ - ١٦٥٢

مجلة جامعة الباحة

للعلوم الإنسانية

دورية - علمية - محكمة



مجلة علمية تصدر عن جامعة الباحة



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

جامعة الباحة

وكالة الجامعة للدراسات العليا والبحث العلمي

مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية

تصدر عن جامعة الباحة

مجلة دورية — علمية — محكمة

مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية

العدد الخامس والعشرون... ربيع الثاني ١٤٤٢ هـ - ديسمبر ٢٠٢٠ م ردمد: ٧١٨٩-١٦٥٢ ردمد (النشر الإلكتروني): ٧٤٧٢-١٦٥٢

المحتويات

- التعريف بالمجلة
- الهيئة الاستشارية لمجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية
- المحتويات
- 1 منهج الإمام الكوراني في عرض وتوجيه القراءات القرآنية في تفسيره " غاية الأمانى
في تفسير الكلام الرباني " (سورة البقرة أمودجاً).....
د. أحمد بن محمد أحمد آل مصوي الغامدي
- 34 رواة البخاري الذين انتقدت روايتهم عن الزهري، ومنهجه في التخريج لهم في صحيحه، دراسة
تحليلية.....
د. سعيد بن علي عبدالله الأسمرى
- 56 ضوابط في تخريج السنة النبوية وعلم العلل والعلاقة بينهما.....
د. خالد ضيف الله الشلاحي
- 102 صلة الزيدية بالمعتزلة: القاسم بن إبراهيم الرسي نموذجاً (ت246).....
د. عبد الرحمن بن علي بن أحمد الزهراني
- 127 جدلية الشعري والسردى: ديوان سحيم لغازي القصيبي أمودجاً.....
د. حمدان محسن الحارثي
- 155 المستوى الدلالي الجمالي للخطاب الشدوي في اللهجة الشدوية: دراسة بلاغية للنص ذي الجملة
الواحدة في دائرة فن التشكيل التعبيري (البيان) " في ضوء جغرافية النص ".....
د. محمد بن عبد الله بن حسين الشدوي الغامدي
- 185 الخطاب السردى في ديوان " الحمى " لغازي القصيبي.....
د. مثنىة مطر الهدلي
- 206 إسهامات معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية
(2030 م) من وجهة نظرهم.....
د. مهدية بنت صالح بن خلف الثقفي
- 236 برنامج تدريبي مقترح قائم على معايير رخصة المعلم في ضوء الاحتياجات التدريبية لمعلمي التربية
الفنية بالمملكة العربية السعودية ومعوقات تدريبهم.....
د. محمد حسن سعيد آل سفران
- 264 اللعب في مرحلة ما قبل المدرسة في ضوء نظريات علم النفس وتطبيقاته التربوية في رياض
الأطفال.....
د. محمد محمود العطار
- 297 درجة رضا الدارسين من نزلاء السجون في المنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية عن
برنامج بكالوريوس إدارة الأعمال المطبق بأسلوب التعليم عن بعد والصعوبات التي تواجههم من
وجهة نظرهم
- د. يوسف بن عمر الراشد.....
د. فراس حسن عبد الحميد طلافحه
- 332 جودة الحياة وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة.....
د. نوره مسفر عطية الغبيشي الزهراني

رئيس هيئة التحرير:

د. مكي بن حوفان القرني

مدير التحرير:

د. محمد عبد الكريم علي عطية

أعضاء هيئة التحرير:

د. سعيد بن أحمد عيدان الزهراني

أستاذ مشارك بقسم الدراسات الإسلامية

كلية العلوم والآداب بالمنفذ جامعة الباحة

د. عبد الله بن خميس العمري

أستاذ مشارك بقسم اللغة العربية

كلية العلوم والآداب ببلجرشي جامعة الباحة

د. محمد بن حسن الشهري

أستاذ مشارك بقسم الدراسات الإسلامية

كلية الآداب والعلوم الإنسانية جامعة الباحة

د. حديجة بنت مقبول الزهراني

أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية جامعة الباحة

د. محمد بن عبد الكريم علي عطية

أستاذ مشارك بقسم الإدارة والتخطيط التربوي

كلية التربية جامعة الباحة

ردمد النشر الورقي: 7189 — 1652

ردمد النشر الإلكتروني: 7472 — 1653

رقم الإيداع: 1963 — 1438

ص. ب: 1988

هاتف: 7250341 17 / 00966 17 7274111

تحويلة: 1314

البريد الإلكتروني: bujz@bu.edu.sa

الموقع الإلكتروني: https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujzhs

جودة الحياة وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة

د. نوره مسفر عطية الغبيشي الزهراني

أستاذ السكن وإدارة المنزل المشارك بقسم الاقتصاد المنزلي

كلية العلوم والآداب بالمخواه في جامعه الباحة

الملخص:

يهدف البحث بصفة رئيسية إلى دراسة العلاقة بين جودة الحياة وانعكاسها على الرضا الوظيفي للزوجات العاملات عينة البحث، وتكونت عينة الدراسة من عينة أساسية قوامها (٢٥٠) زوجة عاملة، تم إختيارهم بطريقة عشوائية، ومن مستويات إقتصادية وإجتماعية مختلفة. وإشتملت أدوات البحث على إستمارة البيانات العامة، استبيان جودة الحياة، استبيان الرضا الوظيفي (إعداد الباحثة)، وإتبع البحث المنهج الوصفي والتحليلي، توصلت نتائج البحث إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة تبعاً للمتغيرات الدراسة لصالح المستوى التعليمي الاعلى للزوجة والاكبر سنا، وعدد سنوات العمل الاكبر، والمهنة الحرة، وعدد أفراد الاسرة الاقل والدخل الشهري المرتفع. كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة البحث في الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات الدراسة لصالح المستوى التعليمي الاعلى للزوجة والاكبر سنا، وعدد سنوات العمل الاكبر، والمهنة الحرة، وعدد أفراد الاسرة الاقل والدخل الشهري المرتفع، ووجدت علاقة إرتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور جودة الحياة ومحاور الرضا الوظيفي. وكان المستوى التعليمي للزوجة هو العامل الأكثر تأثيراً في نسبة المشاركة في جودة الحياة بنسبة ٧٦,٣٪، والمهنة ايضا هو العامل الأكثر تأثيراً في نسبة المشاركة في الرضا الوظيفي بنسبة ٨٢٪، والوزن النسبي لمحاور جودة الحياة كان في المقدمة جودة العلاقات الاجتماعية، والوزن النسبي لمحاور الرضا الوظيفي تصدر التقدير واحترام الذات المقدمة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة؛ الرضا الوظيفي؛ المرأة العاملة.

The Quality of life and its impact on the job satisfaction of working women

Dr. Nora Misfir Attia Al Ghubaishi Al Zahrani

Associate Professor of Housing and Home Management, Department of Home Economics

Faculty of Science and Arts in Al-Makhwah at Al-Baha University

Abstract:

The main objective of this research is to study the relationship between quality of life and its reflection on the job satisfaction of working wives. The study sample consisted of a basic sample of (250) working wives, who have been randomly chosen, and from different economic and social levels. The research tools included the general data form, quality of life questionnaire, job satisfaction questionnaire (researcher preparation), and the research followed the descriptive and analytical approach, The results of the research found that there are statistically significant differences in the quality of life according to the study variables in favor of the higher educational level of the wife and the older age, the number of years of the largest work, the free profession, the number of members of the family less and the high monthly income. Also found significant differences statistically among the members of the research sample in Job satisfaction. According to the study, variables in favor of the higher educational level of the wife and the elderly, the number of years of the largest work, the free profession, the number of members of the family less and the higher monthly income, and found a correlative correlation statistically significantly between the quality of life and satisfaction axes Career, The wife's educational level was the most influential factor in the rate of participation in the quality of life at 76.3%, and the profession is also the most influential factor in the participation rate in job satisfaction at 82%, and the relative weight of the quality of life axes was at the forefront the quality of social relationships, and the relative weight of the satisfaction axes career issues appreciation and self-esteem provided.

Keywords: quality of life, satisfaction, working women.

مقدمة ومشكلة البحث:

يعتبر العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في إنتاجية العمل فهو دعامة الإنتاج وهو العنصر الوحيد الذي لا يتقاضى عنه بسهولة، كما يستغرق إعداداه وقتاً طويلاً. وقد ترتب على إهمال العنصر البشري في بعض المنظمات الحكومية والمؤسسات أن تخلفت أو إنخفضت إنتاجيتها وإنخفض مستوى الأداء فيها وأصبح من الضرورة معالجة تلك القضية بهدف تحسين مستوى أداء العاملين وتحقيق رضاهم الوظيفي. لذا تتصدر إدارة الموارد البشرية قائمة المهام التي تواجه أي منظمة إذ لا بد من توجيه العاملين وتحفيزهم وتحقيق رضاهم الوظيفي لتوظيف نشاطاتهم في تحقيق اهداف المنظمة، إذ أن الرضا الوظيفي مهم بالنسبة للأفراد والجماعات لأنه يرتبط بالنجاح في العمل. (محمد، ٢٠١٨)

كما تعتبر الموارد البشرية هي أعلى الموارد للمنظمات، ومصدراً مهماً لتحقيق المزايا التنافسية لها، وأصبح الاستخدام الأمثل لهذه الموارد يعتمد على التدابير التي يمكن اتخاذها لحماية العاملين بدنياً ومعنوياً. حيث يعيش العالم فترة غير مسبوقه من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة، سواء كانت الاقتصادية منها والسياسية أو التكنولوجية أو الاجتماعية وغيرها، لذلك فإن منظمات الأعمال الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات (الخزاعلة، ٢٠١٤) حيث اهتمت العديد من الدراسات البحثية في الآونة الأخيرة بقياس جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة، لتحفيز طاقات الأفراد الإبداعية، وتعزيز القدرة التنافسية، والتسلح بثقافة الإبداع والتطوير والأداء الجماعي. إلا أن كثيراً من الباحثين قد وصفوا القرن الحالي بأنه عصر الضغوط النفسية (Psychological stress) (سلمان، ٢٠٠٤).

كما يعد الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء التربية، وذلك لأن الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل ومن ثم من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و يرتب عليه الفائدة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع. (مداح، ٢٠١٥)

وتشير رمضان (٢٠٠٧) إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصصة والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله.

ويضيف الخزاعلة (٢٠٠١) إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم. ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم.

كما أكد ادوارد (Edward,2009) على أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الإرتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل.

ويرى فورنت (Fornt,2006) ضرورة الاهتمام بالرضا الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوياته وضرورة التعرف على مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك لما له من تأثير على سير العمل وأتقانه وزيادة الفاعلية.

وفي هذا الإطار، تجدر الإشارة إلى أن الرضا الوظيفي يعبر عن مشاعر وأحاسيس الموظف النابعة من نفسه. غير انه ليس بالإمكان الفصل بين هذه المشاعر والأحاسيس وظروف العمل المحيطة بالعامل، لذا فمن الأهمية بمكان التعرف على بعض مفاهيم الرضا الوظيفي والنظريات التي تناولت هذا الموضوع وإبرز العوامل المؤثرة فيه. (عياد، ٢٠١٧)

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي باعتباره مقياساً لمدى فاعلية الأداء، فإذا كان العاملون راضين كلياً عن عملهم فإن ذلك سوف يؤدي إلى نتائج مرغوبة تضاهي رفع الأجور أو الحوافز التي تقدمها المنظمة، وبالمقابل إذا كان العاملون غير راضين فإن ذلك يسهم في تغييبهم عن العمل وكثرة الحوادث والتأخير والإنتقال إلى منظمات أخرى، ويمكن تحديد الأساليب الداعمة للإهتمام بالرضا الوظيفي حيث أن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض معدل دوران العمل، كذلك يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في منظماتهم وأيضاً "هناك علاقة طردية وثيقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية كما أن زيادة الرضا الوظيفي تؤدي إلى أداء مرتفع لأن هناك علاقة طردية بين الرضا والأداء فكلما زادت درجات الرضا ارتفعت معدلات الأداء. (الشرعاوي، ٢٠٠٩)

إن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الشعور بالرضا تكون درجة إنتاجيتهم في العمل أفضل من الأفراد الذين يتصفون بمستوى رضا منخفض، وهذا ما عزز أهمية العلاقة الإرتباطية بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز حيث إن الرضا الوظيفي هو أحد مكونات ثلاثة لها الإهمية العظمى في التأثير على إنتاجية العامل بإضافة إلى كل من التحفيز ومستوى الأداء وهذه العناصر الثلاثة الأثر الواضح في تنظيم السلوك والإلتزام داخل المؤسسة. (فليه، عبد المجيد، ٢٠٠١)، كما أن الرضا الوظيفي هو أحد المفاهيم المهمة داخل المنظمة فهو أساس للكثير من سياسات واستراتيجيات الإدارات العليا لزيادة الإنتاجية والكفاءة. (الجرجاوي، أبو مرق، ٢٠٠٠)

وإن الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية الداعم لإيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومناسبة، تتوافر فيها أشكال مشاركة العاملين في عمليات الإدارة، واتخاذ القرار جميعها من جهة، والاهتمام بالحياة الأسرية والعائلية من جهة

أخرى، يعمل على تحقي التوازن بين بيئة العامل في العمل ومتطلباته العائلية. إضافة لذلك، فإن جودة الحياة الوظيفية تمثل الأعمال والأفعال والممارسات التي تقوم بها الإدارة العليا من أجل إرضاء العاملين لديها، وأسعادهم، وزيادة شعورهم بالثقة والاطمئنان في حياتهم الوظيفية والأسرية، والذي بدوره يساعد العاملين على أن يكونوا أكثر مقدرة وسلطة في أداء أعمالهم بما يؤدي إلى تحقي أفضل النتائج. (ديوب، ٢٠١٤)

فمفهوم جودة الحياة على درجة بالغة التعقيد، فهو يضم بين جنباته أبعاداً عدة كالحالة الصحية، والقدرة على أداء الأنشطة اليومية، والعمل، وإمكانية الحصول على الفرص الترويجية، والعلاقات مع الآخرين (Carr, 2004). وكذلك الاهتمام الشخصي، والترف، والخبرات الحسية الممتعة، والامتيازات، والحصول على الفرص التعليمية الجامعية، والقدرة على الاختيار، والمسئولية الاجتماعية، والاتصال الفعال، والأخذ والعطاء (Seed & Liayed, 1997)، لذا فالشعور بجودة الحياة يمثل أمراً نسبياً، لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية مثل المفهوم الإيجابي للذات، والرضا عن الحياة وعن العمل، والحالة الاجتماعية، والسعادة التي يشعر بها الفرد، كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية مثل الإمكانيات المادية المتاحة، والدخل، ونظافة البيئة، والحالة الصحية، والحالة السكنية والوظيفية، ومستوى التعليم، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر في الفرد. وهذه العوامل الذاتية والموضوعية تجعل أمر تقدير درجة جودة الحياة لدى الفرد أمراً ضرورياً لأن الفرد الذي يتفاعل مع أفراد مجتمعه، يحاول دائماً أن يحقق مستوى معيشي أفضل والحصول على خدمات أجود، أو يحافظ على مستوى معيشي لا يقل عن مستوى الحياة التي كان يعيشها في الماضي. (منسي، كاظم، ٢٠٠٦).

وتعد جودة الحياة هدفاً يسعى إلى تحقيقه الجميع أفراد وجماعات يبذلون في سبيله الغالي والنفيس من خلال الاهتمام بكل العوامل والمقومات لإشباع الحاجات النفسية التي تسهم في تحسين جودة الحياة. (الفليت، ٢٠١٢). وأشار (Wolinsky et al., 2004) أن جودة الحياة ترتبط بعلاقة وثيقة بالصحة المشتملة على الوظائف الجسمية والاجتماعية والدور الذي يقوم به الشخص داخل المجتمع كما تشمل الصحة العقلية وإدراكات الفرد حول الصحة العامة.

ويعتبر تحقيق الانسجام والتوافق داخل الأسرة وخارجها في العلاقة بين جميع أطرافها أمر بالغ الأهمية لأن نجاح الحياة الأسرية يحدد إلى درجة كبيرة الجودة في نوعية حياة الإنسان ودرجة شعوره بالسعادة والرضا عن ذاته وعن حياته، ويرتبط بالصحة النفسية والصحة الجسمية (داود، حمدي، ٢٠٠٤). فقد أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أن الرضا عن الحياة يرتبط إيجابياً بتقدير الفرد لذاته، وأن تقدير الفرد لذاته أحد أهم العوامل المسؤولة عن إحساس الفرد بجودة الحياة (الدسوقي، ١٩٩٩).

ومما سبق يتضح أن جودة الحياة تنعكس بشكل مباشر في عمل المرأة، ولكي يحقق الفرد السعادة والجودة الأسرية ويتكيف مع محيطه ويحقق أهدافه كان لزاماً عليه أن يحقق التوافق والتواصل لتحقيق رغباته والوصول الى هدفه وذاته، ومن هنا نشأت مشكلة البحث في بلورة الإجابة على التساؤلات الآتية:

١. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في محاور استبيان جودة الحياة تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الاسرة، دخل الاسرة)؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في استبيان الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الاسرة، دخل الاسرة)؟

٣. هل توجد علاقة إرتباطية بين محاور استبيان جودة الحياة ومحاور استبيان الرضا الوظيفي لزوجات عينة البحث

٤. ما نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على جودة الحياة؟

٥. ما نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي؟

٦. ما الأوزان النسبية لأكثر محاور جودة الحياة؟

٧. ما الأوزان النسبية لأكثر محاور الرضا الوظيفي؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي بصفة رئيسة إلى دراسة العلاقة بين الرضاء الوظيفي وأثره على جودة الحياة الاسرية:

١. الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات زوجات عينة البحث في جودة الحياة (جودة الحياة الذاتية، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة الاستقلالية) تبعاً لبعض متغيرات الدراسة (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الاسرة، دخل الاسرة).

٢. توضيح الفروق بين متوسطات درجات زوجات عينة البحث في الرضا الوظيفي (المسئوليات والواجبات تجاه العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل، التقدير واحترام الذات، الرضا عن الراتب والمكافآت) تبعاً لمتغيرات الدراسة (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الاسرة، دخل الاسرة).

٣. تحديد العلاقة بين محاور استبيان جودة الحياة ومحاور استبيان الرضا الوظيفي لزوجات عينة البحث.

٤. معرفة نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على جودة الحياة.

٥. معرفة نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

٦. تحديد الأوزان النسبية لأكثر محاور جودة الحياة.

٧. تحديد الأوزان النسبية لأكثر محاور الرضا الوظيفي.

أهمية البحث:

يسهم البحث في:

1. تعزيز ابعاد الرضا الوظيفي وتقليل الشعور بالضغط النفسي وتبني استراتيجيات جديد للتعامل مع الافراد في بيئة العمل مما يؤدي الى تحسين حالتهم النفسية والبيئية.
2. إلقاء الضوء على أهمية جودة الحياة الأسرية حيث يعد من التوجهات الحديثة التي يتبناها الباحثة باعتبارها البؤرة الأساسية لتبني الاتجاهات الإيجابية لتحسين الأداء النفسي والوظيفي لأفراد الأسرة بما يتجاوز نطاق أو حدود الصحة النفسية العادية بما يخدم المجتمع.
3. تعد هذه الدراسة إضافة جديدة إلى الدراسات العربية التي تتناول موضوع جودة الحياة وأهميته وعلاقته بالمتغيرات الديموجرافية كأحد أهم المفاهيم التي إقتحمت المجتمع في العصر الحديث والتي مازالت لم تلق العناية الكافية من قبل الباحثين.

فروض البحث:

يفترض البحث الحالى مايلي:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في جودة الحياة تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الاسرة، دخل الاسرة).
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الاسرة، دخل الاسرة).
3. توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين إستجابات زوجات عينة البحث على استبيان جودة الحياة بمحاورة (جودة الحياة الذاتية، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة الاستقلالية) وبين إستجابتهم على استبيان الرضا الوظيفي بمحاورة (المسئوليات والواجبات تجاه العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل، التقدير واحترام الذات، الرضا عن الراتب والمكافآت).
4. تختلف نسبة مشاركة بعض المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية في تفسير نسبة التباين في المتغير المستقل (جودة الحياة) تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط.
5. تختلف نسبة مشاركة بعض المتغيرات الاجتماعية والإقتصادية في تفسير نسبة التباين في المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط.
6. تختلف الأوزان النسبية لأكثر محاور جودة الحياة.
7. تختلف الأوزان النسبية لأكثر محاور الرضا الوظيفي.

الإسلوب البحثي:

أولاً: منهج البحث:

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي.

ثانياً: مصطلحات البحث:

جودة الحياة: quality life

ترى عبدالسلام وآخرون (٢٠١٥) أن جودة الحياة تتضمن بعدين أساسيين هما جودة الحياة الموضوعية وجودة الحياة الذاتية.

وهي حالة شعورية تجعل الفرد يرى نفسه قادراً على إشباع حاجاته المختلفة (الفطرية والمكتسبة) والاستمتاع بالظروف المحيطة به (الباهدلى، مهدي، ٢٠٠٦).

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنها مجموع تقييمات المرأة العاملة لجوانب حياتها اليومية في ظل ظروف معينه وادراكهم لمكانتهم ووضعهم في الحياة وشعورهم بالرضا الشعور بالرضا عن اشباع حاجاتهم.

الرضا الوظيفي: Job satisfaction

عرف الخيري (٢٠٠٨) الرضا الوظيفي بأنه تقبل الموظف لعمله من جميع وجوهه، أي لنوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزملاء والمرؤوسين.

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بأنها ناتج من تفاعل مجموعة من العوامل التي تتصل بالبيئة الداخلية أو الخارجية، مما يؤدي الى الشعور بالراحة واشباع الاحتياجات الصحية والنفسية والاجتماعية.

ثالثاً: حدود البحث:

الحدود البشرية للبحث: تكونت عينة البحث من مجموعتين:

١ - عينة الدراسة الإستطلاعية: قوامها (٣٠) عينة قصدية من زوجات عاملات وغير عاملات وذلك

لتقنين أدوات الدراسة المتمثلة في إستمارة البيانات العامة، استبيان جودة الحياة، استبيان الرضا الوظيفي.

٢ - عينة الدراسة الأساسية: تمثلت عينة البحث في عينة مكونة من (٢٥٠) زوجة عاملات، ومن

مستويات إقتصادية وإجتماعية مختلفة وتم تطبيق أدوات الدراسة في إستمارة البيانات العامة، استبيان جودة الحياة، استبيان الرضا الوظيفي.

الحدود الزمنية للبحث: تم تطبيق أدوات البحث في عام ٢٠١٩ م.

رابعاً: أدوات البحث:

١. إستمارة البيانات العامة. (إعداد الباحثة)

٢. استبيان جودة الحياة. (إعداد الباحثة)

٣. استبيان الرضا الوظيفي. (إعداد الباحثة)

١- إستمارة البيانات العامة:

أعدت هذه الإستمارة بهدف الحصول على البيانات العامة لأفراد عينة البحث وبعض المعلومات التي تفيد في إمكانية تحديد خصائص عينة الدراسة الديموجرافية وإشتملت الإستمارة على مايلي:

- بيانات خاصة عن الزوجات عينة البحث تتضمن (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل).
- بيانات عامة عن الأسرة وتتضمن (عدد أفراد الأسرة، متوسط الدخل الشهري للأسرة).

٢- استبيان جودة الحياة: (إعداد الباحثة)

أعد هذا الاستبيان بهدف التعرف على جودة الحياة كما تدركها ربة الأسرة عينة البحث الأساسية، وقامت الباحثة بإعداد الاستبيان الذي يتكون في صورته النهائية من (٧٥) عبارة خبرية مقسمة إلى ثلاثة محاور، وتحدد الإستجابة عليها وفق ثلاث خيارات (دائماً - أحياناً - نادراً) على مقياس متصل (١، ٢، ٣) للعبارة موجبة الصياغة، (١، ٢، ٣) للعبارة سالبة الصياغة. وبذلك تكون أعلى درجة تحصل عليها المفحوصة (٢٢٥) وأقل درجة (٧٥)، وتمثل محاور الاستبيان فيما يلي:

المحور الأول: جودة الحياة الذاتية: يتضمن هذا المحور (٢٥) عبارة خبرية تعكس الحالة النفسية والوضع

النفسى والاحساس بالذات والثقة بالنفس لربة الأسرة عينة البحث الأساسية ونوعية المشاعر التي تسيطر عليها سواء كانت إيجابية مثل الإحساس بالسعادة والرضا والإرتياح والثقة بالنفس والرغبة في تعديل السلوك والتفاؤل والأمل تجاه المستقبل والرغبة في العطاء، أو مشاعر سلبية مثل القلق والإكتئاب والإحساس بالعجز والضعف والشعور بالذنب وسرعة الإنفعال، وذلك في المواقف الحياتية المختلفه داخل وخارج الأسرة.

المحور الثاني: جودة العلاقات الاجتماعية: يتضمن هذا المحور (٢٥) عبارة خبرية توضح نوعية العلاقات

الإجتماعية لربة الأسرة عينة البحث الأساسية وذلك على مستوى الأسرة مع الزوج والأبناء ومدى التفاهم والإنسجام والتقارب والإحترام والتفاعل داخل الأسرة، والمشاركة في إتخاذ القرارات وحل المشكلات والمسئوليات الأسرية وشئون الأبناء، وإحترام الأراء وحرية التعبير عن الرأى، والتفاعل الإسرى خارج نطاق الأسرة والعلاقات مع المحيطين بها والصدقات والأنشطة الإجتماعية المختلفة التي تشارك بها ونوعية الترفيه وكيفية قضاء وقت الفراغ. وتضمن هذا البعد أيضا المشاركة الاجتماعية للأسرة من خلال العلاقة الاجتماعية الطيبة بالأهل والأصدقاء والجيران وكذلك

الاشتراك معاً في المناسبات والأنشطة الاجتماعية المختلفة بالإضافة إلى القدرة على المساهمة في العمل التطوعي وخدمة المجتمع.

المحور الثالث: جودة الاستقلالية: يتضمن هذا المحور (٢٥) عبارة خبرية تعبر عن درجة الامان الاقتصادي والاجتماعي التي تشعر بها الأسرة من خلال استقلاليتها في اتخاذ قراراتها الاقتصادية والاجتماعية، ومدى الاستقرار المالي للأسرة وقدرتها على وضع ميزانية مالية والتخطيط للمستقبل والابتكار في استخدام المدخلات لتحسن الجوانب المالية، وكذلك قدرة الأسرة على تحقيق الكفاية المادية لتلبية احتياجاتها مما يساعد في تحقيق تمكين اقتصادي واجتماعي مُرضي.

٢- استبيان الرضا الوظيفي: (إعداد الباحثة)

وضع هذا المقياس بهدف التعرف على قياس مستوى الرضا الوظيفي من خلال قياس بعض ابعاد الرضا الوظيفي، وقد تكون المقياس من (٢٨) عبارة خبرية تقديرية تجيب عليها المرأة العاملة وفقاً لتقدير ثلاثي متدرج متصل (٣، ٢، ١) وبذلك تكون أعلى درجة يحصل عليها الأبناء (٨٤) وأقل درجة (٢٨)، وقد احتوى الاستبيان على أربع من أبعاد الرضا الوظيفي:

١. **المسئوليات والواجبات اتجاه العمل:** اشتمل هذا البعد على (٧) عبارة خبرية تقيس قدرة الزوجة على اداء المسئوليات والواجبات الخاصة بالعمل والالتزام بالأنظمة.

٢. **العلاقات الاجتماعية في العمل:** اشتمل هذا البعد على (٧) عبارات خبرية تقيس علاقاتها بالآخرين داخل العمل من حيث المجاملات واسلوب الحوار والقوانين الابتعاد عن التعصب وايجاده طرق الحوار والتواصل مع الاخرين للوصول الى حل مرضى باستخدام مهارات فنية للحوار.

٣. **التقدير واحترام الذات:** اشتمل هذا البعد على (٧) عبارات تقيس احترام المرأه بذاتها وثقتها بنفسها وقدرتها ومستوى طموحها في العمل والترقى للمناصب العليا.

٤. **الرضا عن الراتب والمكافآت:** اشتمل هذا البعد على (٧) عبارات تقيس مستوى رضا المرأه العاملة عن الراتب الشهري والحوافز والمكافآت التي تعطى عند القيام باعمال جيدة.

تقنين أدوات الدراسة: يقصد بتقنين الأدوات قياس صدق وثبات الأدوات.

أولاً: استبيان جودة الحياة.

صدق الاستبيان: إتمدت الباحثة في ذلك على كل من:

صدق المحتوى **Validity Content**: وذلك بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة المحكمين

المتخصصين، لإبداء الرأي في مدى ملائمة أسئلة المقياس والإستجابات لكل سؤال وصياغتها لما تهدف إلى تجميعه

من معلومات وبيانات. وقد أبدوا موافقتهم على أسئلة الاستبيان وعلى الإستجابات بنسبة ٩٨٪ مع تعديل وحذف بعض العبارات في المحاور، وقامت الباحثة بالتعديلات المشار إليها.

صدق التكوين Construct Validity: تم حساب صدق التكوين بطريقة صدق الإتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط باستخدام معامل "بيرسون"، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور (جودة الحياة الذاتية، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة الاستقلالية) وبين الدرجة الكلية للاستبيان (جودة الحياة) بين (٠,٧٣٦)، (٠,٩٤٢) كما يتضح من الجدول التالي رقم (١) وهي قيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات محاور الاستبيان والدرجة الكلية له.

جدول (١) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان جودة الحياة

المحاور	الارتباط	الدلالة
المحور الأول: جودة الحياة الذاتية	٠,٨١٥	٠,٠١
المحور الثاني: جودة العلاقات الاجتماعية	٠,٧٣٦	٠,٠١
المحور الثالث: جودة الاستقلالية	٠,٩٤٢	٠,٠١

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس محاور الاستبيان.

الثبات:

معامل الثبات: تم حساب الثبات استبيان جودة الحياة باستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيم الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي رقم (٢)، مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

يقصد بالثبات **Reability** دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

١. معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢. طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣. جيوتمان Guttman

جدول (٢) قيم معامل الثبات لمحاور استبيان جودة الحياة

المحاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المحور الأول: جودة الحياة الذاتية	٠,٨٢٢	٠,٧٨٣ - ٠,٨٥٢	٠,٨١٠
المحور الثاني: جودة العلاقات الاجتماعية	٠,٧٦٩	٠,٧٢١ - ٠,٧٩٨	٠,٧٥٤
المحور الثالث: جودة الاستقلالية	٠,٩١٣	٠,٨٧٨ - ٠,٩٤٤	٠,٩٠١
ثبات استبيان جودة الحياة ككل	٠,٨٥٢	٠,٨١٠ - ٠,٨٨١	٠,٨٤٠

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفاء، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١، مما يدل على ثبات استبيان.

ثانياً: استبيان الرضا الوظيفي.

صدق المقياس: إتمدت الباحثة في ذلك على كل من:

صدق المحتوى Validity Content: وذلك بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، لإبداء الرأي في مدى ملائمة أسئلة الاستبيان والإستجابات لكل سؤال وصياغتها لما تهدف إلى تجميعه من معلومات وبيانات. وقد أبدوا موافقتهم على أسئلة الاستبيان وعلى الإستجابات بنسبة ٩٧٪ مع تعديل وحذف بعض العبارات، وقامت الباحثة بالتعديلات المشار إليها.

صدق التكوين Construct Validity: تم حساب صدق التكوين بطريقة صدق الإتساق الداخلي عن طريق إيجاد معامل الارتباط بإستخدام معامل "بيرسون"، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور (المسئوليات والواجبات تجاه العمل، العلاقات الاجتماعية في العمل، التقدير واحترام الذات، الرضا عن الراتب والمكافآت) والدرجة الكلية للاستبيان (الرضا الوظيفي) عبارة والدرجة الكلية للمقياس بين (٠,٧٠٤)، (٠,٩٦١) كما يتضح من الجدول التالي رقم (٣) وهي قيم دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١، مما يدل على تجانس عبارات الاستبيان والدرجة الكلية له.

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور ودرجة استبيان الرضا الوظيفي

الدالة	الارتباط	المحور
٠,٠١	٠,٩٦١	المحور الأول: المسئوليات والواجبات اتجاه العمل
٠,٠١	٠,٧٧٨	المحور الثاني: العلاقات الاجتماعية في العمل
٠,٠١	٠,٨٩٣	المحور الثالث: التقدير واحترام الذات
٠,٠١	٠,٧٠٤	المحور الرابع: الرضا عن الراتب والمكافآت

يتضح من الجدول أن معاملات الارتباط كلها دالة عند مستوى (٠,٠١ - ٠,٠٥) لاقتربها من الواحد الصحيح مما يدل على صدق وتجانس عبارات الاستبيان.

معامل الثبات: تم حساب الثبات لاستبيان الرضا الوظيفي بإستخدام طريقة ألفا كرونباخ، وباستخدام طريقة التجزئة النصفية، وكانت قيم الارتباط دالة عند مستوى ٠,٠١ لاقتربها من الواحد الصحيح كما يتضح من الجدول التالي رقم (٤)، مما يدل على ثبات الاستبيان وصلاحيته للتطبيق.

يقصد بالثبات **reability** دقة الاختبار في القياس والملاحظة، وعدم تناقضه مع نفسه، واتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات عن سلوك المفحوص، وهو النسبة بين تباين الدرجة على المقياس التي تشير إلى الأداء الفعلي للمفحوص، وتم حساب الثبات عن طريق:

١. معامل الفا كرونباخ Alpha Cronbach

٢. طريقة التجزئة النصفية Split-half

٣. جيوتمان Guttman

جدول (٤) قيم معامل الثبات لمخاور استبيان الرضا الوظيفي

المخاور	معامل الفا	التجزئة النصفية	جيوتمان
المخور الأول: المسؤوليات والواجبات اتجاه العمل	٠,٧٥١	٠,٧١١ - ٠,٧٨٦	٠,٧٤٠
المخور الثاني: العلاقات الاجتماعية في العمل	٠,٩٢٣	٠,٨٨٥ - ٠,٩٥١	٠,٩١٢
المخور الثالث: التقدير واحترام الذات	٠,٨٣٥	٠,٧٩٢ - ٠,٨٦٦	٠,٨٢٤
المخور الرابع: الرضا عن الراتب والمكافآت	٠,٧٩٤	٠,٧٥١ - ٠,٨٢٠	٠,٧٨٣
ثبات استبيان الرضا الوظيفي ككل	٠,٨٨٢	٠,٨٤١ - ٠,٩١٣	٠,٨٧١

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الثبات: معامل الفا، التجزئة النصفية، جيوتمان دالة عند مستوى ٠,٠١ مما يدل على ثبات الاستبيان.

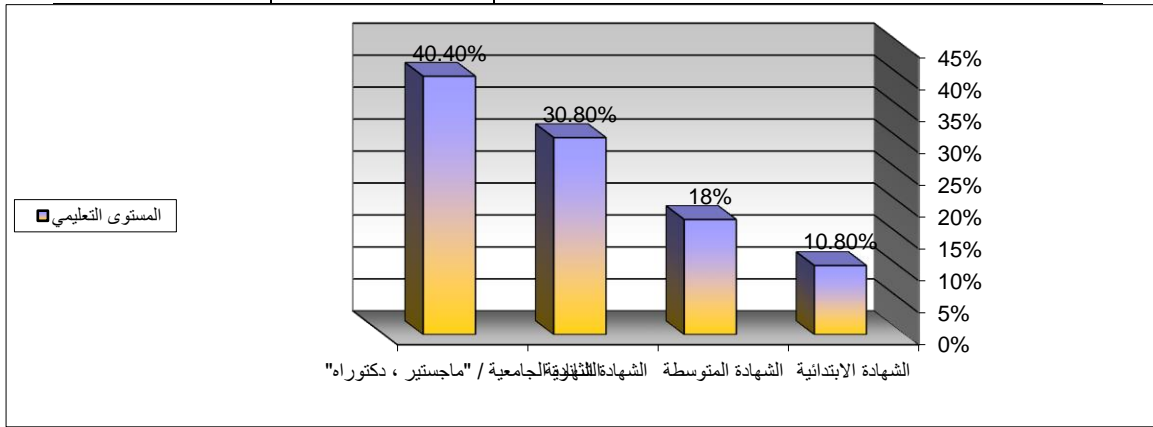
النتائج تحليلها وتفسيرها:

أولاً: النتائج الوصفية: وصف عينة البحث

١- المستوى التعليمي:

يوضح الجدول (٥) والشكل البياني رقم (١) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	العدد	النسبة %
الشهادة الابتدائية	٢٧	١٠,٨%
الشهادة المتوسطة	٤٥	١٨%
الشهادة الثانوية	٧٧	٣٠,٨%
الشهادة الجامعية / "ماجستير، دكتوراه"	١٠١	٤٠,٤%
المجموع	٢٥٠	١٠٠%



شكل (١) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (٥) وشكل بياني (١) أن ١٠١ من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة الجامعية/

"ماجستير، دكتوراه" بنسبة ٤٠,٤٪، يليهم ٧٧ من أفراد عينة البحث حاصلات على الثانوية العامة بنسبة ٣٠,٨٪،

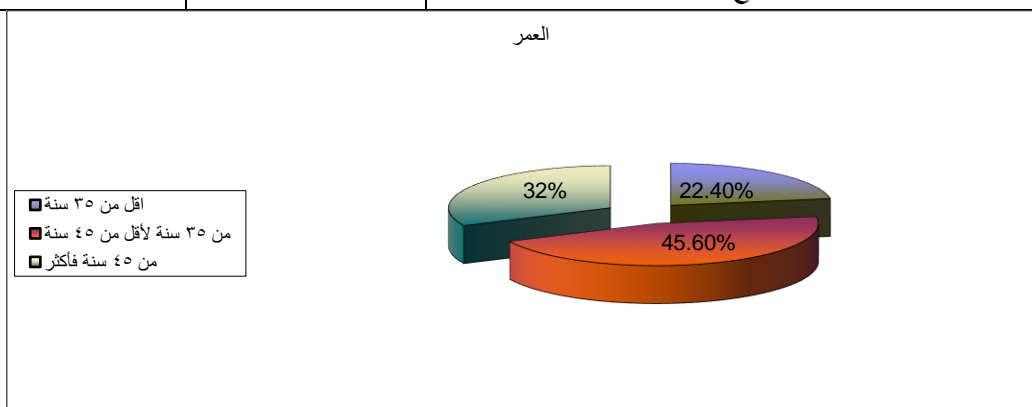
ثم يأتي في المرتبة الثالثة ٤٥ من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة المتوسطة بنسبة ١٨٪، ويأتي في المرتبة الرابعة ٢٧ من أفراد عينة البحث حاصلات على الشهادة الابتدائية بنسبة ١٠,٨٪.

٢- العمر:

يوضح الجدول (٦) والشكل البياني رقم (٢) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر.

جدول (٦) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

النسبة %	العدد	العمر
٢٢,٤٪	٥٦	أقل من ٣٥ سنة
٤٥,٦٪	١١٤	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة
٣٢٪	٨٠	من ٤٥ سنة فأكثر
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع



شكل (٢) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (٦) وشكل (٢) أن ١١٤ من أفراد عينة البحث تراوحت أعمارهن من ٣٥ سنة لأقل يليهن ٥٦ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٢٢,٤٪، يليهن ٨٠ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٣٢٪، من ٤٥ سنة بنسبة ٤٥,٦٪، يليهن ٨٠ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن من ٤٥ سنة فأكثر بنسبة ٣٢٪، يليهن ٥٦ من أفراد عينة البحث كانت أعمارهن أقل من ٣٥ سنة بنسبة ٢٢,٤٪.

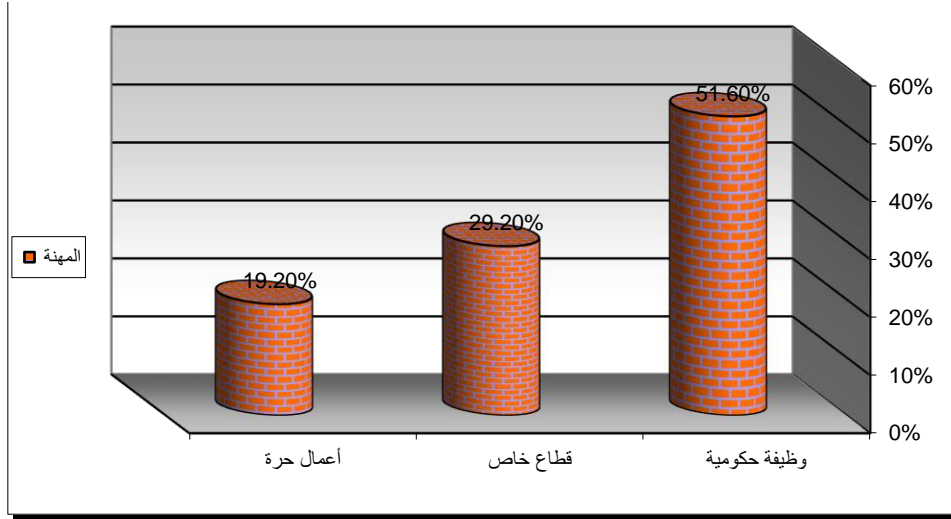
٣- المهنة:

يوضح الجدول (٧) والشكل البياني رقم (٣) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المهنة

جدول (٧) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المهنة

النسبة %	العدد	المهنة
٥١,٦٪	١٢٩	وظيفة حكومية
٢٩,٢٪	٧٣	قطاع خاص
١٩,٢٪	٤٨	أعمال حرة
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع

د. نوره مسفر عطية الغبيشي الزهراني: جودة الحياة وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة



شكل (٣) يوضح توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير المهنة

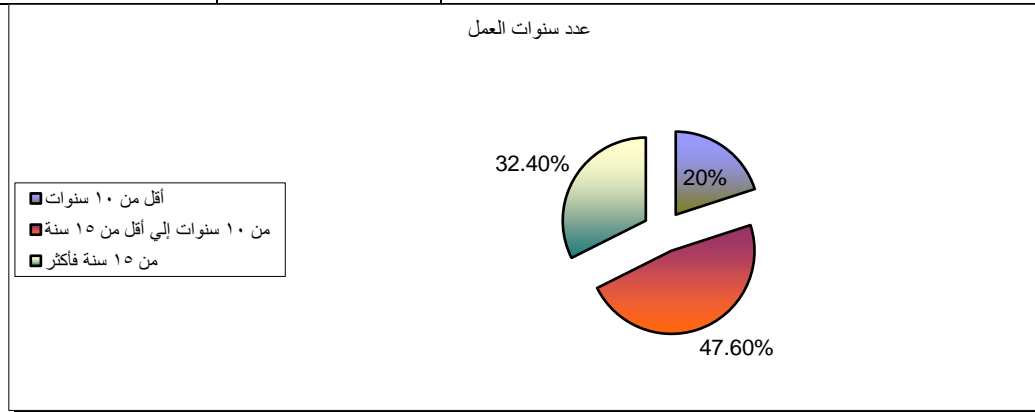
يتضح من جدول (٧) وشكل (٣) أن ١٢٩ من أفراد عينة البحث يعملون بالوظائف الحكومية بنسبة ٥١,٦٪، بينما ٧٣ من أفراد عينة البحث يعملون بالقطاع الخاص بنسبة ٢٩,٢٪، و ٤٨ من أفراد عينة البحث يعملون بالأعمال الحرة بنسبة ١٩,٢٪.

٤ - عدد سنوات العمل:

يوضح الجدول (٨) والشكل البياني رقم (٤) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل

جدول (٨) توزيع أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل

النسبة %	العدد	عدد سنوات العمل
٢٠٪	٥٠	أقل من ١٠ سنوات
٤٧,٦٪	١١٩	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة
٣٢,٤٪	٨١	من ١٥ سنة فأكثر
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع



شكل (٤) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد سنوات العمل

يتضح من جدول (٨) وشكل (٤) أن ١١٩ من أفراد عينة البحث تراوحت عدد سنوات عملهم من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بنسبة ٤٧,٦٪، يليهم ٨١ من أفراد عينة البحث كانت عدد سنوات عملهم من ١٥

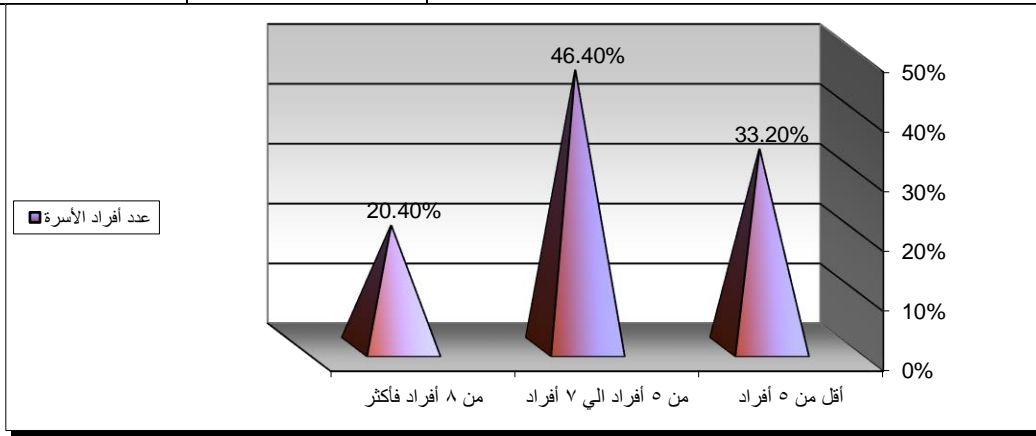
سنة فأكثر بنسبة ٣٢,٤٪، يليهم ٥٠ من أفراد عينة البحث كانت عدد سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات بنسبة ٢٠٪.

٥- عدد أفراد الأسرة:

يوضح الجدول (٩) والشكل البياني رقم (٥) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

جدول (٩) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

النسبة %	العدد	عدد أفراد الأسرة
٣٣,٢٪	٨٣	أقل من ٥ أفراد
٤٦,٤٪	١١٦	من ٥ أفراد الي ٧ أفراد
٢٠,٤٪	٥١	من ٨ أفراد فأكثر
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع



شكل (٥) يوضح توزيع أسر عينة البحث تبعاً لعدد أفرادها

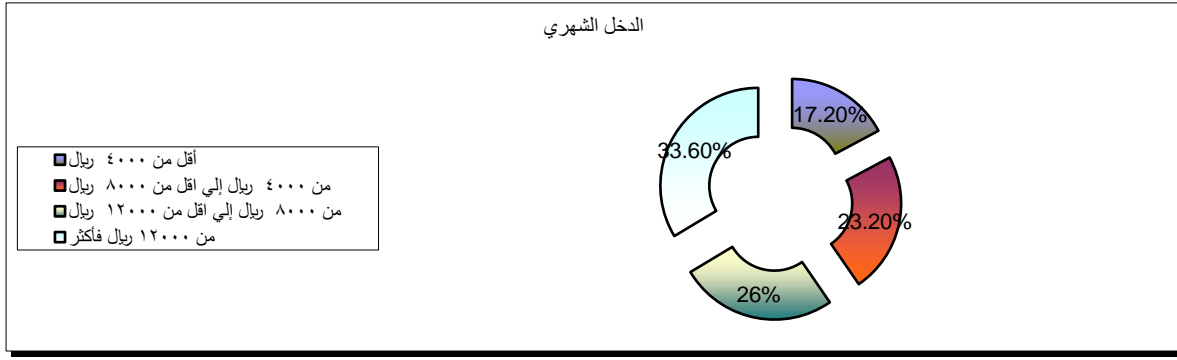
يتضح من جدول (٩) وشكل (٥) أن ١١٦ أسرة بعينة البحث تراوح عدد أفرادها من ٥ أفراد الي ٧ أفراد بنسبة ٤٦,٤٪، يليهم الأسر اللاتي كان عدد أفرادها أقل من ٥ أفراد وبلغ عددهم "٨٣" بنسبة ٣٣,٢٪، وأخيرا كان عدد الأسر اللاتي كان عدد أفرادها من ٨ أفراد فأكثر "٥١" بنسبة ٢٠,٤٪.

٦- الدخل الشهري للأسرة:

يوضح الجدول (١٠) والشكل البياني رقم (٦) توزيع أسر عينة البحث تبعاً لفئات الدخل المختلفة

جدول (١٠) توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

النسبة %	العدد	الدخل الشهري
١٧,٢٪	٤٣	أقل من ٤٠٠٠ ريال
٢٣,٢٪	٥٨	من ٤٠٠٠ ريال إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال
٢٦٪	٦٥	من ٨٠٠٠ ريال إلى أقل من ١٢٠٠٠ ريال
٣٣,٦٪	٨٤	من ١٢٠٠٠ ريال فأكثر
١٠٠٪	٢٥٠	المجموع



شكل (٦) يوضح توزيع أسر عينة البحث وفقاً لفئات الدخل المختلفة

يتضح من جدول (١٠) والشكل البياني (٦) أن أكبر فئات الدخل الشهري لأفراد عينة البحث كان في الفئة (من ١٢٠٠٠ ريال فأكثر)، تليها الفئة (من ٨٠٠٠ ريال إلى أقل من ١٢٠٠٠ ريال)، فقد بلغت نسبتهم على التوالي (٦,٣٣٪، ٢٦٪)، ويأتي بعد ذلك أفراد العينة ذوات الدخل (من ٤٠٠٠ ريال إلى أقل من ٨٠٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ٢٣,٢٪، وأخيراً أفراد العينة ذوات الدخل (أقل من ٤٠٠٠ ريال) حيث بلغت نسبتهم ١٧,٢٪.

ثانياً: النتائج في ضوء فروض البحث:

النتائج في ضوء الفرض الأول: والذي ينص على أنه "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في جودة الحياة تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الأسرة، دخل الأسرة)".

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في جودة الحياة والجدول التالي توضح ذلك

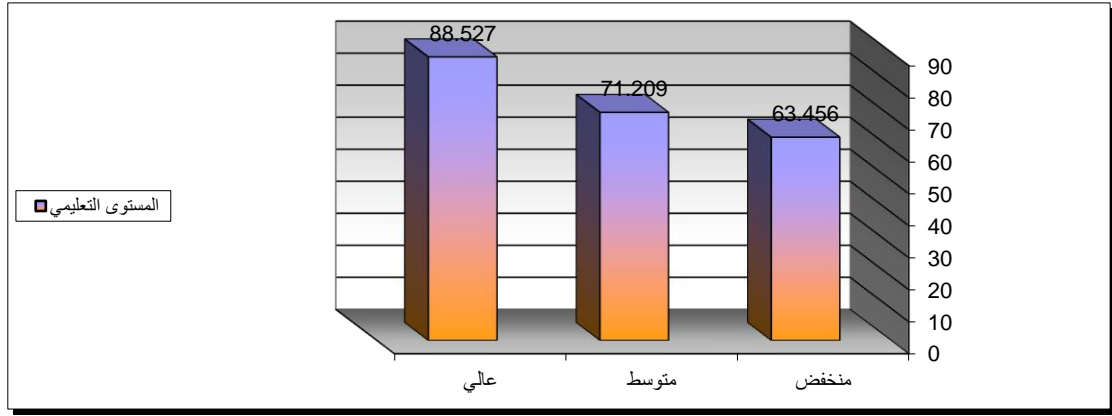
جدول (١١) الفروق في متوسط درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً للمستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
٠,٠١ دال	٥٢,٩٢٤	٢	٥٠٣٠,٧٥٣	١٠٠٦١,٥٠٦	بين المجموعات
		٢٤٧	٩٥,٠٥٧	٢٣٤٧٩,٠٤٦	داخل المجموعات
		٢٤٩		٣٣٥٤٠,٥٥٢	المجموع

يتضح من جدول (١١) إن قيمة (ف) كانت (٥٢,٩٢٤) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٢) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-	٧١,٢٠٩ = م	٨٨,٥٢٧ = م
متوسط	**٧,٧٥٣	-	-
عالي	**٢٥,٠٧١	**١٧,٣١٨	-



شكل (٧) فروق درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (١٢) وشكل (٧) وجود فروق في جودة الحياة بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي (٨٨,٥٢٧)، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (٧١,٢٠٩)، وأخيراً أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض بمتوسط (٦٣,٤٥٦)، يأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانت جودة الحياة لديهم أكبر، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة. وتفسر الباحثة ذلك بأن المستوى التعليمي للمرأة ينمي مداركها ومعرفتها بالطرق المختلفة كما أن المستوى التعليمي يحقق لها المكانة الاجتماعية التي تمكنها وتشعرها بجودة حياتها وأسرتها وينمي لدى المرأة القدرة على التفاعل الإيجابي الأسري المجتمعي مما يشعر أفراد الأسرة بالسعادة الأسرية والصحة النفسية. واتفقت هذه النتيجة ودراسة كلاً مع محمود، صفوت (٢٠١٦).

جدول (١٣) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير العمر

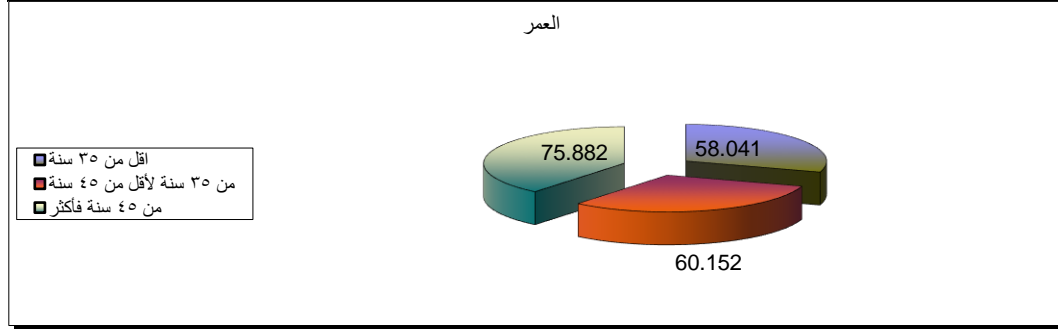
العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٦٤٥,٧٩٩	٤٨٢٢,٩٠٠	٢	٣٦,١٩٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٣٢٩١٦,٥٦١	١٣٣,٢٦٥	٢٤٧		
المجموع	٤٢٥٦٢,٣٦٠		٢٤٩		

يتضح من جدول (١٣) إن قيمة (ف) كانت (٣٦,١٩٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

د. نوره مسفر عطية الغبيشي الزهراني: جودة الحياة وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة

جدول (١٤) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	اقل من ٣٥ سنة م = ٥٨,٠٤١	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٦٠,١٥٢	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٧٥,٨٨٢
اقل من ٣٥ سنة	-	-	-
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	*٢,١١١	-	-
من ٤٥ سنة فأكثر	**١٧,٨٤١	**١٥,٧٣٠	-



شكل (٨) فروق درجات العينة في جودة الحياة تبعا لمتغير العمر

يتضح من جدول (١٤) وشكل (٨) وجود فروق في جودة الحياة بين أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوات السن "من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، اقل من ٣٥ سنة" لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة وأفراد العينة ذوات السن اقل من ٣٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر (٧٥,٨٨٢)، يليهم أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بمتوسط (٦٠,١٥٢)، وأخيرا أفراد العينة ذوات السن اقل من ٣٥ سنة بمتوسط (٥٨,٠٤١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر حيث كانت جودة الحياة لديهم أكبر، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات السن اقل من ٣٥ سنة. وترجع الباحثة ذلك إلى أن التقدم في العمر من العوامل التي تساعد على جعل الإنسان أكثر قناعه وإحساس بالرضا وتقبل وتفهم للمشاكل الحياتية وإزدياد الإحساس بجودة الحياة، ويتفق ذلك مع محمود، صفوت (٢٠١٦).

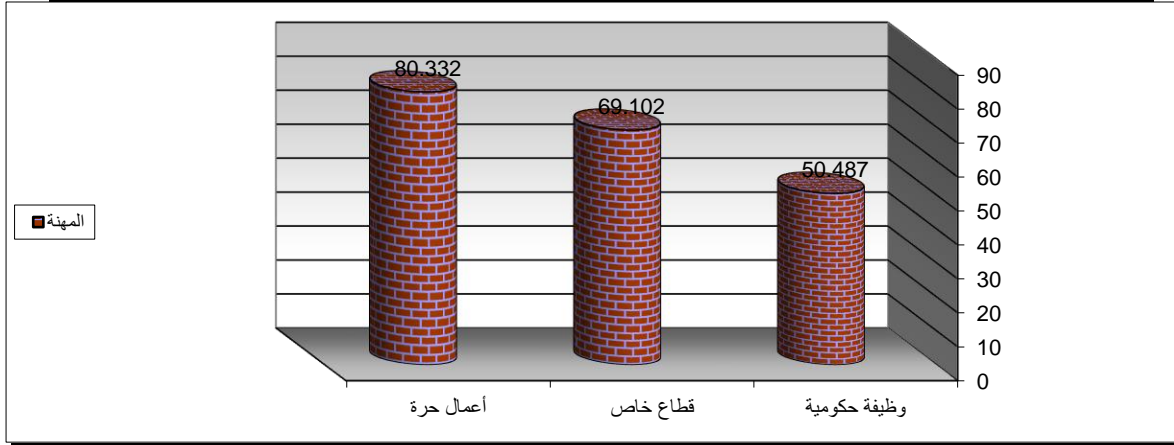
جدول (١٥) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعا لمتغير المهنة

المهنة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠٢٢٠,٥٩٧	٥١١٠,٢٩٨	٢	٦٢,٠٠٢	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٠٣٥٨,١٧٩	٨٢,٤٢٢	٢٤٧		
المجموع	٣٠٥٧٨,٧٧٦		٢٤٩		

يتضح من جدول (١٥) إن قيمة (ف) كانت (٦٢,٠٠٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير المهنة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٦) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المهنة	وظيفة حكومية م = ٥٠,٤٨٧	قطاع خاص م = ٦٩,١٠٢	أعمال حرة م = ٨٠,٣٣٢
وظيفة حكومية	-		
قطاع خاص	**١٨,٦١٥	-	
أعمال حرة	**٢٩,٨٤٥	**١١,٢٣٠	-



شكل (٩) فروق درجات العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير المهنة

يتضح من جدول (١٦) وشكل (٩) وجود فروق في جودة الحياة بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وكلا من أفراد العينة العاملات "بالقطاع الخاص، الوظائف الحكومية" لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص وأفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية لصالح أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة (٨٠,٣٣٢)، يليهم أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص بمتوسط (٦٩,١٠٢)، وأخيراً أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية بمتوسط (٥٠,٤٨٧)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كانت جودة الحياة لديهم أكبر، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية. كما يتفق ذلك مع دراسة مصطفى (٢٠٠٧) التي أشارت إلى أن المستوى المهني لكلاً من الزوجين يؤثر تأثيراً مباشراً على أبعاد جودة أسلوب الحياة.

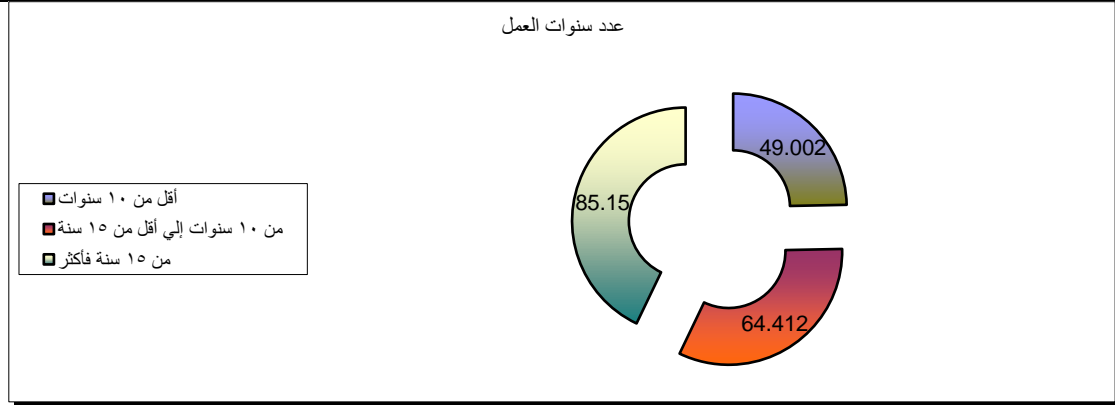
جدول (١٧) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل

عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٩٨٠,١٣٦	٤٩٩٠,٠٦٨	٢	٤٨,٩٥٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٥١٧٧,٧٧٦	١٠١,٩٣٤	٢٤٧		
المجموع	٣٥١٥٧,٩١٢		٢٤٩		

يتضح من جدول (١٧) إن قيمة (ف) كانت (٤٨,٩٥٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٨) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات م = ٤٩,٠٠٢	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة م = ٦٤,٤١٢	من ١٥ سنة فأكثر م = ٨٥,١٥٠
أقل من ١٠ سنوات	-	-	-
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	**١٥,٤١٠	-	-
من ١٥ سنة فأكثر	**٣٦,١٤٨	**٢٠,٧٣٨	-



شكل (١٠) فروق درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل

يتضح من جدول (١٨) وشكل (١٠) وجود فروق في جودة الحياة بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن "من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، أقل من ١٠ سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر (٨٥,١٥٠)، يليهم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بمتوسط (٦٤,٤١٢)، وأخيراً أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات بمتوسط (٤٩,٠٠٢)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانت جودة الحياة لديهم أكبر، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات. وترجع الباحثة ذلك إلى أن زيادة عدد سنوات عمل المرأة يحسن من صحتها النفسية عن طريق إحساسها بذاتها وتحقيقها لأهدافها وإستثمارها بفاعلية لوقتها وإحساسها بالتحدى لما تتحمله من مهام ومسئوليات وجميعها عوامل تساعد على تحسين

جودة الحياة لديها، ويتفق ذلك مع دراسة ر محمود، صفوت (٢٠١٦) على أن عمل الزوجة أحد أهم الأبعاد التي تؤثر على جودة الحياة. وتتفق هذه النتيجة ودراسة حقي، الآشي (٢٠١٣) في أن عمل الزوجة يساعد على زيادة القدرة على إدارة جودة الحياة وتحقيقها كذلك اتفقت دراسة (Anderson, 2005) التي أشارت إلى أن النساء العاملات هن أكثر شعوراً بجودة الحياة من أقرانهم غير العاملات. إلا أنها اختلفت ودراسات كلاً من نعيسة (٢٠١٢) ومبارك (٢٠١٢).

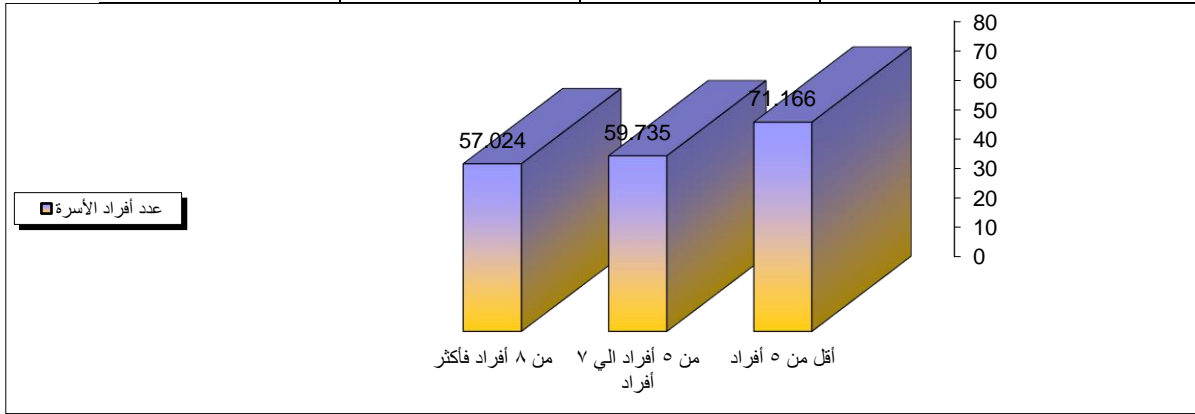
جدول (١٩) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٥٣١,٩٣٣	٤٧٦٥,٩٦٦	٢	٣٢,٨٤٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٣٥٨٤٢,٠٤١	١٤٥,١٠٩	٢٤٧		
المجموع	٤٥٣٧٣,٩٧٤		٢٤٩		

يتضح من جدول (١٩) إن قيمة (ف) كانت (٣٢,٨٤٤) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٠) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من ٥ أفراد	من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	من ٨ أفراد فأكثر
أقل من ٥ أفراد	-	٧١,١٦٦ = م	٥٧,٠٢٤ = م
من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	**١١,٤٣١	-	-
من ٨ أفراد فأكثر	**١٤,١٤٢	*٢,٧١١	-



شكل (١١) فروق درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

يتضح من جدول (٢٠) وشكل (١١) وجود فروق في جودة الحياة بين الأسر أقل من ٥ أفراد وكلاً من الأسر "من ٥ أفراد الي ٧ أفراد، من ٨ أفراد فأكثر" لصالح الأسر أقل من ٥ أفراد عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد والأسر من ٨ أفراد فأكثر لصالح الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة الأسر أقل من ٥ أفراد (٧١,١٦٦)، يليهم الأسر من ٥ أفراد

الي ٧ أفراد بمتوسط (٥٩,٧٣٥)، وأخيرا الأسر من ٨ أفراد فأكثر بمتوسط (٥٧,٠٢٤)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر أقل من ٥ أفراد حيث كانت جودة الحياة لديهم أكبر، ثم الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد في المرتبة الثانية، وأخيرا الأسر من ٨ أفراد فأكثر. وتفسر الباحثة ذلك بأن حجم الأسرة الصغير يتيح لأفراد الأسرة جميعاً التفاعل الجيد والمتوافق وتستطيع تحقيق رغبات أفراد الأسرة وتحقيق لهم الأمان الاقتصادي والأمان الاجتماعي فيشعرهم بالصحة النفسية والجودة الاسرية.

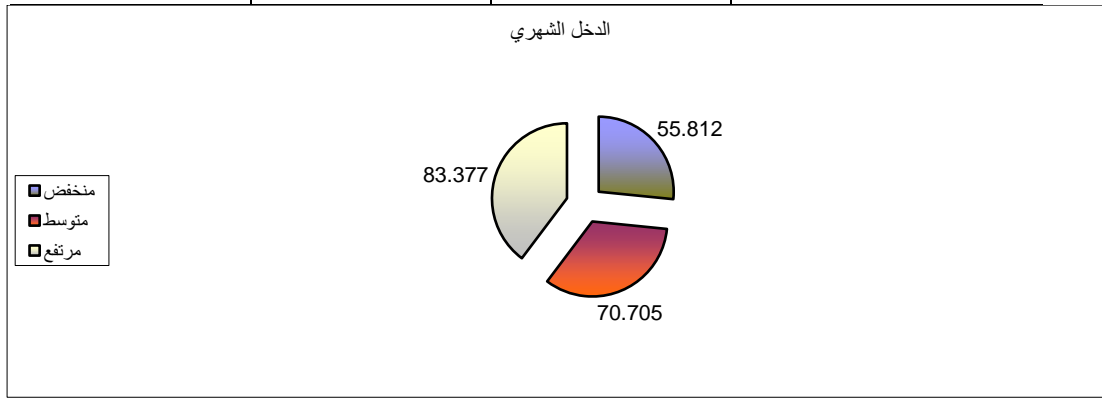
جدول (٢١) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠١٤٥,٥٧٨	٥٠٧٢,٧٨٩	٢	٥٧,٤٨٤	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢١٧٩٧,١٦٢	٨٨,٢٤٨	٢٤٧		
المجموع	٣١٩٤٢,٧٤٠		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢١) إن قيمة (ف) كانت (٥٧,٤٨٤) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في جودة الحياة تبعا لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢١) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	٥٥,٨١٢ = م	٧٠,٧٠٥ = م	٨٣,٣٧٧ = م
متوسط	**١٤,٨٩٣	-	-
مرتفع	**٢٧,٥٦٥	**١٢,٦٧٢	-



شكل (١٢) فروق درجات العينة في جودة الحياة تبعا لمتغير الدخل الشهري

يتضح من جدول (٢١) وشكل (١٢) وجود فروق في جودة الحياة بين أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوات الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع

(٨٣,٣٧٧)، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط بمتوسط (٧٠,٧٠٥)، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض بمتوسط (٥٥,٨١٢)، يأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع حيث كانت جودة الحياة لديهم أكبر، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض. وتفسر الباحثة ذلك بأن الرضا المادي والاستقرار المالي للأسرة يؤثر بشكل كبير على رضاها العام وتوافقها النفسي ويجفزها لأداء أدوارها المجتمعية المختلفة ومن ثم ينعكس على شعورها بالصحة النفسية، فالأفراد الذي يعيشون في أسر ذات مستوى اقتصادي مرتفع يملكون مقومات الحياة الأسرية الجيدة مقارنة بالأفراد الذين يعيشون في مستوى أقل فهو أحد المحددات الرئيسية لتحقيق جودة الحياة وتتفق هذه النتيجة ودراسة (Kurdek, 1993)، حسن (٢٠٠٩) خضر، مبروك (٢٠١١) عبد العاطي (٢٠١٣) محمود، صفوت (٢٠١٦). إلا أنها تختلف مع دراسة نعيصة (٢٠١٢) التي أشارت إلى عدم وجود علاقة بين دخل الأسرة وأبعاد جودة الحياة. وبذلك تحقق صحة الفرض الأول.

النتائج في ضوء الفرض الثاني: والذي ينص على أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أفراد عينة البحث في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الدراسة وهي (المستوى التعليمي، العمر، المهنة، عدد سنوات العمل، عدد أفراد الأسرة، دخل الأسرة)." .

وللتحقق من هذا الفرض تم تطبيق اختبار (ت)، وحساب تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في استبيان الرضا الوظيفي والجداول التالية توضح ذلك:

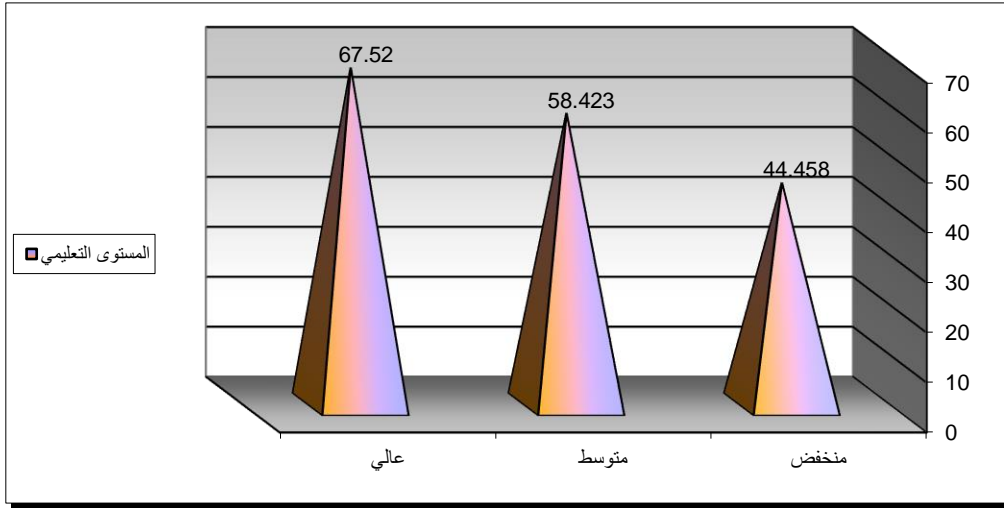
جدول (٢٢) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي

الدلالة	قيمة (ف)	درجات الحرية	متوسط المربعات	مجموع المربعات	المستوى التعليمي
٠,٠١ دال	٤٢,٢٢٤	٢	٤٩١٠,١٣٥	٩٨٢٠,٢٧٠	بين المجموعات
		٢٤٧	١١٦,٢٨٨	٢٨٧٢٣,١٢٢	داخل المجموعات
		٢٤٩		٣٨٥٤٣,٣٩٢	المجموع

يتضح من جدول (٢٢) إن قيمة (ف) كانت (٤٢,٢٢٤) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٣) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المستوى التعليمي	منخفض	متوسط	عالي
منخفض	-	م = ٥٨,٤٢٣	م = ٦٧,٥٢٠
متوسط	**١٣,٩٦٥	-	-
عالي	**٢٣,٠٦٢	**٩,٠٩٧	-



شكل (١٣) فروق درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المستوى التعليمي

يتضح من جدول (٢٣) وشكل (١٣) وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي وكلا من أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط وأفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض لصالح أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي (٦٧,٥٢٠)، يليهم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط بمتوسط (٥٨,٤٢٣)، وأخيرا أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض بمتوسط (٤٤,٤٥٨)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة في المستوى التعليمي العالي حيث كانوا أكثر رضا وظيفي، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المتوسط في المرتبة الثانية، ثم أفراد العينة في المستوى التعليمي المنخفض في المرتبة الأخيرة. وتفسر الباحثة ذلك بان الرضا الوظيفي ينتج من الشعور بالراحة في بيئة العمل وعند ارتفاع المستوى التعليمي فيشعر الفرد بذاته ويرتفع ثقته بنفسه وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة كلا من (الجزاعلة، ٢٠١٤) التي اظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح المستوى التعليمي الاقل ونتيجة دراسة بانج (pang, 2006) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

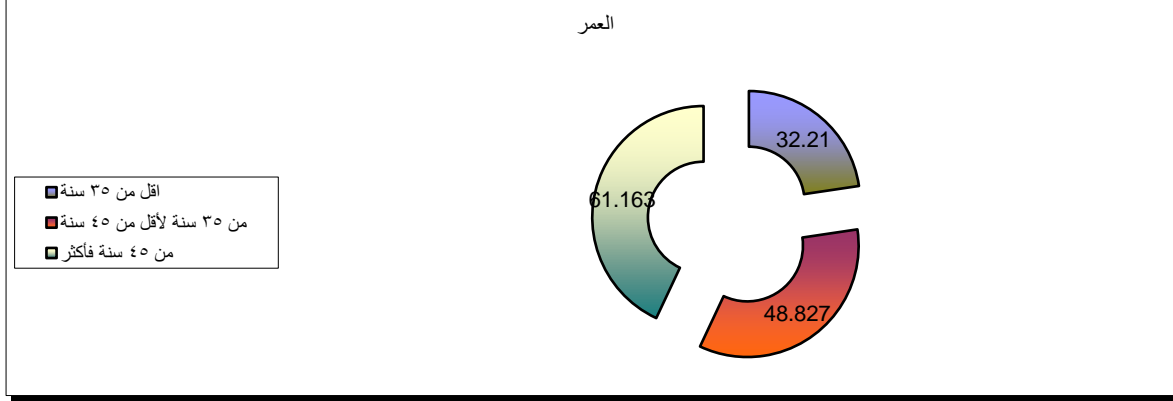
جدول (٢٤) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر

العمر	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	١٠١٠١,٧٠٤	٥٠٥٠,٨٥٢	٢	٥٥,٠٤٢	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٢٦٦٥,٦٨٠	٩١,٧٦٤	٢٤٧		
المجموع	٣٢٧٦٧,٣٨٤		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢٤) إن قيمة (ف) كانت (٥٥,٠٤٢) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير العمر، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٥) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

العمر	اقل من ٣٥ سنة م = ٣٢,٢١٠	من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة م = ٤٨,٨٢٧	من ٤٥ سنة فأكثر م = ٦١,١٦٣
اقل من ٣٥ سنة	-	-	-
من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة	-	**١٦,٦١٧	-
من ٤٥ سنة فأكثر	**٢٨,٩٥٣	**١٢,٣٣٦	-



شكل (١٤) فروق درجات العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر

يتضح من جدول (٢٥) وشكل (١٤) وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة ذوات السن "من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، اقل من ٣٥ سنة" لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة وأفراد العينة ذوات السن اقل من ٣٥ سنة لصالح أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر (٦١,١٦٣)، يليهم أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة بمتوسط (٤٨,٨٢٧)، وأخيراً أفراد العينة ذوات السن اقل من ٣٥ سنة بمتوسط (٣٢,٢١٠)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات السن من ٤٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر رضا وظيفي، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات السن من ٣٥ سنة لأقل من ٤٥ سنة، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات السن اقل من ٣٥ سنة. وتفسر الباحثة ذلك ان بكون السن تمتلك العامل عنصر الخبرة والقوة التي يحتاجها العمل مما يجعلها أكثر رضا وظيفي من العوامل الاصغر سناً.

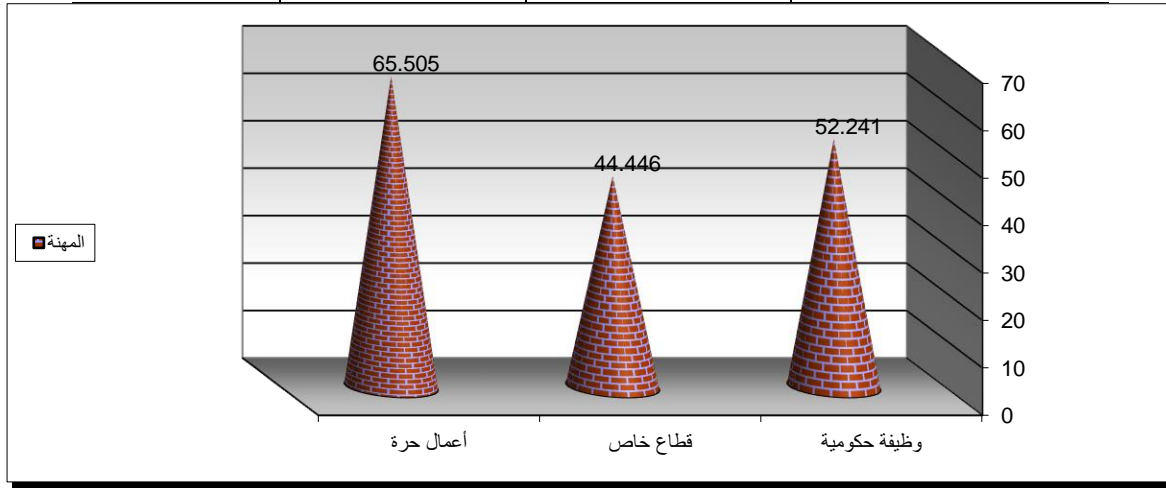
جدول (٢٦) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المهنة

المهنة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٩١٠,٠٣٨	٤٩٥٥,٠١٩	٢	٤٥,٨٤٢	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٢٦٦٩٨,٠٤١	١٠٨,٠٨٩	٢٤٧		
المجموع	٣٦٦٠٨,٠٧٩		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢٦) إن قيمة (ف) كانت (٤٥,٨٤٢) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المهنة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٦) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

المهنة	وظيفة حكومية م = ٥٢,٢٤١	قطاع خاص م = ٤٤,٤٤٦	أعمال حرة م = ٦٥,٥٠٥
وظيفة حكومية	-		
قطاع خاص	**٧,٧٩٥	-	
أعمال حرة	**١٣,٢٦٤	**٢١,٠٥٩	-



شكل (١٥) فروق درجات العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المهنة

يتضح من جدول (٢٦) وشكل (١٥) وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة وكلا من أفراد العينة العاملات "بالوظائف الحكومية، القطاع الخاص" لصالح أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية وأفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص لصالح أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة (٦٥,٥٠٥)، يليهم أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية بمتوسط (٥٢,٢٤١)، وأخيراً أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص بمتوسط (٤٤,٤٤٦)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة العاملات بالأعمال الحرة حيث كانوا أكثر رضا وظيفي، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة العاملات بالوظائف الحكومية، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة العاملات بالقطاع الخاص. وتفسر الباحثة ان العاملات بالاعمال الحرة أكثر تحرراً في العمل عن العاملات في الوظائف الحكومية كما انهم يتمتعون بمزايا اجتماعية أكثر من العاملات بالوظائف الحكومية مما يجعلهم أكثر رضا وظيفي.

جدول (٢٧) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل

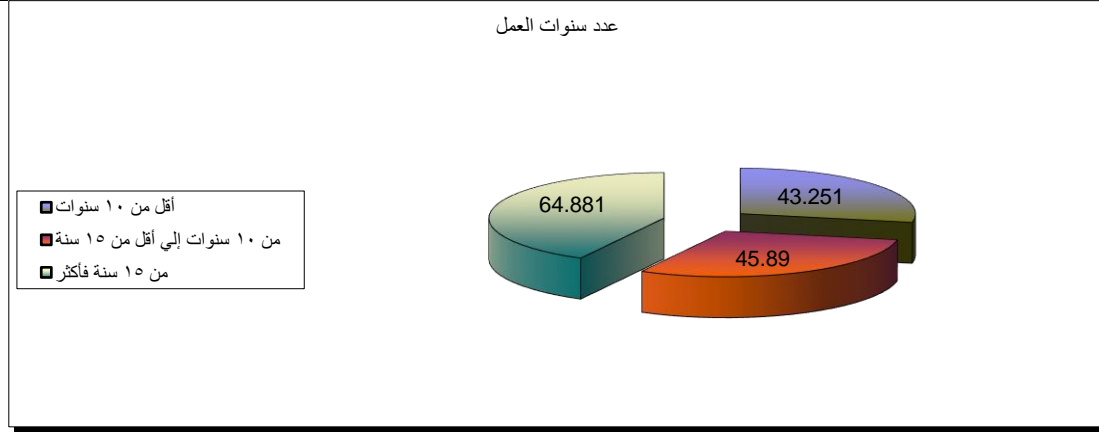
عدد سنوات العمل	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٦٨٩,٣٨٣	٤٨٤٤,٦٩١	٢	٣٧,٥٨٧	دال ٠,٠١

داخل المجموعات	٣١٨٣٦,٦٢٥	١٢٨,٨٩٣	٢٤٧
المجموع	٤١٥٢٦,٠٠٨		٢٤٩

يتضح من جدول (٢٧) إن قيمة (ف) كانت (٣٧,٥٨٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٢٨) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد سنوات العمل	أقل من ١٠ سنوات	أقل من ١٠ سنوات	من ١٥ سنة فأكثر
أقل من ١٠ سنوات	٤٣,٢٥١ = م	٤٥,٨٩٠ = م	٦٤,٨٨١ = م
من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	*٢,٦٣٩	-	-
من ١٥ سنة فأكثر	**٢١,٦٣٠	**١٨,٩٩١	-



شكل (١٦) فروق درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات العمل

يتضح من جدول (٢٨) وشكل (١٦) وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر وكلا من أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن "من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، أقل من ١٠ سنوات" لصالح أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة وأفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات لصالح أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر (٦٤,٨٨١)، يليهم أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة بمتوسط (٤٥,٨٩٠)، وأخيراً أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات بمتوسط (٤٣,٢٥١)، فيأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن من ١٥ سنة فأكثر حيث كانوا أكثر رضا وظيفي، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة اللاتي تراوحت سنوات عملهن من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥

د. نوره مسفر عطية الغبيشي الزهراني: جودة الحياة وانعكاسها على الرضا الوظيفي للمرأة العاملة

سنة، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة اللاتي كانت سنوات عملهن أقل من ١٠ سنوات. وتفسر الباحثة ذلك بان كلما زاد عدد سنوات العمل زادت خبرة المرأة العاملة وزادت شعورها بالامان في مكان العمل حيث استمرار وتقوية علاقات اجتماعية وزيادة خبرة في العمل مما يؤدي الى زيادة الرضا الوظيفي وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة كل بانج (pang,2006) والتي بينت نتائجها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات العمل في المستوى الكلي للرضا الوظيفي.

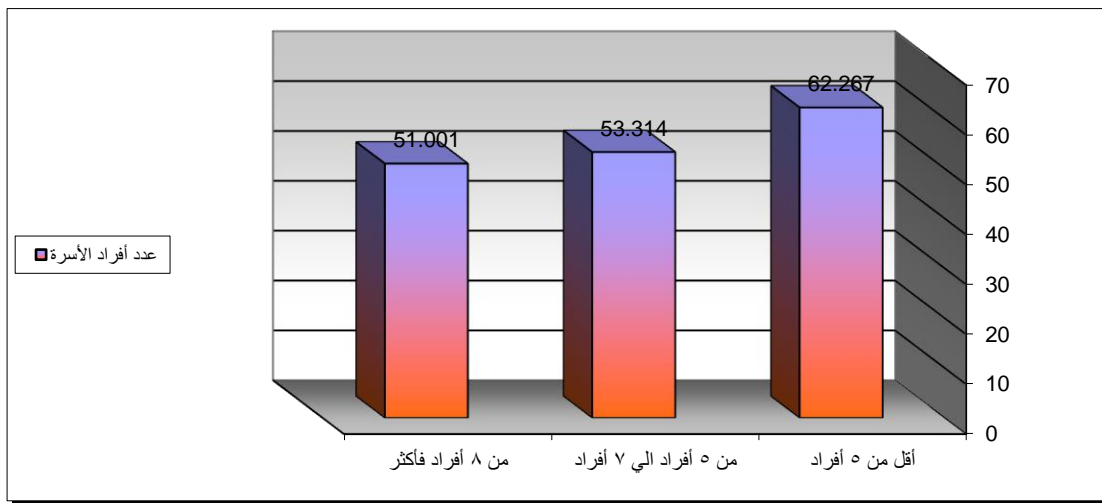
جدول (٢٩) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

عدد أفراد الأسرة	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٤٨٢,٧٩٠	٤٧٤١,٣٩٥	٢	٣١,٥٢٣	٠,٠١
داخل المجموعات	٣٧١٥١,٨٥٤	١٥٠,٤١٢	٢٤٧		
المجموع	٤٦٦٣٤,٦٤٤		٢٤٩		

يتضح من جدول (٢٩) إن قيمة (ف) كانت (٣١,٥٢٣) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٠) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

عدد أفراد الأسرة	أقل من ٥ أفراد	من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	من ٨ أفراد فأكثر
أقل من ٥ أفراد	-	-	-
من ٥ أفراد الي ٧ أفراد	**٨,٩٥٣	-	-
من ٨ أفراد فأكثر	**١١,٢٦٦	*٢,٣١٣	-



شكل (١٧) فروق درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير عدد أفراد الأسرة

يتضح من جدول (٣٠) وشكل (١٧) وجود فروق في الرضا الوظيفي بين الأسر أقل من ٥ أفراد وكلا من الأسر "من ٥ أفراد الي ٧ أفراد، من ٨ أفراد فأكثر" لصالح الأسر أقل من ٥ أفراد عند مستوى دلالة (٠,٠١)، بينما توجد فروق بين الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد والأسر من ٨ أفراد فأكثر لصالح الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث بلغ متوسط درجة الأسر أقل من ٥ أفراد (٦٢,٢٦٧)، يليهم الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد بمتوسط (٥٣,٣١٤)، وأخيرا الأسر من ٨ أفراد فأكثر بمتوسط (٥١,٠٠١)، فيأتي في المرتبة الأولى الأسر أقل من ٥ أفراد حيث كانوا أكثر رضا وظيفي، ثم الأسر من ٥ أفراد الي ٧ أفراد في المرتبة الثانية، وأخيرا الأسر من ٨ أفراد فأكثر. تفسر الباحثة ذلك انه بزيادة عدد أفراد الأسرة يمثل عبء على ربة الأسرة ومزيد من المسؤوليات والمهام الحياتية التي تؤثر بالسلب على الإحساس بالراحة في العمل لكثرة التفكير في الاعباء والاولاد مما يؤدي الى الشعور بالضغوط التي تؤثر تأثير مباشر على الرضا الوظيفي.

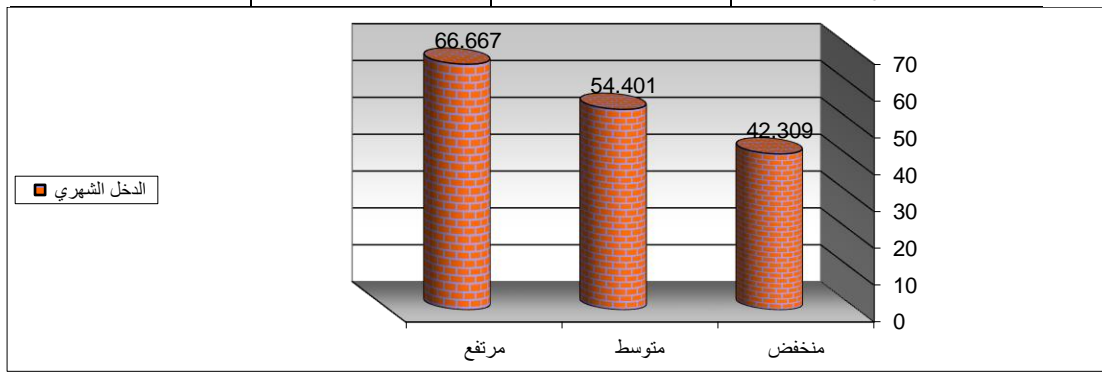
جدول (٣١) تحليل التباين لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الدخل الشهري

الدخل الشهري	مجموع المربعات	متوسط المربعات	درجات الحرية	قيمة (ف)	الدلالة
بين المجموعات	٩٧٦٠,٨٠١	٤٨٨٠,٤٠١	٢	٤٠,٠٣٠	٠,٠١ دال
داخل المجموعات	٣٠١١٣,٨٣٦	١٢١,٩١٨	٢٤٧		
المجموع	٣٩٨٧٤,٦٣٧		٢٤٩		

يتضح من جدول (٣١) إن قيمة (ف) كانت (٤٠,٠٣٠) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على وجود فروق بين درجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الدخل الشهري، ولمعرفة اتجاه الدلالة تم تطبيق اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٣٢) اختبار شيفيه للمقارنات المتعددة

الدخل الشهري	منخفض	متوسط	مرتفع
منخفض	-		
متوسط	**١٢,٠٩٢	-	
مرتفع	**٢٤,٣٥٨	**١٢,٢٦٦	-



شكل (١٨) فروق درجات العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الدخل الشهري

يتضح من جدول (٣٣) وشكل (١٨) وجود فروق في الرضا الوظيفي بين أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع وكلا من أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط والمنخفض لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع عند مستوى دلالة (٠,٠١)، كما توجد فروق بين أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط وأفراد العينة ذوات الدخل المنخفض لصالح أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط عند مستوى دلالة (٠,٠١)، حيث بلغ متوسط درجة أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع (٦٦,٦٦٧)، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط بمتوسط (٥٤,٤٠١)، يليهم أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض بمتوسط (٤٢,٣٠٩)، يأتي في المرتبة الأولى أفراد العينة ذوات الدخل المرتفع حيث كانوا أكثر رضا وظيفي، وفي المرتبة الثانية أفراد العينة ذوات الدخل المتوسط، وفي المرتبة الأخيرة أفراد العينة ذوات الدخل المنخفض. وتفسر الباحثة ذلك بان انخفاض مستوى المعيشة الناتج عن انخفاض الدخل الشهري يؤدي الى زيادة الضغوطات الاقتصادية مما يجعل المرأة لديه انخفاض في الرضا الوظيفي

النتائج في ضوء الفرض الثالث: والذي ينص على أنه " يوجد علاقة ارتباطية داله إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث في محاور استبيان جودة الحياة ومحاور استبيان الرضا الوظيفي وللتحقق من صحة هذا الفرض تم عمل مصفوفة ارتباط بين محاور استبيان جودة الحياة ومحاور استبيان الرضا الوظيفي والجدول التالي يوضح قيم معاملات الارتباط:

جدول (٣٤) مصفوفة الارتباط بين محاور استبيان جودة الحياة ومحاور استبيان الرضا الوظيفي

المسئوليات والواجبات اتجاه العمل	العلاقات الاجتماعية في العمل	التقدير واحترام الذات	الرضا عن الراتب والمكافآت	الرضا الوظيفي ككل	
**٠,٧٣٦	**٠,٩١٤	*٠,٦٠٢	**٠,٨٥٧	**٠,٧٠٧	جودة الحياة الذاتية
*٠,٦٣٨	**٠,٨٣٧	**٠,٩٣٧	*٠,٦٢٠	**٠,٨١٣	جودة العلاقات الاجتماعية
**٠,٩٥١	*٠,٦١٧	**٠,٨٠٢	**٠,٧٤١	**٠,٨٦٣	جودة الاستقلالية
**٠,٨٢٥	**٠,٧١٥	**٠,٨٤٦	**٠,٨٩٠	**٠,٧٨٩	جودة الحياة ككل

** دال عند ٠,٠١ * دال عند ٠,٠٥

يتضح من الجدول (٣٤) وجود علاقة ارتباط طردي بين محاور استبيان جودة الحياة ومحاور استبيان الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة (٠,٠١)، فكلما ارتفعت جودة الحياة بمحاورها "جودة الحياة الذاتية، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة الاستقلالية" كلما زادت المسئوليات والواجبات اتجاه العمل، كذلك كلما ارتفعت جودة الحياة بمحاورها "جودة الحياة الذاتية، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة الاستقلالية" كلما زاد التقدير واحترام الذات، كذلك كلما ارتفعت جودة الحياة بمحاورها "جودة الحياة الذاتية، جودة العلاقات الاجتماعية، جودة الاستقلالية" كلما زاد الرضا عن الراتب والمكافآت. وتفسر الباحثة ذلك ان بارتفاع جودة الحياة لدى المرأة العاملة من جميع الجوانب ترتفع لديها احساسها بذاتها وتقل الضغوط النفسية وتزيد

من دائرة العلاقات الاجتماعية وتزداد تقديرها وثقتها واحترامها لذاتها فتصبح أكثر رضا عن العمل وتبذل جهداً أكثر به للارتقاء بمكانتها داخله ولم تجد الباحثة دراسات متخصصة تناولت هذا الجانب. وبذلك تحقق صحة الفرض الثالث.

النتائج في ضوء الفرض الرابع: والذي ينص على أنه "تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على جودة الحياة تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط"، ولتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام)

الجدول (٣٥) معاملات الإنحدار

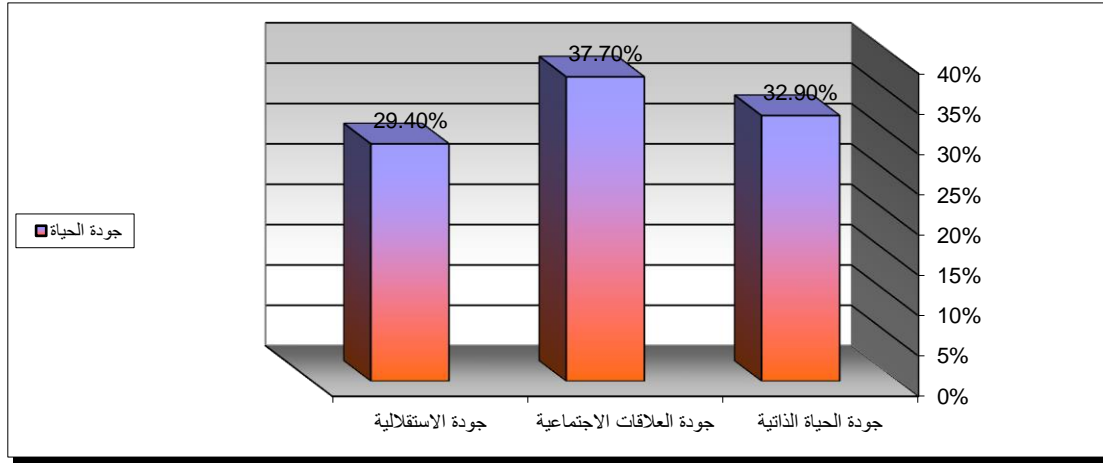
المتغير المستقل	معامل الارتباط	نسبة المشاركة	قيمة (ف)	الدلالة	معامل الانحدار	قيمة (ت)	الدلالة
المستوى التعليمي	٠,٩٠٦	٠,٨٢٠	١٢٧,٦٤٣	٠,٠١	٠,٥٨٥	١١,٢٩٨	٠,٠١
المهنة	٠,٨٣٨	٠,٧٠٣	٦٦,٢٧٦	٠,٠١	٠,٤٢٣	٨,١٤١	٠,٠١
العمر	٠,٧٨٠	٠,٦٠٨	٤٣,٣٨٠	٠,٠١	٠,٣٠٩	٦,٥٨٦	٠,٠١
الدخل الشهري	٠,٧٤٢	٠,٥٥٠	٣٤,٢٧٣	٠,٠١	٠,٢٤٦	٥,٨٥٤	٠,٠١

يتضح من الجدول السابق أن المستوى التعليمي كان من أكثر العوامل المؤثرة على جودة الحياة بنسبة ٨٢٪، يليه المهنة بنسبة ٧٠,٣٪، ويأتي في المرتبة الثالثة العمر بنسبة ٦٠,٨٪، وأخيراً في المرتبة الرابعة الدخل الشهري بنسبة ٥٥٪. وتفسر الباحثة ذلك بأن المستوى التعليمي للزوجة يؤثر بشكل كبير في جودتهم على الحياة، وهذه النتيجة تتفق مع دراسة مصطفى (٢٠٠٧)، محمود، صفوت (٢٠١٦) والتي أكدت على أن التعليم كأحد أهم أبعاد المستوى الإجتماعي والإقتصادي يؤثر تأثيراً مباشراً موجباً على أبعاد جودة الحياة أي أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للزوجة إرتفعت جودة الحياة بأبعادها. وبذلك تحقق صحة الفرض الرابع.

النتائج في ضوء الفرض الخامس: والذي ينص على أنه "تختلف نسبة مشاركة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي تبعاً لأوزان معاملات الإنحدار ودرجة الارتباط". ولتحقق من هذا الفرض تم حساب الأهمية النسبية باستخدام معامل الانحدار (الخطوة المتدرجة إلى الأمام) والجدول (٣٦) يوضح ذلك.

جدول (٣٧) الوزن النسبي لأولوية محاور جودة الحياة من قبل أفراد عينة البحث

جودة الحياة	الوزن النسبي	النسبة المئوية%	الترتيب
جودة الحياة الذاتية	٣١١	٣٢,٩٪	الثاني
جودة العلاقات الاجتماعية	٣٥٦	٣٧,٧٪	الأول
جودة الاستقلالية	٢٧٨	٢٩,٤٪	الثالث
المجموع	٩٤٥	١٠٠٪	



شكل (١٩) الوزن النسبي لأولوية محاور جودة الحياة لأفراد عينة البحث

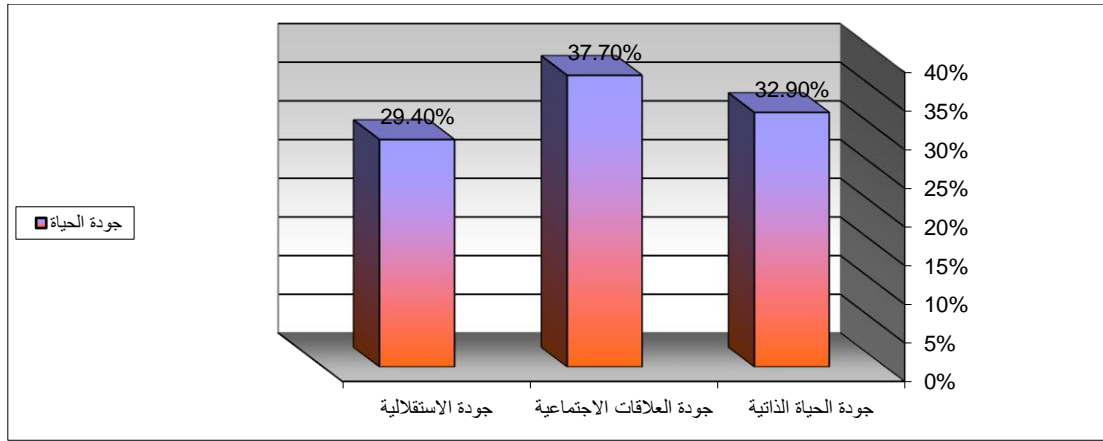
يتضح من الجدول السابق إن المهنة كان من أكثر العوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي بنسبة ٧٦,٣٪، يليها المستوى التعليمي بنسبة ٦٥,١٪، ويأتي في المرتبة الثالثة الدخل الشهري بنسبة ٥٧,٩٪، وأخيرا في المرتبة الرابعة عدد سنوات العمل بنسبة ٥٢,٣٪. تفسر الباحثة انه بارتفاع مستوى المهنة التي تمتنها المرأة وإرتفع مستوى مهنة زوجها يرتفع رضاها الوظيفي حيث انها مرتبطة بتحقيق الذات في الحصول على الترقى ووظائف العليا مما تجعل المرأه العاملة لديها رضا وظيفي كبير

النتائج في ضوء الفرض السادس: والذي ينص على أنه "تختلف الأوزان النسبية لأولوية أبعاد جودة

الحياة من قبل أفراد عينة البحث"، وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد الجدول (٣٧) يوضح ذلك:

جدول (٣٧) الوزن النسبي لأولوية محاور جودة الحياة من قبل أفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	جودة الحياة
الثاني	٣٢,٩٪	٣١١	جودة الحياة الذاتية
الأول	٣٧,٧٪	٣٥٦	جودة العلاقات الاجتماعية
الثالث	٢٩,٤٪	٢٧٨	جودة الاستقلالية
	١٠٠٪	٩٤٥	المجموع



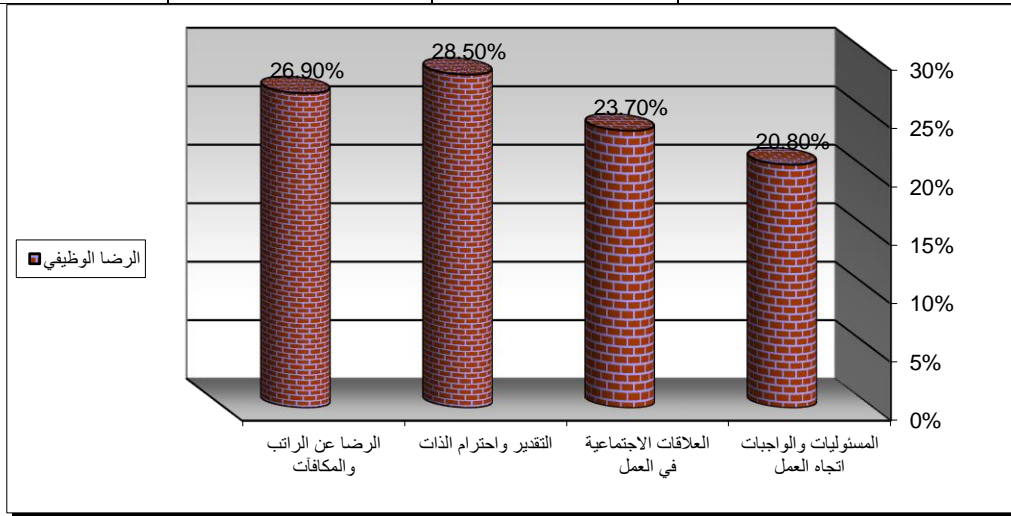
شكل (١٩) الوزن النسبي لأولوية محاور جودة الحياة لأفراد عينة البحث

يتضح من الجدول (٣٧) والشكل (١٩) أن أولوية أبعاد جودة الحياة لأفراد عينة البحث كانت جودة العلاقات الاجتماعية بنسبة ٣٧,٧٪، يليها في المرتبة الثانية جودة الحياة الذاتية بنسبة ٣٢,٩٪، ويأتي في المرتبة الثالثة جودة الاستقلالية بنسبة ٢٩,٤٪. وتفسر الباحثة ذلك بسبب اختلاف أولويات واهتمامات أفراد الأسرة وكذلك كثرة الضغوط أدى إلى الاحتياج الدائم للتواصل والتفاعل الجيد، كما أن التغييرات التي تحدث في المجتمع السياسية والاجتماعية أدى إلى وجود موضوعات مختلفة للحوار تجتمع حولها الأسرة وتناقش تناقشاً تبادلياً يتبادل فيه أفراد الأسرة أطراف الحوار المختلفة إلا أن هذه التغييرات المجتمعية صاحبها ضغوط اجتماعية على الأسرة وفي ضوء ما سبق يكون قد تحقق صحة الفرض السادس.

النتائج في ضوء الفرض السابع: والذي ينص على أنه "تختلف الأوزان النسبية لأولوية محاور الرضا الوظيفي من قبل أفراد عينة البحث"، وللتحقق من هذا الفرض تم إعداد الجدول (٣٨) يوضح ذلك:

جدول (٣٨) الوزن النسبي لأولوية محاور الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث

الترتيب	النسبة المئوية%	الوزن النسبي	الرضا الوظيفي
الرابع	٢٠,٨٪	٢٩٤	المسئوليات والواجبات اتجاه العمل
الثالث	٢٣,٧٪	٣٣٥	العلاقات الاجتماعية في العمل
الأول	٢٨,٥٪	٤٠٢	التقدير واحترام الذات
الثاني	٢٦,٩٪	٣٨١	الرضا عن الراتب والمكافآت
	١٠٠٪	١٤١٢	المجموع



شكل (٢٠) الوزن النسبي لأولوية أبعاد الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث

يتضح من الجدول (٣٨) والشكل (٢٠) أن أولوية أبعاد الرضا الوظيفي لأفراد عينة البحث كان التقدير واحترام الذات بنسبة ٢٨,٥٪، يليه في المرتبة الثانية الرضا عن الراتب والمكافآت بنسبة ٢٦,٩٪، ويأتي في المرتبة الثالثة العلاقات الاجتماعية في العمل بنسبة ٢٣,٧٪، ويأتي في المرتبة الرابعة المسئوليات والواجبات اتجاه العمل بنسبة ٢٠,٨٪. وتفسر الباحثة ذلك انه الاحساس بالتقدير واحترام الذات من أهم الابعاد في الوصول الى الرضا

الوظيفي حيث انه يجعل المرأه العاملة تؤدي دورها بفاعليه ونجاح. وفي ضوء ما سبق يكون قد تحقق صحة الفرض السابع.

التوصيات:

١. تعزيز وتطوير وتحسين بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل وبرامج ومعدات تسهل على الموظفين عملهم، وتوفير لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق مريحة.
٢. تدعيم برامج المرأه والأسرة التي تبث عبر وسائل الأعلام المختلفة وفي الوسائل التثقيفيه الإعلامية الموجهه للمرأه بفقرات عن جودة الحياة ومحاورها المختلفة والعمل على نشر وتعميق هذه الثقافة، وضرورة العمل على إنشاء المزيد من المؤسسات الخدمية لمساعدة الأفراد على تحسين جودة الحياة.
٣. استخدام طرق النقد الإيجابي مع العاملين عند ارتكابهم بعض الأخطاء مما يمنح العاملين ثقة بنفوسهم، ويزيد مستوى الاطمئنان والراحة النفسية لديهم وهذا يزيد من إقبالهم على أعمالهم بنفسية راضية.

مراجع البحث:

اولاً: المراجع العربية:

- الباهدي، عبد الخالق نجم، ومهدى، كاظم على. (٢٠٠٦). "جودة الحياة لدى طلبة الجامعة العمانيين والليبيين ودراسة ثقافية مقارنة". ندوة علم النفس وجودة الحياة، ١٩ ديسمبر، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- التجاني، سارة ومحمد، الشريف. (٢٠١٨). "الرضا الوظيفي دراسة حالة عينة مختاره من العاملين بالصندوق الوطني للمعاشات والتأمينات الاجتماعية". مجلة الدراسات العليا، كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين.
- الجرجاوي، زياد على وأبو مرق، جمال زكي. (٢٠٠٠). "الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات الفلسطينية (الحكومية، الاهلية) في الضفة الغربية وقطاع غزة". التعليم العالي في فلسطين (واقع وتحديات وخيارات) قطاع غزة، فلسطين.
- الخيري، حسين. (٢٠٠٨). "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- الدسوقي، مجدي محمد. (١٩٩٩). مقياس الرضا عن الحياة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- الشرعاوي، محمد علي. (٢٠٠٩). " مستوى الرضا الوظيفي للموظفات في المستويات الإدارية (العليا والوسطى) في الجامعات الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.

الفليت، كمال كامل خليل. (٢٠١٢). "فاعلية برنامج ارشادي لتنمية ثقافة الحوار وعلاقتها بتحسين جودة الحياة لدى طلاب الجامعة بفلسطين". رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم الارشاد النفسي، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

أبو سكينه، نادية حسن. (٢٠٠٩). "جودة أسلوب الحياة للمرأة في الوظائف الإدارية العليا وعلاقته بمسببات الضغوط". مجلة بحوث الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية: ١٩(٢).

حقي، زينب محمد والأشقى، ألفت عبد العزيز. (٢٠١٣). "إدارة الجودة في الحياة الأسرية وعلاقتها بالرضا عن الحياة" (دراسة ميدانية على عينة من الأسر السعودية بمدينة جدة، بحث منشور في المؤتمر السنوي (العربي الثامن - الدولي الخامس) استشراف مستقبل التعليم في مصر والوطن العربي رؤي واستراتيجيات ما بعد الربيع العربي، كلية التربية النوعية بالمنصورة.

حمدي، نسيمه داود، ونزيه. (٢٠٠٤). الأسرة والطفل، الجزء الأول، الرياض، مكتبة التربية العربي لدول الخليج. الخزايلة، محمد سلمان. (٢٠٠١). "مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحى الإشراف التربوي في محافظة المفرق". رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.

الخزايلة، محمد سلمان. (٢٠١٤). "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية". كلية التربية، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

ديوب، أيمن. (٢٠١٤). "تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، دراسة ميدانية". مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية: ١(٣٠): ١٩٥-٢٢٤.

رمضان، نعمت. (٢٠٠٧). "الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية، الأردن.

سلمان، احمد محمد. (٢٠٠٤). "تأثير الضغوط الوظيفية على الانتماء التنظيمي بالتطبيق على مستشفيات جامعة عين شمس"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، جمهورية مصر العربية.

عبد العاطي، فاطمة محمد أبو الفتوح. (٢٠١٣). "جودة الحياة الأسرية وانعكاساتها على تنشئة الأبناء على قيم التنمية والتحديث"، علوم وفنون ودراسات وبحوث. جامعة حلوان، أكتوبر: ٤(٢٨).

عبد السلام، سميرة أبو الحسن، حماد، عبد اللاه محمود، وبحيرى، صفاء محمد. (٢٠١٥). "جودة الحياة، مظاهرها وأبعادها - محدداتها وكيفية قياسها وتحسينها". معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، القاهرة،

مصر: ٢(١).

عياد، خيرت. (٢٠١٧). "الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة، دراسة على الدوائر والهيئات الحكومية الامارتية دراسة مسحية". المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال، جامعة الازهرام الكندية، الامارات. فليه، فاروق عبده، وعبد المجيد، السيد محمد. (٢٠٠١). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر، دمياط.

مبارك، بشرى عناد. (٢٠١٢). "جودة الحياة وعلاقتها بالسلوك الاجتماعي لدى النساء المتأخرات عن الزواج". مجلة كلية الآداب جامعة دبابلي: ٩٩.

محمد، منار عبد الرحمن، ومبروك، أحلام عبد العظيم. (٢٠١١). "جودة حياة الأسرة وتأثيرها على قدرة الأم لاكتشاف وتنمية الذكاءات المتعددة لدى الأطفال في سن ما قبل المدرسة". مجلة بحوث التربية النوعية جامعة المنصورة: ٢٤.

محمود، رغدة. وصفوت، أسماء. (٢٠١٦). "ادارة المخاطر المنزلية وانعكاسها على جودة الحياة كما تدركها المرأة". بحث منشور في مجلد المؤتمر الدولي الرابع للاقتصاد المنزلي جامعة حلون " تفعيل دور الاقتصاد المنزلي في المواطنة وتنمية المجتمع " خلال الفترة من ١٦-١٧ مايو ٢٠١٦م. كلية الاقتصاد المنزلي، جامعه حلوان، القاهرة، مصر.

مداح، كنان علم الدين. (٢٠١٥). العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين في شركة الجابر لخدمات التأجير، رسالة ماجستير، جامعة الافتراضية السورية، سوريا.

مصطفى، عمرو محمد. (٢٠٠٧). "النموذج السببي للعلاقة بين المتغيرات النفسية والاجتماعية وجودة إسلا ب حياة الأسرة المصرية". رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية الاقتصاد المنزلي، جامعة حلوان، القاهرة، مصر.

منسي، محمود عبد الحليم، وكاظم، على مهدي. (٢٠٠٦). مقياس جودة الحياة، وقائع ندوة علم النفس وجودة الحياة، جامعة السلطان قابوس، مسقط ١٧-١٩.

نعيسة، رغداء على. (٢٠١٢). "جودة الحياة لدى طلبة جامعي دمشق وتشرين". مجلة جامعة دمشق: ١(٢٨).

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Anderson, Michael. (2005). "Conflict Management and the Prospective Principal". Academic Exchange Quarterly. June 22. 2005- Texas.

Carry. A. (2004). Positive Psychology: the science of happiness and human strengths. New York, Brunner, Rout ledge.

Edward, M. (2009). "Success and Causality in sport, The influences of perception". Journal of sport Psychology, 1 (1): 13-22.

Fornt, R. (2006). Job Satisfaction Issues and problems. Personnel psychology. Vol.19. No.2: p156.

- Kurdek. (1993). "Self- and other- Referent criteria of career success". Journal of career assessment, 11(3), 262-282.
- Pang. (2006). "Job Satisfaction of women Faculty at Universities in Seoul". Republic of Korea, Dissertation Abstracts International, 54 (6). 2017-A.
- Seed, P., & Liyd, G. (1997). Quality of life. London, Jerssica, Kingsley publishers.
- Wolinsky.(2004). "Effect of adults self –regulation of diabetes on quality-of-life outcomes". Diabetes Care.23.



p-ISSN: 1652 - 7189

e-ISSN: 1658 - 7472

Issue No.: 25 ... Rabi II 1442 H – December 2020

Albaha University Journal of Human Sciences

Periodical - Academic - Refereed

Published by Albaha University

017 7223212 دار المنار للطباعة

Email: buj@bu.edu.sa

<https://portal.bu.edu.sa/ar/web/bujhs>