

إثر السـواء على جودة الحياة الوظيفية

إعداد

د/ عبد الحميد عبد الفتاح شعلان

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة بنها

أ.د / محمد حسن رسمي

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة بنها

دلال خالد أحمد عبد الله الياسين



إثر الولاء على جودة الحياة الوظيفية

إعداد

أ.د / محمد حسن رسمي
 استاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية
 كلية التربية - جامعة بنها

د/ عبد الحميد عبدالفتاح بعلان
 مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
 كلية التربية - جامعة بنها

دلال خالد أحمد عبد الله الياسين

مقدمة البحث:

يعيش العالم اليوم فترة غير مسبوقة من التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة، سواء كانت الاقتصادية منها والسياسية، أو التكنولوجية، أو الاجتماعية وغيرها، لذلك فإن المؤسسات الناجحة هي التي تكون قادرة على فهم واستيعاب تلك المتغيرات، فالنجاح لم ولم يكون حليفاً لأولئك الذين يعيشون الماضي ومتغيراته، وإنما حليف أولئك القادرين على فهم وقراءة سليمة متأنية، والتطلع للمستقبل والأخذ بالرؤى الاستراتيجية المتكاملة.

يفرض ذلك على مؤسسات الأعمال المتقدمة تحديات عديدة، واهتمامات متزايدة في الموارد البشرية التي تعمل بها، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد إلى أن الموارد البشرية هي التي تعمل وتنتج وتفكر وتبتكر، وتحاول حل المشكلات على مستوى الأقسام والإدارات، فهي لا تقل أهمية عن التجهيزات التكنولوجية في أي مؤسسة، كما ينظر إلى الموارد البشرية أنها أحد العناصر الرئيسية من عناصر رأس المال الفكري، والذي يدعم هذه المؤسسات بقيم مضافة كثيرة، سواء من خلال العاملين أو العملاء أو المعلومات وغيرها^(١).

وتتمثل أبعاد جودة الحياة الوظيفية في التزام العاملين والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، فجودة الحياة الوظيفية تساهم في تسهيل فرص التدريب لهم، ورفع درجة الرضا الوظيفي، وإيجاد بيئة عمل آمنة، وتنمية أداء العاملين جنباً إلى جنب مع تنمية الأداء الكلي للمؤسسة، كما أن برامج جودة الحياة هي القوة الدافعة والرئيسة لأداء العاملين بالمؤسسة وزيادة إنتاجية العمل بها^(٢).

مشكلة البحث :

لاشك أن الأداء الوظيفي للمدير هو حصيلة استثمار حقيقي من قبل المؤسسة لقدرات ومهارات ومعارف ودافعية العاملين داخل المؤسسة وخارجها، وأن مستوى الأداء للعاملين، وللمؤسسة على حد سواء يمثل مقياساً حقيقياً لدرجة نجاح إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة، وسلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق ميزة تنافسية قوية راسخة ترتكز على الإبداع في الأداء، وتؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين معاً، والحفاظ على مكتسبات وممتلكات وموارد المؤسسة. وللمدرسة الابتدائية دور مهم في استثمار، وتنمية الموارد المادية والبشرية والمالية، وتعتبر الركيزة الأساسية من ركائز التنمية الاقتصادية، والاجتماعية وترتبط بتقديم الدولة وقدرتها على تقديم الخدمات للفرد والمجتمع، وهذا يتطلب توافر كوادر بشرية مؤهلة تستطيع القيام بذلك، وهذا ما يدفع الجميع نحو الاهتمام، والتركيز على الموارد البشرية المختلفة، وتوفير بيئة عمل، وجودة حياة وظيفية ملائمة لهم تمكنهم من تطوير وتنمية أداؤهم، وتوجيه سلوكهم نحو تحقيق الهدف المطلوب منهم في سبيل تحقيق التنمية البشرية، والاقتصادية للمجتمع بصورة عامة.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والالتزام المهني لمديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت؟

ويتفرع عنه التساؤلات الفرعية التالية:

السؤال الأول: وينص على ما مستوى الوظيفية لدى مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهم؟ جودة الحياة

السؤال الثاني: وينص على ما مستوى الالتزام المهني لدى مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت من وجهة نظرهم؟

السؤال الثالث: وينص على ما دلالة الفروق بين مديري المدارس الابتدائية في جودة الحياة المدرسية والالتزام المهني وفقاً للمؤهل والخبرة ونوع المدرسة؟

أهداف البحث:

- يسعى البحث الحالي نحو تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، والالتزام المهني لمديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت وذلك من خلال:
- التعرف على ماهية جودة الحياة الوظيفية وأبعادها، والعوامل المؤثرة فيها.
 - الكشف عن واقع المدرسة الابتدائية كماً وكيفياً.

أهمية البحث:

يستمد هذا البحث أهميته من خلال ما يلي:

١ - الأهمية العلمية :

يعتبر مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم المهمة نسبياً في أدبيات إدارة الأعمال في العصر الحالي، وخاصة إذا ما استخدم بشكل سليم وفعال في المؤسسات الخدمية، وخاصة المرتبطة بخدمات التعليم والتكنولوجيا والاتصالات.

٢ - الأهمية التطبيقية :

البحث يتم تطبيقه على المدارس الابتدائية، حيث أن قطاع التعليم أصبح أحد أهم الدعائم التي يركز عليها العمل المؤسساتي والاقتصاد القومي لأنه يساهم في كافة المجالات والنشاطات بشكل فعال في تحقيق أهداف خطط التنمية .

منهج البحث :

يستخدم البحث الحالي المنهج الوصفي لمعالجة محاور الإطار النظري الخاص بجودة الحياة الوظيفية، وأسلوب النظم لطرح المدرسة الابتدائية كمنظومة تربوية متكاملة بالإضافة إلى الأسلوب الإحصائي لترجمة نتائج الإطار الميداني .

حدود البحث :

تتمثل حدود البحث الحالي في:

الحد البشري:

ويتمثل في مديري ومديرات المدارس الابتدائية بالمناطق التعليمية الستة بدولة الكويت

(حولى - الأحمدى - العاصمة - الفروانية - مبارك الكبير - الجهراء).

الحد الجغرافي:

ويشمل المناطق التعليمية الست بدولة الكويت على أن يتم اختيار عدد معين من المدارس بكل منطقة تعليمية.

أدوات البحث:

تتمثل أدوات البحث الحالي في:

الاستبيان:

ويتم تطبيقه على عينة ممثلة لمديري ومديرات المدارس الابتدائية بالمناطق التعليمية المختلفة بدولة الكويت.

مصطلحات البحث:

يرتكز البحث الحالي على المصطلحات التالية:

١- جودة الحياة الوظيفية: Quality of Working Life

تعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها: " طريقة التفكير في العاملين، العمل، والمؤسسات "(٣) وتعرف الباحثة جودة الحياة الوظيفية في بيئة العمل بالمدرسة الابتدائية إجرائيا بأنها: " برنامج مخطط ومستمر للتطوير التنظيمي يشمل عناصر بيئة العمل الجامعية، وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وتقوم به إدارة الموارد البشرية في ظل دعم من الإدارة العليا ويهدف تحسين الحياة الوظيفية والشخصية للمديرين، والعاملين وكذلك تحسين كفاءة الأداء " .

٢- الالتزام المهني:

هو: " حالة وجدانية لدى الفرد تدل على ارتباطه بمهنته، واتجاهاته نحوها، وشعوره بتماثل قيمه وأهدافه مع قيم المؤسسة".

الإطار النظري للبحث ويشتمل على: العناصر التالية:

١- جودة الحياة الوظيفية.

٢- الالتزام المهني (التنظيمي) ويشتمل على:

وفيما يلي تناول موجز لكل عنصر على حدى:

١- جودة الحياة الوظيفية ويشتمل على:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

- ان مفهوم جودة الحياة في العمل يشير إلى الصحة الجيدة أو السعادة، أو تقدير الذات، أو الرضا عن الحياة، أو الصحة النفسية، وأن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدى للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية^(٤).
- وهناك ثمان محاور مهمة لتحديد جودة الحياة الوظيفية " الأجر المناسب، العدالة، ظروف العمل الآمنة والصحية، تنمية القدرات الإنسانية، التطور والسلامة المهنية، الاندماج الاجتماعى، الثقة والاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعى العام"^(٥).

تاريخ دراسة جودة الحياة الوظيفية:

- تعود جذور دراسة جودة الحياة الوظيفية إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة، والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية، والتي عرفت رواجًا كبيرًا مع مدرسة علم السلوك.
- وأكدت علي خمس محاور تعالجها جودة الحياة في العمل وهى: فلسفة الإدارة، الوسائل والطرق المستعملة لتغير الوسط المهني، المظاهر البيئية التي يراد تغييرها، الوضعية الجديدة المراد إنشائها، الأهداف المنتظرة من خلال تطبيق الفلسفة الإنسانية بمعناها الحقيقي عن طريق إدراج نماذج المشاركة التي تهدف إلى تعديل أحد أو مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالوسط المهني لغاية خلق بيئة جديدة أكثر إرضاء لدى العاملين في المؤسسة.

الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة:

من أسباب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية بأنها تعتبر التبريق الشافى للتعامل مع المنافسة الأجنبية والشكاوى ومشكلات الجودة ومعدلات الإنتاجية المتدنية في بعض المنظمات وتقريبا كل شيء آخر واعتبروها موضوع أخلاقى يجب الاهتمام به في المنظمات^(٦).

- ومن الأسباب التي أتت إلى الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة ما يلي:
- ١- التنوع في الموارد البشرية بالمنظمات المختلفة من ناحية السن والنوع والجنسية والدين واللون ... الخ ووجود المبادرات التي تؤكد على النظر لجميع العاملين أنهم أصحاب احتياجات متميزة دون تمييز أو تحيز.
 - ٢- التحول الاقتصادي والمنافسة التي أتت بها العولمة، والتي جعلت العاملين يقومون بمهام وظيفية أكثر الأمر الذي تسبب عنه زيادة توترهم نتيجة مطالبتهم بالعمل ساعات كثيرة دون عائد مناسب أو دون مقابل.
 - ٣- أدى التقدم التكنولوجي إلى التوسع في ترتيبات العمل المرنة وفي نفس الوقت ضاعت الحدود الفاصلة بين الاحتياجات الوظيفية والاحتياجات الشخصية.
 - ٤- التغيير الذي طرأ على إعادة تصميم الوظائف والتقدم في المستقبل الوظيفي ببعض المنظمات مما أثر جذريا على العلاقات الاجتماعية والوظيفية بين العاملين^(٧).

أبعاد جودة الحياة الوظيفية في المنظمات المعاصرة :

اهتم عدد من الباحثين بتحديد نوعية الأبعاد التي تسهم في تحقيق جودة الحياة الوظيفية بالمنظمات المعاصرة ونجد أن بعضها يتشابه وبعض الأبعاد الأخرى تختلف حيث قام كل باحث بتحديد الأبعاد بناء على طبيعة بحثه وتفضيله لبعض الأبعاد دون الأخرى. وقاموا بتصنيف تلك الأبعاد إلى مجموعتين هما^(٨):

أ) الاحتياجات ذات المرتبة الدنيا وتتضمن ما يلي:

- احتياجات الصحة والسلامة وتتضمن الحماية من المرض والإصابة بمجال العمل وخارجه والعمل على تحسين الحالة الصحية للعاملين .
- الاحتياجات الاقتصادية والأسرية: وتتضمن الأجر والأمان الوظيفي وغيرها من الاحتياجات الأسرية مثل وجود وقت كاف بعيدا عن العمل للاهتمام باحتياجات الأسرة.

ب) الاحتياجات ذات المرتبة العليا وتتضمن ما يلي:

- الاحتياجات الاجتماعية: وتتضمن الصداقة في مجال العمل وضرورة توافر وقت للفراغ خارج مجال العمل.
- احتياجات التقدير: وتتضمن التكريم والتقدير لعمل العامل داخل وخارج المنظمة.
- احتياجات تحقيق الذات: وتتضمن العمل على توفير أقصى فرصة لإظهار قدرات العامل داخل المنظمة كمتخصص ومحترف بها .
- الاحتياجات المعرفية: وتتضمن التعلم لتحسين المهارات الوظيفية المتخصصة للعامل.
- الاحتياجات الجمالية: وتتضمن الإبداع في مجال العمل عن طريق إعطاء الفرصة للعاملين للإبداع في حل المشكلات المرتبطة بوظائفهم والإبداع الشخصي والاهتمام بالجماليات العامة ويقصد بذلك أن العاملين يرون الفرص بمجال العمل على أنها تسمح بالتنمية الشخصية للإحساس بالجماليات والتعبير الإبداعي.

اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية:

- يرتكز مفهوم جودة الحياة الوظيفية على أساس مدرستين كل منها تحاول التركيز على جوانب معينة أثناء تناولها لهذا الموضوع.
- الأولى: مدرسة الموارد البشرية.
 - الثانية: مدرسة الجانب الاجتماعي - النفسى.

اتجاه مدرسة الموارد البشرية:

يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية ... الخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا وأن فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة، والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات اتجاه مدرسة الجانب الاجتماعي - النفسى:

مفهوم جودة الحياة الوظيفية في العمل يجب أن يراعى العمال ومحيطهم العام مع إعطاء أهمية لمنظمات العمل، وكذلك أيضا الجانب الإنساني، أما (Lareau et Johmston

فيرون أن هذا المفهوم يجب أن يراعى إعادة بناء نماذج وطرق العمل، التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي وحسب رأيهم فإن جودة الحياة في العمل يجب أن تراعى المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني.

أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية:

حتى وإن اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد، حسب مستوياتهم، وأعمارهم، وأجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو المؤشرات الأساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين والتي تتمثل:

نوعية العلاقات الاجتماعية:

المتتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.

نوعية منظمة العمل:

نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة (الاضطرابات العضلية، الأخطار النفس - اجتماعية).

إمكانية الإنجاز والتطور المهني:

المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني.

علاقة جودة الحياة العامة بجودة الحياة الوظيفية:

هنالك من الباحثين من يرى أن جودة الحياة الوظيفية ما هي إلا امتداد لجودة الحياة بصفة عامة من خلال تحسين ظروف العمل، وجودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدى للعقبات والأمور السلبية فقط، بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية، وأن بعض الدراسات تناقش المستوى الوظيفي للفرد، وتقييمه لشخصيته في تأثيرها على جودة الحياة، وهناك من يعتبر أن الرضا يولد الشعور بالراحة النفسية والجسمية للأفراد والتأكيد على العلاقة بين الرضا المهني وجودة حياة الأفراد الأصحاء.

برامج جودة الحياة الوظيفية:

- تعتبر برامج الجودة في العمل مجموعة من الأنشطة، والخطط الهدف منها تحسين بيئة العمل، وإن جودة حياة العمل وجهودها تفترض أن العاملين سيضيفون نجاح إلى نجاح المنظمة في حال أنهم أحسوا أن مساهماتهم ذات معنى ولها أهمية بدلا من استخدام برامج قصيرة الأجل.

٢- الالتزام المهني (التنظيمي) ويشتمل على:**مفهوم الالتزام المهني:**

- يرى بوشانان Bichanan (١٩٩٤ : ٥٣٤)^(٩) أن الالتزام هو رباط وجداني بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها، كما أن الفرد الملتزم هو الفرد الذي يؤيد ويناصر أهداف وقيم المنظمة من أجل مصلحتها، بعيدا عن أي منفعة مادية

عناصر ومكونات الالتزام التنظيمي:**خصائص شخصية الحاجة للإنجاز.**

- العمر.
- التعليم.
- تحديد الدور.

خصائص العمل

- الرضا عن العمل.
- الفرصة للتفاعلات الاجتماعية.
- التحدي في العمل.
- التغذية العائدة.

خبرات العمل

- أهمية الشخص بالنسبة للتنظيم.
- طبيعة ونوعية خبرات العمل لدى العاملين في التنظيم .

مراحل تطور الالتزام التنظيمي :

لقد أوضح بوشنان (Buchanan , 1974) أن الالتزام التنظيمي للأفراد بالمنظمات يمر بثلاثة مراحل متتابعة ومرتبطة وهذه المراحل هي : **مرحلة التجربة** : وهي تمتد من تاريخ مباشرة العمل لعمله بالتنظيم ولمدة سنة واحدة في الغالب حيث يكون هذا العامل خاضعا بشكل أساسي للتدريب والاختبار مرحلة العمل والإنجاز : وتبدأ هذه المرحلة في أعقاب المرحلة السابقة ومدتها تتراوح ما بين سنتين إلى أربع سنوات أهمية **الالتزام التنظيمي** : هناك العديد من المبررات التي تدفع بالمهتمين بالجوانب السلوكية في الإدارة إلى إعطاء نوع من الاهتمام المتزايد للالتزام التنظيمي للعاملين بالمنظمات المختلفة ويعود ذلك لعدد من الأسباب منها^(١٠) :

- ١- أن الالتزام التنظيمي يمثل أحد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بالعديد من الظواهر السلوكية، وخاصة معدل دوران العمالة .
- ٢- إن مجال الالتزام التنظيمي قد دفع كلا من المديرين والمهتمين بالسلوك الإنساني إلى الاهتمام بالفرد العامل وتحليل سلوكه والبحث عن مصادر القوة الكامنة لديه واستثارته من خلال نظام الحوافز لتوجيهها نحو تحقيق أهداف التنظيم.
- ٣- يساعد الالتزام الأفراد على كيفية تحديد أهدافهم الشخصية ومواءمتها مع أهداف المنظمة التي يعملون فيها.

خصائص الالتزام التنظيمي :

- يتصف الالتزام التنظيمي بعدد من الخصائص والتي من أهمها^(١١) :
- أن الالتزام التنظيمي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة، غير أنه لا يمكن تحديدها واقعا ولكن يمكن إدراكها من خلال ملاحظة ما ينتج عنها من سلوكيات ومشاعر تظهر على الفرد العامل.
 - يؤثر الالتزام التنظيمي على قرار الفرد فيما يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة.
 - يتصف الأفراد الذين لديهم التزام بقبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة.

أبعاد الالتزام التنظيمي:

- المدخل الاتجاهي: ويقصد به مجموع العمليات التي تتطابق من خلالها قيم المنظمة وأهدافها مع قيم الفرد وأهدافه، مما ينعكس على رغبته في البقاء بالمنظمة وعدم مغادرتها، ويطلق البعض على هذا المدخل اسم المدخل النفسي، وطبقا لذلك فإن الالتزام التنظيمي يتمثل في القوة النسبية لتطابق الفرد مع منظمته وانغماسه فيها .
- المدخل السلوكي: ويقصد به مجموع العمليات التي يصبح الفرد من خلالها مرتبطا بالمنظمة نتيجة ما بذله من سلوك، وهذا يرجع إلى الوقت والجهد الذى بذله في السابق بهذه المنظمة مما يحدث لديه نوعا من التكيف، ويتم إحساس الموظف بالالتزام للمنظمة من خلال موازنته لحساب الأرباح والخسائر إلى ما يرى أنه سيكسبه في حالة الاستمرار في المنظمة.

أنماط الالتزام التنظيمي:

- الالتزام التنظيمي مفهوم ينطوى على ثلاثة أبعاد رئيسية، وجدانية ومعرفية وسلوكية

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على أدبيات الفكر الإداري والتربوي فوجدت مجموعة من الدراسات والبحوث يمكن تقسيمها على النحو التالي :

اولا: المحور الأول: دراسات تتعلق بجودة الحياة الوظيفية:

١- دراسة: (Jean Pierre Martel and Giles Dupuis , 2006)^(١٢)

- هدفت الدراسة إلى تقديم ملخص تاريخي عن التغيرات في التعاريف البنائية لجودة الحياة الوظيفية، كما تهدف إلى تعيين وتحديد المشاكل ووضع تحليل محوري للحلول المقترحة لهذه المشاكل، وتقديم بعض المشاكل التي يمكن أن تساعد في بناء الإطار النظري للبحث ومنهجية فشل النظرية التي طرحت مبكرا، ووضع تعريف لجودة الحياة الوظيفية، وأداة قياس، وكان من أهم نتائجها:
- أن جودة الحياة يعول عليها في أي تركيب مرتبط برفاهية العاملين أو الصحة العقلية مثل الرضا الوظيفي والإجهاد.

- لفس من الممكن قفاس ءوءة الءاءة الوءظففة بءون نءائء الاءءباراء الءف ءعفن وءءءء مءوناء ءوءة الءاءة الوءظففة، لءا فأنه فءب الءمففر بفن المءوناء الءف ءصنع البناء وبفن الروابط بفن هءه المءوناء.
- الءرفف المقءرء فف البءء فشفر إلى مءوناء ءوءة الءاءة الوءظففة، لءا فأن الءمففر بفن المءوناء الءف ءصنع الءءفر البناء وبفن الروابط بفن هءه المءوناء ءءعل من الممكن قفاس الءصائء الءءفر للبناء الءفنامفكى وهى ألفا وبفءا وءاما.
- المفاهفم المءءارة ءءعل من الممكن ءءوفر اسءراءفءفة قفاس عملفة وبالإصافه إلى هءا الءرفف لءوءة الءاءة الوءظففة فءءرم الإءماع الملاءظ بءصوء شءصفة البناء، والءءامل الءظفمى، النواءى الفرءفة والاءءماعفة، والعلاقة بفن ءوءة الءاءة وءوءة الءاءة الوءظففة.

٢- ءءاسة: (Farudeh Haghshenas Kashani , 2012) (١٣) :

- هءفء الءءاسة إلى الءعرف إلى العلاقة بفن ءوءة الءاءة الوءظففة وسلوك المءاونة الءظفمفة وءءاسة الءصائء الءفموءراففة للعاملفن، وشملء عفنة الءءاسة (١٤٥) سؤالا موزعة على قسمن: (القسم الأول ففءون من ٥٤ سؤالا ءرءبء بأبعاء ءوءة الءاءة الوءظففة، والقسم الءانى ففءون نم ٢٤ سؤالا ءرءبء بأبعاء سلوك المءاونة الءظفمفة) وكان من أهم نءائءها:
- ١- ءوءء علاقة إءابفة بفن عءالة المكافآء والأءور وسلوك المءاونة الءظفمفة، وبشمل (ءوزفء المكافآء، والءزاءاء بفنصاف وعلى قاعءة الكفاءاء والمعافر الءقفة والواضءة لءلك).
 - ٢- ءوءء علاقة إءابفة بفن ظروف العمل الصءفة الآمنة وسلوك المءاونة الءظفمفة، وءشمل (إءاء أداة آمنة، وكان عمل صءى، وساعات عمل مناسبة).

٣- ءءاسة: (Lediana Xhakollari , 2013) (١٤) :

- هءفء الءءاسة إلى الءعرف إلى واقع قفاس ءوءة الءاءة الوءظففة لمءءرفى وموظفى الصءة النفسفة فف ألبانفا، والرءضا العام عن أبعاء مءوناء ءوءة الءاءة الوءظففة لءفهم، وفءون مءءم

الدراسة من: العاملين في المستشفيات النفسية، والبيوت المحمية، ومراكز الصحة النفسية المجتمعية في ألبانيا، وشملت عينة الدراسة (٢٣١) موظف من موظفي الصحة النفسية في ألبانيا، وتم تحليل أبعاد ومكونات جودة الحياة الوظيفية الثمانية بالاعتماد على نموذج والتون لجودة الحياة الوظيفية، وكانت من أهم نتائجها:

- ١- كانت أكثر الأبعاد جدلا بين الموظفين هي: (عدالة الأجور والمكافآت، الأمان في بيئة العمل، الفرص المستقبلية المتاحة).
- ٢- توصلت الدراسة إلى أن ١٨% فقط من الموظفين راضون بشكل عام عن معدات الأمان والحماية الفردية والجماعية التي تنفذها المؤسسة.

٤- دراسة: (Fapohunda , Tinuke M ., 2013) ^(١٥) :

هدفت الدراسة إلى تقييم وقياس أبعاد الحياة الوظيفية للعاملين بالشركات النيجيرية، والتعرف إلى تصورات وتجارب العاملين في مجال جودة الحياة الوظيفية، ودراسة بعض الخصائص الديمغرافية للعاملين، وتم تجميع البيانات من العاملين في أربع شركات في مدينة لاغوس النيجيرية، حيث بلغ حجم ٣٠٠ عامل، واستخدمت قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية للدراسة وجمع البيانات، وتكونت القائمة من ١٦ مؤشرات لجودة الحياة الوظيفية، وتم توزيع الاستبانة وكانت الردود السليمة (٢٨٠) استبانة بنسبة (٩٣,٣ %) منها (١٥٢) من الرجال، (١٢٨) من النساء، حيث امتد المسح الميداني بين شهرى يوليو وأغسطس لعام ٢٠١٣، وكان من أهم نتائجها:

- ١- أظهرت النتائج وجود اختلاف وتباين بين الرجال والنساء في درجة الرضا والارتياح عن بعض مؤشرات جودة الحياة الوظيفية (الحوافز، الالتزام التنظيمى، الرضا الوظيفى، الثقافة التنظيمية)، وذلك لصالح النساء .

٥- دراسة: خليل إسماعيل إبراهيم ماضى (٢٠١٤) ^(١٦) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفى للعاملين في الجامعات الفلسطينية، وقام الباحث بصياغة ثلاث فرضيات رئيسة ومجموعة من

التساؤلات لتعطي كافة جوانب هذا البحث، استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي لهذا الغرض، واستخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغ حجم المجتمع (٣٢٥٤)، وبلغت عينة الدراسة (٣٤٤)، وكانت العينة عشوائية طبقية، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) كبرزمة إحصائية لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات، وكان من أهم نتائجها:

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي للعاملين.
- ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الباحثين فيما يتعلق بأرائهم حول جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة تعزى إلى المتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة ومدة العمل).

المحور الثاني : دراسات تتعلق بالالتزام المهني :

١- دراسة : محمد عابدين (٢٠١٠) (١٧) :

هدفت الدراسة التعرف إلى تقديرات معلمي المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومديريها لدرجة الالتزام المهني للطرف الآخر لكل منهم، وإلى الاختلاف فيها بحسب كل من الجنس، وعدد سنوات الخبرة، ومستوى المؤهل العلمي، وطبقت الدراسة على عينة طبقية عشوائية من المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظات الضفة الغربية الفلسطينية بلغت (٢٧٠) مديرا و(٥٦٤) معلما من الجنسين، واستخدمت فيها استبانة تم إعدادها لهذا الغرض وتم التحقق من صدقها وثباتها، وأشارت النتائج أن درجة الالتزام المهني لدى المديرين كما يراها المعلمون " عالية " وأنها لدى المعلمين كما يراها المديرين " متوسطة " وأن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات كل من المديرين والمعلمين لتحديد درجة الالتزام المهني لدى بعضهم بعضا لصالح المعلمين، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية بين تقديرات المعلمين لدرجة الالتزام المهني لدى المديرين تعزى لمتغيرات الجنس وعدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وأنه لا فروق ذات دلالة إحصائية أيضا بين تقديرات المديرين لدرجة الالتزام المهني لدى المعلمين تعزى لمتغيري عدد سنوات الخبرة والمؤهل العلمي، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تبعا للنوع لصالح المعلمات.

٢- دراسة: فرج هويدى محمد (٢٠١٢) (١٨) :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مجالات والجوانب التي على ضوءها يسعى مدير المدرسة إلى نمو المعلم مهنياً، بالإضافة إلى التعرف على الفروق الفردية بين إجابات مديري المدارس وفقاً لمتغيرات المؤهل العلمى والخبرة والدورات التدريبية فيما يتعلق بدورهم في اتجاههم للنمو المهني، وقد أجرى هذا البحث إلى دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم في مدينة البيضاء خلال العام الدراسي (٢٠٠٩ - ٢٠١٠)، واستخدم المنهج الوصفي للحصول على أداء مديري المدرسة حول المجالات التي يسعى من خلالها إلى تنمية المعلم مهنياً والوقوف على آرائهم حول تحديد أولويات هذه المجالات .

نتائج البحث :

توصل البحث الحالي للنتائج الآتية:

أن مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالعلاقات الإنسانية تراوح بين درجة متوسطة ومنخفضة لكل العبارات كما بلغ المتوسط العام لهذا المحور (١,٧٥) مما يشير لدرجة متوسطة على مجمل البعد وجاءت العبارة (أحقق ذاتي من خلال العمل الجماعي) في الترتيب الأول من حيث مستوى جودة الحياة الوظيفية بينما جاءت العبارة (أحترم مشاعر وأحاسيس الآخرين في المدرسة) في الترتيب الأخير من حيث المستوى.

وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالرضا الوظيفي تراوح بين درجة متوسطة ومنخفضة لكل العبارات كما بلغ المتوسط العام لهذا المحور (١,٥٨) مما يشير لدرجة منخفضة على مجمل البعد وجاءت العبارة (أشعر بالرضا عن الدورات التدريبية لتحسي الأداء.) في الترتيب الأول من حيث مستوى جودة الحياة الوظيفية بينما جاءت العبارة (تقدير المجتمع لجهودني في المدرسة) في الترتيب الأخير من حيث المستوى.

وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالروح المعنوية تراوح بين درجة متوسطة ومنخفضة لكل العبارات كما بلغ المتوسط العام لهذا المحور (١,٦١) مما يشير لدرجة منخفضة على مجمل البعد وجاءت العبارة (أحب التحدث عن عملي وأشعر بالولاء له) في الترتيب الأول من

حيث مستوى جودة الحياة الوظيفية بينما جاءت العبارة (لا أشعر بالضجر عندما أكلف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي ٠) في الترتيب الأخير من حيث المستوى.

وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالأمان النفسي تراوح بين درجة متوسطة ومنخفضة لكل العبارات كما بلغ المتوسط العام لهذا المحور (١,٦٣) مما يشير لدرجة منخفضة على مجمل البعد وجاءت العبارة (تؤثر وظيفتي بشكل مباشر وإيجابي على حياة أسرتي) في الترتيب الأول من حيث مستوى جودة الحياة الوظيفية بينما جاءت العبارة (يحترمني أفراد مدرستي كشخص محترف وخبير في مجال عملي) في الترتيب الأخير من حيث المستوى.

وأن مستوى جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالمشاركة في اتخاذ القرار تراوح بين درجة متوسطة ومنخفضة لكل العبارات كما بلغ المتوسط العام لهذا المحور (١,٦٥) مما يشير لدرجة منخفضة على مجمل البعد وجاءت العبارة (أستشار في بعض القرارات المهمة بالمدرسة) في الترتيب الأول من حيث مستوى جودة الحياة الوظيفية بينما جاءت العبارة (أساهم بأفكار وآراء بناءة تخدم العمل المدرسي) في الترتيب الأخير من حيث المستوى.



مراجعة البحث

- (١) سيد جاد الرب: إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦م، ص ١٢٧ .
- (٢) سيد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال المصرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨م، ص ٧٦ .
- (3) E . Krece & S . Booth Kewley: Quality of Working life surveys in Organization , Methods and Benefits , Sage Publications , Thousands Oaks , CA , 2010 , PP . 188 – 190 .
- (٤) سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٨) جودة الحياة الوظيفية . القاهرة، المكتبة الاكاديمية، ص ٥٨ .
- (٥) موسى اللوزي (٢٠٠٧): التطوير التنظيمي: اساسياته ومفاهيم حديثة . عمان، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع، ص ٤١
- (6) Daud , Normala (2010): Investiating the Relationship between Quality of work life and Organizational commitment amongst Employees in Malaysian firms . International Journal of Business and Management , vol . 5 , No. 10 , p78
- (7) Dhaka , Dhanmondi , Jahan , Kursia , Rahman , Tasnuva & Tabassum , Ayesha (2011): A Comarative Analysis of Quality of work life among the Employess of local private and foreign commercial Banks in Bangladesh , world journal of social sciences , vol .1 , No.3 , P . 20 .
- (٨) عبد الباري درة، زهير الضبايع (٢٠٠٨): إدارة الموارد البشرية في القرن الحادى والعشرين، منحنى منظمى، عمان، دار وائل للنشر، ص٥٨
- (9) Buchanan , Bruce (1994): Building Organizational commitment: The Socialization of Managers in work Organizations , Administrative Science Quarterly , vol . 19 , PP . 533 – 546 .
- (١٠) محمد عبد العزيز معمر (٢٠٠٩): أثر الالتزام التنظيمى على استقرار العاملين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة طرابلس، ٥٢ .

(١١) محمد حسن حمادات (٢٠٠٦): القيادة التربوية في القرن الجديد، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، ٦٧.

(12) Jean Pierre Martel & Giles Dupuis: " Quality of working life: Theoretical and Methodological problem and Presentation of a new Model and Measuring Instrument " , Social Indicators Research , vol :., No.3 , 2006 , PP . 333 – 368.

(13) Farideh Haghshenas Kashani: A Review on Relationship Between quality of work life and Organization Citizenship Behavior (Case study: An Iranian Company) , Journal of Basic and Applied scientific Research , 2012 , PP . 9523 – 9531 .

(14) Lediana Xhakollar: Quality of work life of Mental Health Professionals in Albania , Mediterranean Journal of social sciences , vol . 4 . (1) , Januaray 2013 , PP . 529 – 534 .

(15) M . Tinuke Fapohunda: An Evaluation of the perceptions and Experiences of Quality of work life in Nigeria , International journal of Academic research in Management (IJARM) , vol .2 , No.4 , 2013 , PP . 86 – 98 .

(١٦) خليل إسماعيل إبراهيم ماضي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين - دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠١٤.

(١٧) محمد عابدين: درجة الالتزام المهني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية الفلسطينية ومعلميها من وجهة نظر المعلمين والمديرين، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج ٦، ع ٣، كلية العلوم التربوية، جامعة القدس، فلسطين، ٢٠١٠، ص ص ٢٠٣ - ٢٤٤ .

(١٨) فرج هويدى محمد: دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم في المدارس الأساسية والثانوية، كلية الآداب، جامعة المختار، ليبيا، ٢٠١٢، ص ص ١ - ٥٨ .