

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس شبين الكوم بمحافظة المنوفية

د. جيهان على السيد سويد

أستاذ مساعد – قسم الاقتصاد المنزلى والتربية

كلية الاقتصاد المنزلى جامعة المنوفية

ملخص البحث:

يهتم البحث الحالى بالكشف عن العلاقة الإرتباطية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عينة من عمال مصانع الغزل والنسيج بشبين الكوم محافظة المنوفية. حيث تكونت العينة من (٥٧٧) عامل وعاملة موزعين على خطوط انتاج مختلفة، وتم تطبيق مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس المسؤولية المهنية، ومقياس تحقيق التنمية المستدامة، وجميعها من "إعداد الباحثة"، فى مايو من العام الجامعى (٢٠١٦/٢٠١٧م) وقد أتمدت الباحثة على المنهج الوصفى الإرتباطى، ومن خلال المعالجة الإحصائية واستخدام الإساليب الإحصائية اللازمة مثل التحليل الإحصائى للبيانات باستخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى المتعدد وأسلوب تحليل الإرتباط القانونى فضلا عن معاملات إرتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادى، وتوصل البحث إجمالاً الى عدة نتائج تلخصت فيما يلى:

هناك علاقة إرتباطية موجبة دالة احصائياً بين درجات العمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية ودرجاتهم على مقياس المسؤولية المهنية، كذلك ظهرت علاقة إرتباطية موجبة دالة احصائياً بين درجات العمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة، وظهرت علاقة إرتباطية موجبة بين درجات العمال عينة البحث على مقياس المسؤولية المهنية ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة، كما أكد البحث الحالى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات العمال والعاملات فى كل من متغيرات البحث (جودة الحياة الوظيفية – المسؤولية المهنية – تحقيق التنمية المستدامة)، كما أكد البحث على إمكانية التنبؤ بكل.

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس – شبين الكوم بمحافظة المنوفية

د. جيهان على السيد سويد

أستاذ مساعد – قسم الاقتصاد المنزلي والتربية

كلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية

مقدمة البحث:

الأفراد هم الثروة الحقيقية الأساسية في أي مجتمع، ويعد العنصر البشري المقوم الجوهري لنجاح أي مؤسسة عمل، لما يتمتعون من قدرات ومهارات، ولذلك فإن الاهتمام الكافي بتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف بيئة العمل التي تمثل أساساً ضرورياً لتقديم الخدمات للعملاء وتوفير حياة وظيفية أفضل للعاملين يساهم في رفع أداء المنظمة وتحقيق أهدافها التنظيمية والربحية والاستراتيجية. وتعتبر القوى البشرية هي القوى الأساسية التي تعتمد عليها كافة مؤسسات العمل لتحقيق الأهداف والاستراتيجيات، مما يتطلب التفكير في كيفية الاستفادة من هذه القوى وتطويرها وتنميتها والمحافظة على استقرارها، من أجل تحقيق التميز في أداء المؤسسات، في ظل عالم سريع التغيير حيث أصبح تحقيق التميز في أداء مؤسسات العمل مطلباً أساسياً لكي تستطيع مواجهة المنافسة العالمية من خلال موارد بشرية قادرة على العمل في مناخ يسوده جودة حياة العمل. وأتفق في ذلك (Blick, R; & et al 2017)، (Katherine, S; Monica, G.; & Anthony J. (2016)، (Fred, Vondracek .w, & et al, 2010))، وأيضاً (Gunbayi, Ilhan. 2017)، ولقد أصبح التنافس في السوق العالمية معتمداً على التقدم والابتكار، وهذا الابتكار يقوم على العلم الذي هو معرفة في عقول البشر، ويسمى رأس المال الفكري الذي يستطيع بقدراته أن يحافظ على الموارد ويطورها (Storey & Blackwell, 2000)

د. جيهان على السيد سويد

لقد بدأ الاهتمام بالموارد البشرية بشكل واسع في القرن السابق، حيث خصصت له كثير من البحوث والدراسات في شتى المجالات لتحسين مستوى اقتصادياتها وتفعيل كفاءاتها البشرية والإدارية للرفع من المستوى المعرفي والتكنولوجي للرأس المال البشري الذي يعد القوة الأساسية للتطور ومسايرة المستجدات البيئية، وفي عام (١٩٧٠) بدء الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية ، وبدأت الإدارات في عديد من الشركات الكبيرة مشاريع شاملة ومتكاملة لتحسين إنتاجية قوة العمل، والتأثيرات التنظيمية، بالرغم من أنه كان لدى القيادات الإدارية المختلفة في الإدارات والعمل والحكومة والجامعات عديد من الهواجس والقلق حول بعض الأمور الواجب تحقيقها مثل الأجور المحترمة - ساعات العمل - ظروف العمل - ومشاكل التعب والسأم والرقابة. وقام أصحاب المشاريع بدراسة مسألة جودة الحياة الوظيفية وكيفية تحسينها ، وبدأ يظهر اهتمام واضح من قبل الشركات والمنظمات المعنية بدراسة الإنتاجية وجودة حياة العمل (بن خالد وبوحفص، ٢٠١٥)

إن توفير مناخ ديمقراطي سليم وبيئة عمل جيدة، مع إتاحة الحرية للعاملين يساعد على إيجاد دوافع إيجابية نحو الابتكار والتميز بالعمل، وكذلك توفير كل الطرق والوسائل التي تؤدي لتنجير الطاقات الكامنة لدى الأفراد من أجل المزيد من التطوير والابتكار بعد تحفيزهم، وجعلهم قادرين على الإبداع (Berthha, M& .Medina.A, 2010)، وبصفة عامة يتضح أن تدعيم القيم الانسانية فى أى منظمة يضمن لها الرقى وتحقيق أهدافها، ومن أهم القيم الانسانية عامة وفى المجتمعات الصناعية خاصة هي "المسؤولية المهنية " حيث أشار (Farid,H.2015) الى أن المسؤولية المهنية تعنى التزام المرء بقوانين العمل ونظمه وتقاليد، وهي حالة تمنح المرء القدرة على تحمل تبعات أعماله وأثارها، ومصدرها الضمير. إن حفاظ الفرد على بيئته ومواردها عامة وخاصة بيئة العمل يمثل جزءاً هاماً من مسؤوليته حيث تعد التنمية المستدامة هي تنمية تتميز بمراعاة (التوازن والعدالة والترشيد والمشاركة) بين متطلبات التنمية والقدرة الاستيعابية للموارد الاقتصادية والاجتماعية والبيئة. وفى بيئة العمل فإن التنمية المستدامة تتعامل مع التكنولوجيا بمفهوم جديد لا يقتصر على مجرد توظيفها لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي والمهني، وإنما بتحقيق التوافق مع هذا الهدف وبين حماية الموارد الطبيعية، (Ahonen, G. 2015)، وغاية التنمية المستدامة هي إدخال

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

تحسينات طويلة الأمد على جودة الحياة البشرية، وهذا يتطلب إدارة النظم البيئية على نحو يسمح بالاستفادة منها مع تقليل الصراعات التي تنتج عن استغلالها إلى أدنى حد ممكن. اتسمت الحضارة البشرية عبر عصورها بسمة التطور خدمة للإنسان في المجالات كافة سواء ما يتعلق منها بصحته العامة أو النفسية، فقد عملت الشبكة العنكبوتية على إزالة الحدود الثقافية عبر مختلف دول العالم عن طريق إتاحة اتصال سهل وسريع بين الأفراد في أي مكان عن طريق مختلف أجهزة الإعلام والوسائل الرقمية، وترتبط شبكة الإنترنت بالعوالم الثقافية وبالسماوات المفتوحة لأنها تتيح التفاعل والتواصل بين الأفراد من مختلف الثقافات، وهذا الأمر يتطلب مزيد من الجهد للبحث في كل ما تأثر بتلك العولمة مثل مؤسسات العمل.

لذلك انبثق البحث الحالي من فكرة أساسها دراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بكل من المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى قطاع عمال مصانع الغزل والنسيج بمحافظة المنوفية، كذلك دراسة الفروق الفردية المرتبطة بعامل النوع في متغيرات البحث، كذلك مدى إمكانية التنبؤ (بمستوى المسؤولية المهنية ومستوى تحقيق التنمية المستدامة) في ضوء درجات عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

مشكلة البحث:

تمثل الطاقة العمالية القوة الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات والمؤسسات والمصانع لتحقيق الأهداف الانتاجية والإستراتيجية لها، مما يتطلب التفكير في كيفية الاستفادة من هذه القوى وتطويرها وتميئتها واستقرارها، من أجل تحقيق التميز في أداء المنظمات، وفي ظل عالم سريع التغيير أصبح تحقيق التميز في أداء تلك الطاقة العمالية مطلب أساسي لكي تستطيع المنظمة مواجهة المنافسة العالمية من خلال أملاكها لموارد بشرية قادرة على العمل في مناخ يسوده جودة الحياة الوظيفية. وقد أكد ذلك كل من (Audhoe, Selwin S. & et al, 2010)، و (Juhani Ukko, et., al, 2009)، وفي الحقيقة إن توفير مناخ ديمقراطي سليم مع إتاحة الظروف الجيدة للعاملين داخل بيئة العمل يساعد على إيجاد تلك الدوافع الايجابية المشجعة على جودة الاداء، وكذلك توفير كل الطرق والوسائل التي تؤدي لتعجير الطاقات الكامنة لدى الأفراد من أجل المزيد من التطوير والابتكار بعد تحفيزهم وجعلهم قادرين على الإبداع (عبد الحليم، ٢٠١٢).

د. جيهان على السيد سويد

إن دراسة جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال مصانع الغزل والنسيج له أهميته في تسليط الضوء على قطاع العمال الذى الذى يمثل أحد أهم الموارد البشرية وأحد مقومات القوة الدافعة لتنمية المجتمع وتطويره، وكيف يتأثر بيئة العمل ويؤثر فيها بما يمتلك من مقومات جودة الحياة الوظيفية، وقد أكدت عديد من الدراسات الحديثة على أهمية دراسة ذلك منها (منصور، وآخرون ٢٠١٢)، دراسة (حسيب وحسني، ٢٠١١)، دراسة (عبد الحليم، ٢٠١٢)، ودراسة (بن خالد وبوحفص، ٢٠١٥)، كذلك على مستوى الدراسات الأجنبية فقد اهتمت بعض الدراسات بذلك ومنها دراسة (Aurelie, Ruet. et al. 2013)، ودراسة (Brena, N. et al. 2017)

وأيضاً (Farid, H. 2015)، ودراسة (Gunbayi, Ilhan. 2017)، كذلك دراسة (Lannegrand, L. & et al 2016) ومن هنا ترى الباحثة أن مشكلة البحث تبدو واضحة من خلال أهمية لقاء الضوء على متغير غاية فى الأهمية بالنسبة للمجتمعات الصناعية وهو "جودة الحياة الوظيفية" فى اطار ضعف الدافعية للعمل والانتاج والتخبط أحياناً فى ظل المعوقات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بهم، وكذلك ما يشهده العالم من صراعات تزيد التوتر النفسى، ومما سبق تتضح لنا مشكلة حقيقية تؤرق قطاع الصناعة، وتؤثر على الانتاجية والكفاءة، وهى المسؤولية المهنية التى تتسم بمجموعة من المقومات تكفل للعمال المثابرة والسعى الدائم نحو التميز والانتاج عندما يكون هنالك شعور ايجابي اتجاه أعمالهم وتفاعل مستقبلي نحو مساهم مما يحفز الاستمرار فى العمل والإحساس الايجابي اتجاهه.

وأوضح (الششتاوى، وآخرون ٢٠١٥) أنه فى ظل إن إدراك الفرد والمجتمع لأهمية البيئة والحفاظ على مقوماتها أصبح من أهم التحديات التى تواجهنا اليوم، هذه المواجهة يكون النجاح فيها خير ميراث للأجيال القادمة. وإذا كان السلوك الإنسانى هو العامل الأساسى الذى يحدد أسلوب وطريقة تعاملنا مع البيئة واستغلالنا لمواردها التقليدية أوغير التقليدية، فلا شك فى أن للتدريب دوراً هاماً فى ترشيد هذا السلوك ودفعه للحد من الأخطار البيئية والاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن سوء استغلال الموارد البيئية فى الحاضر والمستقبل .

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

ومع تدقيق مراجعة الدراسات على المستوى العربي والاجنبي - وفي حدود علم الباحثة - لم توجد دراسة تناولت متغيرات البحث الحالى وهي (جودة الحياة الوظيفية - المسؤولية المهنية- تحقيق التنمية المستدامة)، لذا فقد اهتم البحث الحالى بدراسة العلاقة الارتباطية-إن وُجد- بين جودة الحياة الوظيفية لدى عمال مصانع الغزل والنسيج وكل من المسؤولية المهنية ومدى تحقيق التنمية المستدامة لديهم، أضف الى ذلك دراسة الفروق بين العمال والعمالات فى متغيرات البحث، كذلك دراسة امكانية التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية فى ضوء درجات عمال مصانع الغزل والنسيج على مقياس المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة.

وتتضح مشكلة البحث الحالى فى السؤال الرئيس التالى: ما هى العلاقة التى تربط بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال مصانع الغزل والنسيج بمحافظة المنوفية؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق للبحث التساؤلات التالية:

تساؤلات البحث:

- (١) هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية لدى عمال مصانع الغزل والنسيج بمحافظة المنوفية؟
- (٢) هل توجد علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال مصانع الغزل والنسيج بمحافظة المنوفية؟
- (٣) هل توجد علاقة ارتباطية بين المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال مصانع الغزل والنسيج بمحافظة المنوفية؟
- (٤) هل يؤثر متغير النوع (ذكور/إناث) على درجات العمال عينة البحث فى المتغيرات(جودة الحياة الوظيفية - المسؤولية المهنية - التنمية المستدامة)
- (٥) هل يمكن التنبؤ بالمسؤولية المهنية - وتحقيق التنمية المستدامة فى ضوء درجات عمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية؟

أهداف البحث:

على ضوء ما تقدم فإن البحث الحالي يستهدف الكشف عن: التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى قطاع عمال مصانع الغزل والنسيج، وطبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لعمال مصانع الغزل والنسيج والمسؤولية المهنية لديهم، وكذلك شكل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية لعمال مصانع الغزل والنسيج وتحقيق التنمية المستدامة لديهم، وبالإضافة الى ذلك يهدف البحث أيضا إلى التعرف على دلالة الفروق بين العمال والعاملات بمصانع الغزل والنسيج في (جودة الحياة الوظيفية -المسؤولية المهنية - تحقيق التنمية المستدامة)، ويهدف البحث أيضاً إلى التعرف على إمكانية التنبؤ بالمسؤولية المهنية ومستوى التنمية المستدامة في ضوء درجات عمال مصانع الغزل والنسيج على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية:

تتبلور أهمية البحث الحالي في الكشف من خلال الاطار النظري عن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ورصد علاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال مصانع الغزل والنسيج بالمنوفية، ويمثل هذا البحث - في حدود علم الباحثة- أول دراسة تطبيقية تتناول طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وكل من المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى فئة العمال بمصانع الغزل والنسيج، ولعل هذا قد يعكس دور المتغيرات الحضارية في طبيعة تلك العلاقة والفروق بينها، حيث تنبثق الأهمية من خلال الجوانب التالية:

الجانب الأول: أهمية الفئة التي يتناولها البحث بالاهتمام، حيث يكتسب البحث أهميته من خلال إتباعه للمنظور الكلي في فهم قطاع العمال كشخصيات متكاملة، تمثل في ذاتها الأساس الفعال في تقدم المصانع والمنظمات والمجتمع ككل.

الجانب الثاني: سد الفجوة البحثية في الدراسات السابقة عن طريق دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على تحقيق الأداء المتميز للمنظمات والمصانع، حيث اهتمت الدراسات السابقة بتناول متغير جودة الحياة الوظيفية وغيرها من المتغيرات بشكل منفرد دون الربط بينهم.

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

الجانب الثالث: أهمية قطاع التطبيق حيث يتناول هذا البحث مجال تطبيقي مهم وهو عمال مصانع الغزل والنسيج، حيث يتميز مصنع الغزل والنسيج بشبين الكوم المنوفية بأنه واحد من أهم مصانع الغزل والنسيج بجمهورية مصر العربية لما له من عدة خصائص علاوة على تميز الطاقات البشرية العاملة به.

الجانب الرابع: إضافة البحث لعدة أدوات في ميدان القياس النفسي وهي " مقياس جودة الحياة الوظيفية، ومقياس المسؤولية المهنية، ومقياس تحقيق التنمية المستدامة (وجميعها من تصميم الباحثة وتقنيه على البيئة المصرية) والتأكد من صلاحتيه، مما قد يسهم اسهاما متواضعا في إثراء مجال القياس النفسى، وبحيث تتمتع هذه الادوات بدلالات مناسبة من الصدق والثبات.

الجانب الخامس: لقاء الضوء على الفروق- إن وُجدت- بين العمال والعاملات فى متغيرات البحث.

ثانيا: الاهمية التطبيقية:

١- إن زيادة التهديدات التي تواجه المنظمات والمصانع في مصر بوجه عام، وقطاع صناعة الغزل والنسيج بوجه خاص، وهوما أدى إلى توجيه الجهود لإعادة الاهتمام بهذا القطاع، وخصوصاً العمال حتى تصبح وسيلة فعالة ومتميزة للمنظمات، لذلك فإن نتائج هذا البحث قد تسهم في الوصول إلى مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد متخذي القرارات بشأن تحقيق أعلى مستوى ممكن من جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية لدى العمال .

٢- كما أن دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية، والأداء المتميز للمنظمات لم يلقى حتى الآن الاهتمام الكافي من جانب الممارسين والباحثين. لذلك تتبع الأهمية التطبيقية لهذا البحث من أهمية توجيه الاهتمام نحو موضوع البحث، من أجل إعداد برامج إرشادية لتنمية جودة الحياة الوظيفية لدى العمال باعتبارهم شريحة هامة يقوم على سواعدهم تقدم المصانع والمنظمات.

٣- أن نتائج هذا البحث قد تلقى الضوء على تطوير البرامج الخاصة بالرعاية المتكاملة للعمال التي تصقل من شخصياتهم وقدراتهم، وتنمي لديهم المسؤولية المهنية التي تساعد على تحقيق جودة الحياة الوظيفية وكذلك التنمية المستدامة

د. جيهان على السيد سويد

٤- كذلك توجيه الأنظار إلى اعداد البحوث والدراسات التي تتناول أهمية جودة الحياة الوظيفية في ظل مستحدثات هذا العصر الذى أتم بتغيرات متلاحقة فى كل المجالات وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والشخصية الأخرى.

٥- تبرز الاهمية التطبيقية للبحث أيضا من خلال إمكانية التنبؤ بكل من المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة فى ضوء درجات عينة البحث فى جودة الحياة الوظيفية على الإرتقاء بالمستقبل المهني لدى العمال، وبالتالي يهتم البحث الحالى بأحد أهم طاقات المجتمع - العمال - التي تسعى جهات عديدة إلى تعزيزها واستثمارها جيداً، لأن ذلك يمثل بوابة رئيسية للتنمية البشرية، والتي فى جوهرها تعد أحد أهم مقومات التنمية المستدامة، لأن الصناعة أحد أهم ضمانات الأمن القومى للدول المتقدمة.

مصطلحات البحث:

(١) جودة الحياة الوظيفية " Quality of working Life " "

أوضح (Farid, H. 2015) أن (Lawer, 1971) ركز على مفهوم جودة حياة العمل كونه يتضمن تصورات وادراكات العاملين لمستوى البيئة المادية والمعنوية للعمل، وتمثل مكونات البيئة المادية والمعنوية مجموعة من العوامل من أهمها: المزايا والفوائد أنظمة الحوافز والمكافآت، الأمن الوظيفي، المشاركة فى صناعة القرارات، الرضا الوظيفي، وقد ذكر (Gunbayi, Ilhan.2017) أن كل من (Lindstrom, 1994)، كاسيو (CASIO,1986) حددا مؤشرات جودة حياة العمل بالرضا الوظيفي، القدرة على الوفاء بالالتزامات، وتوفير العلاقات الإنسانية، وقلة الشكاوى والتظلمات، وانخفاض الغيابات ومعدل الدوران وإن مكونات بيئة الجودة ومؤشرات الجودة للمؤسسات التي تسعى إلى إحداث التطوير التنظيمي وفق الأساس المعرفي الذي سبق تحديده يتطلب إجراءات تركز أساسا على إعادة تصميم الوظائف لتحسين الأداء التنظيمي ودعم الإستراتيجية التنظيمية

وتُعرف جودة الحياة الوظيفية فى البحث الحالى بأنها تحقيق السعادة للعاملين فى بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل، مما يساهم فى رفع كفاءة المنظمة وتحقيق اعلى ربح ممكن. وتقتصر الباحثة عدة ابعاد لجودة الحياة الوظيفية فى البحث الحالى وهى (الامان والاستقرار الوظيفي- التغلب على صعوبات العمل - الرعاية الصحية والسلامة المهنية- التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل- التميز والابداع فى

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

العمل)، وتُعرف إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها العمال على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

(٢) المسؤولية المهنية Professional Responsibility "

أوضحت (الصالحى، ٢٠٠٨) إذا كانت للمهنة دور مهم في تحديد الالتزامات التي تتقبلها كاهل العامل في علاقته مع الآخرين داخل بيئة العمل، فإنها تلعب دوراً بارزاً في مجال المسؤولية وتعيين نطاقها.

أشار (Chen,C; Yen Lin ,& et al ,2012) الى أن للمهنة أهمية كبيرة في تحديد معيار الخطأ الذي تقوم عليه المسؤولية إذ الخطأ كقاعدة عامة يقدر تقديراً مجرداً ، والمسؤولية المهنية تتخطى التقسيم الثنائي للمسؤولية المدنية-المسؤولية العقدية ومسؤولية تصديرية، وتعرف المسؤولية المهنية في البحث الحالي بانها مجموعة الاخلاقيات والقواعد المهنية التي يجب على العامل الالتزام بها، وأن يتحمل نتائج أفعاله وسلوكه داخل بيئة العمل، وتقاس في البحث الحالي بمقياس المسؤولية المهنية لعمال مصانع الغزل والنسيج- اعداد الباحثة- ويتضمن عدة محاور هي (مسؤولية الفرد تجاه عمله - مسؤولية الفرد تجاه ادارة العمل- مسؤولية الفرد تجاه الآخرين داخل بيئة العمل- مسؤولية الفرد تجاه بيئة العمل)، وتُعرف المسؤولية المهنية إجرائياً في البحث الحالي بالدرجة التي يحصل عليها عمال مصانع الغزل والنسيج على مقياس المسؤولية المهنية .

(٣) تحقيق التنمية المستدامة "Achieve Sustainable Development"

وقد حدد (السماطوي، ٢٠٠٤)، (البناني، ٢٠٠٥) أن التنمية المستدامة تتضمن الحفاظ على البيئة والنظم البيئية التي يعتمد عليها الإنسان وحماية الموارد الطبيعية من الضغوط وعدم استغلالها بطرق غير مستدامة، التوازن بين الموارد المتاحة والاحتياجات الأساسية للإنسان (مثل التعليم والعمل والصحة والمياه غيرها) على المدى البعيد في إطار يحقق العدالة بين الأجيال، ويرى (بدوى، ومجاهد، ٢٠١٠) أن التنمية المستدامة تتعامل مع التكنولوجيا بمفهوم جديد لا يقتصر على مجرد توظيفها لتحقيق النمو الإقتصادي والاجتماعي، وإنما بتحقيق التوافق مع هذا الهدفين حماية الموارد الطبيعية، والبعد عن كل أشكال الاعتداء على البيئة، وتحقيق حالة التوازن بين الحاجات الإنسانية والبيئة الطبيعية.

د. جيهان على السيد سويد

وأوضح (Stoever, J 2012)، (Tucker ,R & Izadpanahi, P 2017) أن التنمية المستدامة تمثل اختيار وسائل التقنية ذات التأثيرات البيئية المحدودة مع ترشيد وحسن اختيار أنواع ومواقع المراكز الصناعية وتخفيف الاستهلاك (ترشيد التنمية الاقتصادية)، وتزويد الإنسان بالقدرة على الاتصال مباشرة مع مصادر المعرفة، وتنمية القدرة على اتخاذ القرار الأكثر رشداً في حياة الإنسان، وتنمية مهارات الفرد بما يمكنه من مواجهة ما يعترضه من مشكلات وأزمات بأسلوب منهجي، وتحسين الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإدارية برؤية تكاملية.

وتُعرف الباحثة التنمية المستدامة في البحث الحالي بأنها تفاعل الانسان مع بيئته تفاعلاً صحيحاً بحيث يسعى بدافع داخلي نحو الاهتمام بالبيئة والمحافظة عليها ويتضمن هذا بعض العناصر ذات الصلة بالعلم والتكنولوجيا والمجتمع والبيئة (STSE) ويتضمن ذلك ترشيد الاستهلاك لموارد البيئة عامة وبيئة العمل خاصة، وحسن الانتفاع بها. وتُعرف إجرائياً في هذا البحث بالدرجة التي يحصل عليها عمال مصانع الغزل والنسيج على مقياس التنمية المستدامة إعداد الباحثة، ويتضمن هذا المقياس عدة أبعاد تتضمن (البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة - البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة - البعد البيئي للتنمية المستدامة - البعد التكنولوجي للتنمية المستدامة).

(٤) عمال الشركة القابضة للغزل والنسيج والملابس - (C.T.I.H.C)

"Workers of Cotton & Textile Industries Holding Company- أوضحت وكيبديا الموسوعة العربي "wikipedia" أن العمال (ومفردها عامل) طبقة اجتماعية-مهنية تختلف الآراء حول تحديد طبيعتها ودورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي فتعرف أحيانا على أنها طرف أساسي من أطراف علاقات الإنتاج لا يمكن فهمه إلا من خلال فهم طبيعة النظام الرأسمالي الذي أفرزها، وتعرف أحيانا أخرى على أنها مجرد عامل اجتماعي أوفئة اجتماعية تتميز بصفات ثقافية واقتصادية ومهنية مشتركة. وفي حين يركز الماركسيون على التعريف الأول، في حين ان المدارس الليبرالية والرأسمالية تركز على التعريف الثاني محاولة تحجيم الدور السياسي للعمال، (اشرف للمساوي، ٢٠٠٧)

وعمال الشركة القابضة للغزل والنسيج والملابس - (C.T.I.H.C) يبلغ عددهم (٣٥٠٠ عامل)، مقسمين على ثلاث ورديات، مدة الوردية الواحدة (٨ ساعات)، وحرصت

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

الشركة منذ إنشائها على أن توفر للعاملين بها أكبر قسط من الخدمات فأقامت لهم المساكن الصحية والملاعب الرياضية ومطعما وناديا للعاملين بها كما أقامت لعلاجهم مستشفى على أعلى مستوى.

(٥) الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس – (C.T.I.H.C) بشبين الكوم

“Cotton & Textile Industries Holding Company Shiben El-Kom”

شركة مصر للغزل والنسيج تأسست عام (١٩٢٧) كأحدى شركات بنك مصر، برأس مال قدره (٣٠٠,٠٠٠) جنيه زيد تدريجيا فأصبح سنة (١٩٥٨) أربعة ملايين جنيه، وتقع الشركة بشارع طلعت حرب بمدينة المحلة الكبرى بجمهورية مصر العربية.

بدأت شركة مصر للغزل والنسيج إنتاجها عام (١٩٣٠م) وكان عدد مغازلها ١٢,٢٠٠ مغزل وصلت إلى ٣٠٠,٠٠٠ مغزل تضمهم ستة مصانع للغزل. وكانت تحتوي أيضا عند بدايتها ٤٨٤ نول للنسيج فأصبح الآن ٥٠٠٠ نول تضمهم عشرة مصانع للنسيج تستهلك حوالي مليون قنطار من القطن تمثل ٢٥% من إجمالي الاستهلاك الكلي للجمهورية. (الموسوعة السياسية، ٢٠١١)،

وتمثل الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس بشبين الكوم بمحافظة المنوفية (C.T.I.H.C)، احد أهم الشركات التي انبثقت من الشركة الام "شركة مصر للغزل والنسيج

الإطار النظري للبحث:

(١) جودة الحياة الوظيفية Quality of Working Life

أولاً: مفهوم جودة الحياة الوظيفية:

إن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن رضا العامل عن الحاجات المتنوعة من خلال الموارد، والانشطة، والمخرجات الناتجة عن المشاركة المهنية في بيئة العمل، وتمثل مؤشراً للإلتزام التنظيمي للعاملين، وقد أوضح ذلك (الطبال، ٢٠٠٤) عندما اشار الى انه علي الرغم من الأهمية المتزايدة لجودة الحياة الوظيفية quality of working life ودورها الفعال الذي تلعبه لضمان استمرارية ونجاح المنظمات في العصر الحديث ترى الباحثة أنه لا يوجد اتفاق على تعريف محدد وشامل لهذا المفهوم، ونظرا لتعدد التعريف المرتبط بجودة الحياة الوظيفية، فإن الباحثة بصدد عرض لأهم هذه المفاهيم في حدود ما يخدم متطلبات البحث على النحو التالي:

د. جيهان على السيد سويد

ذكر (Gunbayi, Ilhan, 2017) أن (Kiernanand, Knutson, 1990) يعرف جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي التفسير الشخصي لدور العامل في مكان العمل وتفاعل هذا الدور مع توقعات الآخرين". إن جودة الحياة الوظيفية للفرد تتحد، تصمم وتقيم فردياً من خلال هذا الفرد وإن جودة الحياة الوظيفية تعني شيئاً مختلفاً لكل فرد، ومن المحتمل أن تختلف جودة الحياة الوظيفية باختلاف العمر المرحلة المهنية والمركز في الصناعة. وأكد (عوض، وآخرون. ٢٠١٢) على الطبيعة الشخصية لجودة الحياة الوظيفية لدرجة أنه جعله مفهوماً خاصاً لكل فرد، وهذا ما كان يخشاه (Nadler and Lower, 1983) حيث تبقى الصبغة الشخصية هي المفسرة وبالتالي تخيب أي محاولة لأسلوب قياس صادق لجودة الحياة الوظيفية a Valid assessment method، ومع هذا فإن هذا المدخل النظري له ميزة أنه يأخذ في حسبانها الطبيعة الديناميكية Dynamic nature لجودة الحياة الوظيفية. يعرف (مصطفى، ١٩٩٩) جودة الحياة الوظيفية بأنها "عبارة عن أنظمة الموارد البشرية التي يمكن أن تستخدمها المنظمة في تحقيق التوافق بين الفرد وبين وظيفته بحيث يمكن إشباع احتياجاته وأهدافه ورفع كفاءة المنظمة. في (عبد العزيز، ٢٠٠٥) يوضح هذا التعريف أن المعنى بجودة الحياة الوظيفية هي إدارة الموارد البشرية وأن خططها تنصب حول تحقيق التوافق بين الفرد ووظيفته، أي تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للعامل، وأن هذا التوازن يؤدي إلى تحقيق أهداف الفرد وأهداف المنظمة. عرف (جاد الرب، ٢٠٠٥) جودة الحياة الوظيفية بأنها "هي مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها". أما (Walton, 1973) فيقترح ثمان محاور مهمة لتحديد جودة الحياة الوظيفية الأجرور المناسبة، العادلة، ظروف العمل الآمنة والصحية، تنمية القدرات الإنسانية، التطور والسلامة المهنية، الاندماج الاجتماعي، الثقة والاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعي العام. يرى (Brena, N. & et al, 2017) أن هناك ثمان محاور مهمة لتحديد جودة الحياة الوظيفية الأجرور المناسبة، العادلة، ظروف العمل الآمنة والصحية، تنمية القدرات الإنسانية،

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

التطور والسلامة المهنية، الاندماج الاجتماعي، الثقة والاطمئنان ضمن الوسط الاجتماعي العام.

وترى الباحثة أن هذا التعريف يوضح الآتي: إن جودة الحياة الوظيفية لا تقتصر على جانب دون آخر، وإنما هي عمليات متكاملة تشارك في إحداثها وتنفيذها جميع الإدارات الموجودة داخل المنظمة، أما تنظيم عملية الاستفادة منها للعاملين فيقع العبء الأكبر منها على إدارة الموارد البشرية.

الإطار الفلسفي لجودة الحياة الوظيفية:

أوضح (Volodina ,A& Nagy, G .2016)، وكذلك (Vischer ,J, & et al.2017): أن جذور دراسة جودة الحياة الوظيفية تعود إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو (Mayo, 1933) والتي عرفت رواجاً كبيراً مع مدرسة علم السلوك ل (Mcgregor, 1960) وهذا ما لخصه (Bergeron, 1982) حيث يورد أن هناك خمس محاور تعالجها جودة الحياة في العمل وهي: فلسفة الإدارة، الوسائل والطرق المستعملة لتغيير 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 احد أو مجموعة من الأبعاد المتعلقة بالوسط المهني لغاية خلق بيئة جديدة أكثر إرضاء لدى العاملين في المؤسسة.

أما الحركة الثانية فقد ظهرت في الولايات المتحدة الأمريكية على أساس المرجعيات والنظريات الاجتماعية التي تدعو إلى إنسانية المحيط المهني مما ولد الدعوة إلى تبني أسلوب التعاون في تسير بيئة العمل وإنشاء لجان مختلطة على جميع الأصعدة والمستويات لتشخيص وإيجاد حلول للمشاكل مثل إنشاء برامج المشاركة في إطار عقود التفاوض بين شركة جنرال موتورز واتحاد عمال السيارات أين ظهر مفهوم جودة الحياة في العمل «Quality of work life» والذي يفضي إلى إرضاء طموح العاملين وتطويرهم ضمن محيط عملهم وذلك انطلاقاً من المعلومات والمعارف الأزمنة لاتخاذ القرارات.

د. جيهان على السيد سويد

عناصر جودة الحياة الوظيفية.

ذكر (Kalayanee ,K. & et al, 2010) أن جودة الحياة الوظيفية تركز على عديد من الأبعاد Dimensions والعناصر التي تتشكل وتكون منها، وتختلف وتتعدد الآراء والمداخل الخاصة بهذه الأبعاد، وفيما يلي نستعرض تلك الآراء والاتجاهات بشيء من الإيجاز:

- يرى (Wayne,L & et. AL., 2001) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي:

١- تمكين العاملين Employee empowerment

٢- عبء العمل Work load

٣- الصحة والسلامة المهنية Health and Safty

٤- السياسات الإدارية Management policies

يرى (MaRte & Dupus ,٢٠٠٦) أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية هي:

١- طبيعة العمل ذاته Nature of the job it self مثل الواجبات والاستقلالية

٢- المحتوى الطبيعي للعمل Physical context مثل الرطوبة، الحرارة، الضوضاء، الإضاءة، الروائح، والذبذبات.

٣- المحتوى النفسي والاجتماعي للعمل Psychosocial context مثل الدعم الاجتماعي والعاطف، الاحترام والاعتبار وطبيعة القيادة.

٤- المحتوى التنظيمي للوظيفة Organization context مثل مستوى التخطيط، ايدولوجية الإدارة، نظام المعلومات، برامج التدريب والدعم الفني. في (عوض، وآخرون، ٢٠١٢)

مؤشرات جودة حياة الوظيفية:

أوضح (بن خالد، ٢٠١٥) أنه يمكن التعرف على بعض مؤشرات جودة الحياة في العمل من خلال ما يلي:

- إمكانية الانجاز والتطور المهني: المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني.

- 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)

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

- نوعية العلاقات الاجتماعية: المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.

- التوافق بين حياة العمل وساعات العمل: وتيرة وساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، ووسائل النقل.

أكدت (Isabelle, A & et al. 2010) أن جودة الحياة المهنية تتناول الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين قصد إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء قصد إنجاح الجودة المهنية في المنظمات ومن مجمل هذه العوامل كما وردت لدى الباحثين في المجال التنظيمي ومن عوامل نجاح جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

١- مجهودات المنظمة:

إن جهود المنظمة عامل ضروري لنجاح الجودة الوظيفية وذلك من خلال الاستخدام الأمثل لقدراتها التنظيمية والإدارية لتسيير وترشيد سبل التوفيق بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة كما يشير الباحثين في المجال التنظيمي.

٢- نظم المقترحات:

إن جودة حياة العمل الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تقترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسؤولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار حيث يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.

٣- نظام الاتصالات:

تعتبر المؤسسة أو منظمة العمل بيئة حيوية لمختلفة الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها (Stéohane, 2002) بأنه تبادل المعلومات أونشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة، وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة.

د. جيهان على السيد سويد

علاقة جودة الحياة العامة بجودة الحياة الوظيفية:

حاول كثير من الباحثين التفكير في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وجودة الحياة بصفة عامة فقد وجد (Vischer, Jacqueline C& Wifi, Mariam . 2017) من خلال أبحاثه في هذا الإطار أن جودة الحياة الوظيفية تعد امتداد لجودة الحياة بصفة عامة من خلال تحسين ظروف العمل وهذا ما ذهب إليه (Litwin, 1999), (عندما قال أن جودة الحياة لا تقتصر على تذليل الصعاب والتصدي للعقبات والأمور السلبية فقط ، وأوضح ذلك بل تتعدى ذلك إلى تنمية النواحي الإيجابية ويشير (Barger, 1998) أن بعض الدراسات الجودة الحياة تناقش المستوى الوظيفي للفرد، وتقييمه لشخصيته في تأثيرها على جودة الحياة أما (Evans & Romny. 1996) فيعتبران أن الرضا يولد الشعور بالراحة النفسية والجسمية للأفراد والتأكيد على العلاقة بين الرضا المهني وجودة حياة الأفراد الأصحاء . وفي السياق نفسه أتفق (بن خالد، ٢٠١٥) مع (جاب الرب، ٢٠٠٧) فيما أشار إليه (Dupuis & Autres. 2000) عندما أعطى تعريفا عاما لجودة الحياة في قوله انها المستوى الذي بلغه الشخص في تنظيم وترتيب أهدافه وقد اعتمد كل من (Marcel et Dupuis. 2006) هذا التعريف النسقي واستعمله في تعريف جودة الحياة في العمل واقترحوا استعمال استقصاء مكون من ٣٣ مجال لإعطاء تعريف عام لجودة الحياة الوظيفية مما يعني أن جودة الحياة الوظيفية هي امتداد لجودة الحياة بشكل عام.

وأن اغلب دراسات جودة الحياة في السنوات العشرين ركز في تناولها لموضوع ، وقياس جودة الحياة على أساس مقاربتين كما يرى (Loscocco & Roschelle. 1991) الأولى تركز على الرضا عن العمل أما الثانية فهي التوازن والتوافق بين الحياة في العمل والحياة خارج العمل وتتضمن هذه الأخيرة مؤشرات الرضا عن الحياة بشكل عام ، التوافق الأسري، الارتياح النفسي.

وهناك دراسة قام بها (Karenm. Collins & Others, 2003) حول التوافق بين الحياة المهنية والعائلية حيث اقترح ثلاث متغيرات تتعلق بالتوازن بين متطلبات العمل والأسرة:

- التسليم العادل للوقت: حجم الساعات المخصصة للأسرة والعمل.
- التوفيق في مستوى التوازن النفسي في الأدوار المهنية والعائلية.

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

• الرضا المتوازن: وذلك في مستوى الرضا عن الحياة المهنية والعائلية. وان كل بعد من هذه الأبعاد للتوازن المهني والعائلي قد يكون ايجابيا أم سلبيا على حسب الوقت والمشاركة وقد توصل إلى نتيجة أن الأفراد الذي يمضون أوقات أكثر مع أسرهم هم الأفراد الأكثر جودة في الحياة من الأفراد الذي يوازن بين العمل والأسرة وان مستوى الرضا عن الحياة المهنية والعائلية .

ومما سبق عرضه:

ترى الباحثة أن جودة الحياة الوظيفية ضرورة للتنمية والتقدم حيث ينبغي ان تكون جزءا لا يتجزأ من خطط كافة إدارات المصانع والمنظمات والشركات ولابد من العمل على تدعيم معايير جودة الحياة الوظيفية، وقد أستخلصت الباحثة أن هناك بعض المعايير الضرورية التي لابد من الاعتماد عليها من قبل المؤسسات والشركات لتعزيز وإرساء جودة حياة العمل في برامجها التطورية وهي:

الاستقلالية وبناء هيكل تنظيمي مرن- تطوير الرأس المال البشري- بناء فريق العمل- تطبيق أسلوب التناوب الوظيفي- تطبيق نظام الحوافز المعتمد على النتائج والمهارات. هذا وجدير بالذكر أن أول من أستخدم تعبير جودة الحياة الوظيفية هو Irving Blue (Stone) الذي كان يعمل لدى شركة جنرال موتورز في أواخر الستينات، وأن بحثه يعتبر نقطة البداية لعدد من الباحثين أصحاب الاعمال بالنقابات العمالية . (مصطفى، ٢٠٠٧) ، وفى السياق نفسه أوضح (Glickert, et al, 2017) أن الاستقلالية، والدخل المرتفع، والمسؤوليات الثقيلة، وساعات العمل الطويلة، والمواعيد كلها عوامل تؤثر فى مدى الرضا الوظيفي وتحقيق جودة الحياة الوظيفية. لذا جاء إهتمام البحث الحالى بدراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على المسؤولية المهنية لدى عينة البحث.

ثانيا : المسؤولية المهنية " Professional Responsibility "

أوضح مجمع اللغة العربية" المعجم الوجيز " (١٩٩٩) أن المسؤولية من القيم الإنسانية النبيلة: قال الدكتور دراز: (تعني المسؤولية كون الفرد مكلفاً بأن يقوم ببعض الأشياء ويقدم عنها حساباً إلى غيره، وينتج عن هذا التحديد أن فكرة المسؤولية تشتمل على علاقة مزدوجة من ناحية الفرد المسئول بأعماله، وعلاقته بمن يحكمون على هذه الأعمال، والمسؤولية قبل كل شيء هي استعداد فطري؛ إنما هذه المقدره على أن يلزم الإنسان نفسه أولاً، والقدرة على

د. جيهان على السيد سويد

أن يفى بعد ذلك بالتزامه بواسطة جهوده الخاصة، وقيل: المسؤولية حالة يكون فيها الإنسان صالحاً للمؤاخذة على أعماله وملزماً بتبعاتها المختلفة.

هذا وقد أشار (بتروفيسكي، وباروشفسكي. ١٩٩٦) في معجم علم النفس المعاصر الى ان المسؤولية هي التحكم في النشاط الشخصي طبقاً للمعايير والقواعد المقبولة، وهو ما يمارس بأشكال مختلفة فالرقابة الخارجية تضمن مسؤولية الشخص عن نتائج نشاطه (الحساب والعقاب) وتتميز عن الاشكال الداخلية للرقابة الذاتية (مثل الشعور بالمسؤولية، والشعور بالواجب). وتتميز بالمسؤولية الشخصية تجاه المجتمع بالامتثال الواعي للمبادئ الاخلاقية والمعايير القانونية التي تعبر عن حاجة اجتماعية.

أوضح أيضاً (بتروفيسكي، وباروشفسكي. ١٩٩٦) أن أبحاث علماء النفس الروس أن مستوى تطور الجماعة وترابطها، والعلاقة الحميمة بين توجهات القيم وتوحد الانفعالات تلعب دوراً هاماً في دفع الشخص الى تحمل المسؤولية عن النجاح والفشل في الأنشطة المشتركة وأكادوا علماء النفس الروس أيضاً انه يمكن ممارسة تأثير نفسي تعليمي على اعضاء جماعيات العمل لتشكيل تقييم كافٍ وانتقادي لدرجة مسئوليتهم الشخصية عن نتيجة عملهم المشترك. ومما سبق أنطلقت الفكرة البحثية في أهمية دراسة المسؤولية بنوعها المهنية لدى العمال لمحاولة الكشف عن تأثير جودة الحياة الوظيفية عليها.

وللمسؤولية أنواع متعددة ذكر (خليل، ٢٠١٠) أنواع المسؤولية فمنها:

- المسؤولية الدينية: وهي التزام المرء بأوامر الله ونواهيه، وقبوله في حال المخالفة لعقوبتها ومصدرها الدين.
- المسؤولية الاجتماعية: وهي التزام المرء بقوانين المجتمع ونظمه وتقاليده.
- المسؤولية الأخلاقية: وهي حالة تمنح المرء القدرة على تحمل تبعات أعماله وآثارها، ومصدرها الضمير؛ وكل مسؤولية قبلناها، وارتضينا الالتزام بها فهي مسؤولية أخلاقي الدور الذي تلعبه المسؤولية لدى الفرد:
- تشعير بوجود أداء الأمانة أمام الله وأمام الناس.
- الإخلاص في العمل والثبات عليه.
- كسب ثقة الناس واعتزازهم بالشخص المسئول.
- يشعر الشخص المسئول بالسعادة تغمره كلما قام بتنفيذ عمل نافع.

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

- تجعل بنيان الدولة قوياً غير قابل للتصدع عند التعرض للمحن والحروب.
- المسؤولية تجعل للإنسان قيمة في مجتمعه. (المولى، ٢٠٠٧)

أشار (سعيد، ٢٠١٣) الى أن السلوك المسؤول أوالمسؤولية هي أن تؤدي العمل المطلوب منك على أكمل وجه في الوقت المحدد. وهذا التعريف للمسؤولية ليس بالأمر الهين الذي يأتي نتيجة صدفة بل نتيجة تربية وإيمان واستعداد وشعور وممارسة لقيمة المسؤولية.

وأشار (Airaksinen, T, 2012) عند حديثه عن أخلاقيات المهنة Professional Ethics أن نقيض المسؤولية - اللامسؤولية ، وتعني الإهمال والتكاسل والتسويف، والمسؤولية المهنية تركز على الا تجعل عملك روتينياً. لا تؤجل العمل لأن تراكم العمل يصعب أداء المهمة. أحب عملك يتحسن إنتاجك. أعط العمل الوقت والجهد الكافيين. الروح الجماعية في إنجاز العمل تساعد على التخفف من ثقله وعلى الإبداع في إنجازه.

وفى سياق ما سبق أوضح (Brena, N, & et al, 2017) فى بحثه عن Career adjustment التوافق المهني أن الشعور وتمتع العمال بالتوافق المهني يمثل مؤشراً هاماً للمسؤولية المهنية. وأحد الدلائل الهامة عليها.

أهم القيم المرتبطة بالمسؤولية: ذكرت (الصالحى، ٢٠٠٨) أن المسؤولية يمكن تعلمها والتدريب عليها منذ الصغر، فتعليم الأبناء قيم حياتية من شأنها أن تعزز قيمة المسؤولية. ومنها على سبيل المثال الاهتمام - التقدير السليم - التعاون - الشجاعة - الجهد - المرونة - المبادرة - التنظيم - الصبر - المثابرة - حل المشكلات.

كما أشارت أيضاً الى أن المسؤولية المهنية هي من الناحية التشريعية والقانونية "مسؤولية عقدية" بمعنى أن هناك عقد بين اصحاب المهن أو الاعمال والعمال، وهذا العقد هو مصدر الالتزام للطرفين، وبموجبه تتبثق المسؤولية المهنية.

ترى الباحثة:

أنه يمكن مما سبق ان يتم استخلاص مفهوم المسؤولية المهنية:

هي اكتساب نمط سلوك معين يتطلب استمرار المهني في أداء مهام عمله حتى يصل إلى الهدف المحدد في المدة المحددة للعمل بالمستوى المطلوب انجازة، ويتوقف ذلك على مجمل النظام القيمي المؤهل لتطبيق كافة مبادئ تلك المسؤولية .

د. جيهان على السيد سويد

لذا أتجهت الباحثة من خلال البحث الحالي لمحاولة الكشف عن العلاقة - إن وجدت - بين جودة الحياة الوظيفية وبين المسؤولية المهنية لدى عمال الشركة القابضة للغزل والنسيج.

ثالثاً: تحقيق التنمية المستدامة "Achieve Sustainable Development"

التنمية بمفهومها العام هي زيادة الإنتاج وتطوير مهارات الإنسان للمساهمة في زيادة هذا الإنتاج، لذلك من الواجب المحافظة على البيئة بمكوناتها الحية وغير الحية من إنسان وحيوان ونبات وهواء وجماد وأن يتم استغلال الموارد الطبيعية بطرق لا تؤدي إلى استنزافها . أوضح (Fred W. Vondracek ,& et al.2010) التنمية المستدامة هو مصطلح اقتصادي اجتماعي يعني تطوير وسائل الإنتاج بطرق لا تؤدي إلى استنزاف الموارد الطبيعية لضمان استمرار الإنتاج للأجيال القادمة (تلبية احتياجات الجيل الحالي دون إهدار حقوق الأجيال القادمة) حيث أن مسرح عملية التنمية المستدامة هوالبيئة بمكوناتها الإنسان والنبات والحيوان والجماد والهواء بما فيها مصادر الطاقة المتجددة وغير المتجددة. وأشار(الحسن، ٢٠١١) الى أن كثيراً من الافراد يدركون تماماً أن هذه الموارد هي موارد غير متجددة بمعنى أنها تتناقص وخاصة بموضوع الطاقة الذي يتضاعف الحاجة إليها كل يوم أكثر من اليوم الذي يسبقه وكان للثورة الصناعية الأثر الأكبر في زيادة الطلب على الطاقة والمواد الأولية.

وأكد(هلال، ٢٠١٤) أن تقدم الصناعة أدى إلى تلوث الهواء ممّا أحدث خللاً كبيراً بتجانس نسب الغازات في الغلاف الجوي وأصبحت الكرة الأرضية مهددة بارتفاع حرارتها مما يؤدي إلى ذوبان الثلوج في القطبين وبالتالي ارتفاع منسوب البحار والذي يهدد بغمر مساحات واسعة من الأرض . لهذه الأسباب تنبتهت الدول الصناعية الكبرى إلى أهمية المحافظة على البيئة بما فيه الغلاف الجوي بسبب تعدد مصادر التلوث التي تؤدي إلى الإضرار بالبيئة وعمدت إلى إقرار قوانين ملزمة للدول بالحد من عمليات التلوث ونشر مبدأ التنمية المستدامة وذلك بقمة الأرض التي عقدت عام ١٩٩٢.

لذلك أتجه البحث الحالي نحودراسة مدى تحقيق التنمية المستدامة على مستوى شركات صناعة الغزل والنسيج، وفي إطار الحديث عن التنمية المستدامة فإن رؤية الأمم المتحدة في إستراتيجية التعليم من أجل التنمية المستدامة، وإستراتيجية تحول عالمنأ(خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠)، ومبادرة الأمم المتحدة (٢٠١٥) تمثل أحد أهم مظاهر هذا التقدم،

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

ويتحقق ذلك من خلال حماية البيئة والتدبير المستدام للموارد الطبيعية عن طريق الاستخدام الأمثل المستدام للمياه، وتحسين جودة التعليم وضمان الوصول إليه، وتحسين الخدمات الصحية، وذكر ذلك (Ahonen, Guy 2015) وأضاف (Kuijpers, M. & et al. 2011) لى ماسبق الاستخدام الأمثل المستدام لمواد الطاقة، ورفع الوعي بأهمية التنمية المستدامة، وتعزيز دور المجتمع المدني في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وذلك لتلبية احتياجات الجيل الحالي دون الأضرار بجالات أجيال المستقبل.

وقد أُنق كثر من الباحثين حول معايير تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، مثل العوضى، (٢٠٠٣)، (هلال، ٢٠١٤)، و(Blick, R & et al, 2016) وأيضاً منظمة ال(اليونسكو، ٢٠٠٨، فى (هاشم، ٢٠١٢)، وتضم: (البعد الاجتماعي ويتمثل في " تحقيق المساواة في التوزيع، المشارك الفعلية للأفراد داخل المجتمع، وتفعيل دور المرأة، والاستخدام الكامل للموارد البشرية من بينها: الغذاء والسكن والتعليم والصحة والتغلب على البطالة ومكافحة الفقر"، البعد الاقتصادي ويتمثل في: "تحقيق نمو اقتصادي مستدام وتحسين ورفع مستوى المعيشة وتغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك غير المستدامين والمساواة في توزيع الموارد الطبيعية"، البعد البيئي ويتمثل في: "الإدارة المتوازنة للموارد الطبيعية وإدارة المخلفات الصلبة والمحافظة على التنوع البيئي"، البعد التقني ويتمثل في" استخدام تكنولوجيا أنظف والحد من انبعاث الغازات واستخدام قوانين البيئة للحد من التدهور البيئي).

وتقر منظمة اليونسكو(٢٠٠٢) في أن مفتاح التنمية المستدامة يتمثل في التوازن بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي واحترام القيم البيئية، فالتنمية المستدامة تسعى إلى إحداث التوازن في العلاقات بين النظم الاجتماعية والاقتصادية، وإلى تعزيز المساواة بين الحاضر والمستقبل، والانصاف بين البلدان والأعراق، وبين الطبقات الاجتماعية وبين الجنسين، وهذا يجعل من التنمية المستدامة مبدأ أخلاقياً أكثر منها مفهوماً علمياً، فهي ترتبط بمفهوم السلام وحقوق الإنسان والانصاف بين البشر (UNUESCO, 2002).

فى اطار سعى كافة المؤسسات بالمجتمع على اختلاف أهميتها وأهدافها نحو تحقيق التنمية المستدامة وتزويد الإنسان بالقدرة على الاتصال مباشرة مع مصادر المعرفة، وتنمية القدرة على اتخاذ القرار الأكثر رشداً في حياة الإنسان، وتنمية مهارات الفرد بما يمكنه من

د. جيهان على السيد سويد

مواجهة ما يعترضه من مشكلات وأزمات بأسلوب منهجي، وتحسين الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والإدارية برؤية تكاملية. (السماطوي، ٢٠٠٤)، (البناني، ٢٠٠٥) ومما سبق يتضح أن الإنسان هو المحور الأساسي في كل أمر من أمور البيئة والتنمية، فهو الذي يدير دفة الأمور في كليهما، ولكي يحقق الإنسان الإدارة المتوازنة للبيئة والتنمية معاً ظهر مصطلح "التنمية المستدامة"، حيث عرفتها الأمم المتحدة على أنها "التنمية التي تسعى إلى تلبية احتياجات الحاضر دون إهمال احتياجات الأجيال القادمة" (الأمم المتحدة، ٢٠١٦).

وتستخلص الباحثة مما سبق أن التنمية المستدامة تهدف إلى التوافق والتكامل بين البيئة والتنمية من خلال أنظمة: نظام حيوي للموارد، نظام اقتصادي، نظام اجتماعي، بمعنى أن التنمية المستدامة عملية مجتمعية يجب أن تسهم فيها كل الفئات والقطاعات بشكل متناسق ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة ومورد واحد. لذلك حاولت الباحثة في البحث الحالي القاء الضوء على أهمية تحقيق التنمية المستدامة ودراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ومدى تحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس - شبين الكوم بمحافظة المنوفية.

رابعاً: عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس:

“ Workers of Cotton & Textile Industries Holding Company”

تعريف العمل يُعرف العمل لغةً بأنه الوظيفة والمهنة، [١] أما اصطلاحاً فهو الجهد الجسدي الذي يقوم به الإنسان من أجل تحقيق هدفٍ مُعَيَّن يعود عليه بالنفع. [٢] ويُعرف العمل أيضاً بأنه الواجبات المُترتبة على الأفراد في مهنة ما، ويجب عليهم تطبيقها بطريقة صحيحة؛ حتى يحصلوا على عوائد مادية مُحددة بفترة زمنية مُعينة. [٣] ومن التّعريفات الأخرى للعمل هو المسؤولية المُترتبة على الفرد للقيام بمهمة مُعينة تُلزم تطبيق مجموعة من النّشاطات المهنية، أو الإدارية، أو المكتبية، أو الميدانية (اللساوي، ٢٠٠٧)

أهمية العمل للعمل:

عند الحديث عن أهمية العمل أتفق كل من (حبيب ، ٢٠٠٦) ، و (برجاوي ، ٢٠٠٥) أن للعمل أهمية كبيرة في حياة الإنسان وتُخصّص في النقاط الآتية:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

[١] يُساعد العمل على تعزيز النمو الاقتصادي للدول، والزيادة من إنتاجها المحلي ودخلها القومي. [٢] يُعتبر العمل من أهم مقومات بناء المجتمعات التي تُساعد في تحقيق النجاح لكافة الأفراد، والمحافظة على تطور مجتمعاتهم.

[٣] يُساهم العمل في جعل الإنسان يحصل على طعامه وشرابه بطريقة صحيحة ضمن الصواب الدينية والأخلاقية.

[٤] يعدُّ العمل ضرورياً لبناء شخصية الفرد، وجعله عنصراً فعالاً وقادراً على توفير حاجاته وحاجات عائلته.

[٥] يُعزِّز العمل من قدرة الفرد على الإنتاجية الذاتية بعيداً عن الاعتمادية على الآخرين في الحصول على حاجاته الخاصة.

جديرٌ بالذكر أن على أصحاب الأعمال ضمان حقوق الموظفين والعمال لديهم، والحرص في حصولهم عليها كامل، لأن الموظفين والعمال يمثلون السواعد التي يقوم عليها تقدم المنظمات والمؤسسات والشركات. ويمكن تعريف العمال كما جاء في المعجم الوجيز (١٩٩٩) على أنهم العمال: الكثير العمل، أو الدائب عليه، العامل: من يعمل في مهنة أو صناعة. وأوضح (للمساوي، ٢٠٠٧) أن العمال (ومفرداها عامل) طبقة اجتماعية-مهنية تختلف الآراء حول تحديد طبيعتها ودورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي فتعرف أحيانا على أنها طرف أساسي من أطراف علاقات الإنتاج لا يمكن فهمه إلا من خلال فهم طبيعة النظام الرأسمالي الذي أفرزها، وتعرف أحيانا أخرى على أنها مجرد عامل اجتماعي أوفئة اجتماعية تتميز بصفات ثقافية واقتصادية ومهنية مشتركة. غير أنه لا بد من الإشارة إلى أن تطور القوى المنتجة يغير من أبعاد المجموعة العمالية ويغير تركيبها الداخلي وكما حدث مع الانتقال من العمل اليدوي إلى عصر الآلة. وهناك تحولات أخرى طرأت بالأمس نتيجة الثورة العلمية والتقنية .

ويبلغ عدد عمال الشركة القابضة للقطن والنسيج والملابس حوالي (٣٥٠٠) عامل وعاملة) مقسمين الى عمال ذكور يعملون (٣ وريديات) وعاملات أناث يعملون وريدية واحدة فقط هي الوردية الصباحية. حرصت الشركة منذ إنشائها على أن توفر للعاملين بها أكبر قسط من الخدمات فأقامت لهم المساكن الصحية والملاعب الرياضية ومطعما وناديا للعاملين بها كما أقامت لعلاجهم مستشفى على أعلى مستوى، كما أقامت مغاسل وحمامات

د. جيهان على السيد سويد

ومسارح وسينما للترفيه عن العاملين ومكتبة مزودة بالمؤلفات العربية والعالمية في سبيل رعاية العاملين وأبنائهم صحيا وثقافيا ورياضيا. تمثل الشركة اليوم أحد أكبر التحديات بالنسبة لسياسة الخصخصة التي تتبعها الحكومة المصرية الحالية.

محور البحوث والدراسات السابقة:

إن تحقيق التميز ودخول عصرالعولمة والتقدم فيه مرهونا بجودة التعليموجودة الصناعة والزراعة والتكنولوجيا وغيرها وانطلاقها نحوالافضل وتلبية حاجات سوق العمل، لذا فقد اهتمت عديد من الدراسات والبحوث بموضوع جودة الحياة الوظيفية، ونظرا لأنه لم توجد دراسة - فى حدود علم الباحثة- حاولت بحث العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وكل من المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى العمال ، كذلك ضعف وجود دراسات أهتمت ببحث جودة الحياة الوظيفية على مستوى قطاع العمال بالمصانع والشركات، فإن الباحثة بصدد عرض بعض الدراسات التى حاولت بحث أى من المتغيرات الثلاثة .

أولاً: دراسات اهتمت بدراسة جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها ببعض المتغيرات:

وباستقراء سريع لأدبيات الدراسات السابقة تظهر أهمية جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على الفرد ومن ثم على المجتمع، منها دراسة (Koonmee, et. al., 2010)، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على تأثير جودة الحياة الوظيفية على أداء العاملين بالتطبيق على مواقع العمل التايلاندية، وقد تم التطبيق على (٥١٤) شركة في سوق الأوراق المالية، وأظهرت النتائج وجود تأثير إيجابي لجودة الحياة الوظيفية على كل من أداء العاملين ورضاء العاملين والالتزام التنظيمي وروح الفريق. وفى دراسة (بن خالد، وبوحفص، ٢٠١٥) أهتمت بالبحث فى مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال خلفيتها التاريخية واتجاهاتها وهذا من خلال مقارنة مدرسة الموارد البشرية والمقاربة التقنية- الاجتماعية، حيث تم التركيز على ابعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية وعوامل نجاحها، ودراسة مؤشرات قياس جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفيوأظهرت النتائج أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية فى مختلف المنظمات علاوة على العلاقة الارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والرضا الوظيفي.

وفى دراسة(Farid ,H. 2015) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المستوى والعلاقة بين جودة الحياة العملية والالتزام التنظيمي بين أعضاء هيئة التدريس فى جامعة فى وادي

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

كلانج، بماليزيا. وقد صممت هذه الدراسة على أساس الأساليب الكمية. وقد بلغ عدد أفراد هذا البحث حوالي (٢٠٩). محاضرا في الجامعة التي تم فحصها حسب الموقع الرسمي للجامعة. ولأغراض جمع البيانات، تم توزيع (٣٣٠) مجموعة من الاستبيانات على أعضاء هيئة التدريس في جميع الكليات، واستخدم (٣١٥) استبانة للتحليل الإحصائي. وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها عن طريق الارتباط والانحدار الخطي أن هناك علاقة كبيرة ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل والالتزام التنظيمي. وقد ساهمت هذه الدراسة في الأدبيات الموجودة وتقتصر بعض استراتيجيات لتنمية الموارد البشرية حول كيفية تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس.

في حين تناولت دراسة (Kaushik & Tonk, 2008) العلاقة بين الشخصية وجودة الحياة الوظيفية، وتم تحديد خمسة أبعاد للشخصية (الانفعالية- الاجتماعية- الإبداعية- التوافقية- الثقافية)، ومن أهم النتائج يوجد علاقة إيجابية بين كل من؛ الشخصية التوافقية (تقبل الآراء المختلفة)، الشخصية الواعية ذات الثقافة العالية، وجودة الحياة الوظيفية.

يدرك الأفراد جودة الحياة الوظيفية عندما تتسم وظائفهم بالاستقلالية، والتنوع، الرعاية الصحية، الأمان والحصول على بعض الخدمات والمزايا الاجتماعية لضمان البقاء في العمل، بالإضافة إلى ذلك إمكانية المساهمة في تحقيق فعالية المنظمة، فالأفراد تتحول توقعاتهم من مجرد الرغبة في الوظيفة إلى الرغبة في مهنة مشبعة وذات معنى (Lewis, S et al., 2001) في ضوء ذلك اهتمت هذه الدراسة بتحليل المحددات الداخلية والخارجية لجودة الحياة الوظيفية في مجال الرعاية الصحية في سبع مؤسسات، من خلال الاستقصاء تكونت بياناته من (٦٥) متغيراً موضوعاً في ثمانية عوامل جوهرية، وذلك على النحو التالي: ١- دعم المشرفين للعاملين معهم. ٢- فريق العمل والاتصالات. ٣- متطلبات الوظيفة وسلطة القرار. ٤- رعاية المريض خارج وداخل المؤسسة العلاجية. ٥- الخصائص المميزة للمؤسسة. ٦- المزايا والتعويضات. ٧- تنمية وتطوير العاملين. ٨- الانطباعات العامة عن المؤسسة. وخلصت الدراسة إلى أن تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصحية محل الدراسة أدت إلى القضاء على المشكلات الأساسية في بيئة العمل وتقليل الضغوط الواقعة على العاملين، وتقليل الصراعات التنظيمية، وذلك بالإضافة إلى تطوير السياسات والإستراتيجيات العامة والفرعية لتحسين جودة العمل.

د. جيهان على السيد سويد

اوضحت دراسة (Vischer, Jacqueline C& Wifi, Mariam. (2017) ومنذ الثمانينيات، درس البحث الطرق التي يتأثر بها الناس "موضوعيا" ببيئتهم المادية في العمل. وفي ذلك الوقت، تطور مفهوم جودة حياة الوظيفية (QOL) لتعزيز التحسينات في جودة الحياة للعمال، حيث تم التأكيد على آثار تصميم مساحات العمل والخصائص البيئية على معنويات العمال وإنتاجيتهم. وقد وضعت بحوث (QOL) مجموعة متنوعة من الطرق لقياس مدى تلبية احتياجات الإنسان، يدرس هذا البحث كيف أن تلبية احتياجات المستخدمين البيئية في العمل يساهم في تحسين تصميم مساحات العمل وتحسين جودة الخدمة للعمال. وتشير الدراسات المتعلقة بالجودة البيئية في العمل إلى آثار على عدد من الأبعاد التي تؤثر على (QOL). كما تتراكم المعرفة البحثية على نوعية البيئة (إق) - مجموعة من الطرق التي يتأثر العمال والظروف البيئية والاستجابة. وتستخدم كل من المقاييس الموضوعية والذاتية لتقييم ذلك، وتصورات الناس هي عامل حاسم في كل من علاقة الشخص والبيئة وتجربة (QOL).

أحد المقاربات للتقييم هو قياس الراحة الوظيفية، أي درجة مساحة العمل التي تتميز إما بمساعدة الركاب على إنجاز العمل أو جعل عملهم أكثر صعوبة. بيئة غير مريحة وظيفيا يسبب إجهاد مساحة العمل ويقلل من جودة الحياة الوظيفية (QOL).

واستهدفت دراسة (Layer,Z. et al., 2009)، اختبار علاقة جودة الحياة الوظيفية على أداء الأفراد وعلاقته بالبيئة التصنيعية، وتم تطبيقها على (٧٤) مفردة على الإنترنت خلال ثمانية أشهر، ومن أهم نتائجها وجود علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية، وكل من الإدراك النفسي للعاملين، والبيئة التصنيعية. وفي سبيل التعرف على فهم طبيعة ونوعية جودة الحياة الوظيفية قام بعض الباحثين بدراسة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وجودة أداء العاملين على قطاع الاتصالات الأسترالية، وخلص الباحثين من هذه الدراسة إلى أن هناك ارتباط بين نوعية جودة الحياة الوظيفية، وأداء العاملين وأوصت بمجموعة من النصائح للمديرين متعلقة بكيفية تحسين جودة أداء العمل (Hannif, et al., 2008).

في حين استهدفت دراسة (Roy,D 2006)، تأثير جودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي، وتمت الدراسة على خمسون من المديرين العاملين بالشركات الإعلامية الهندية،

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

ومن أهم نتائجها، أنه يوجد ارتباط إيجابي بين أداء الأعمال النوعية وجودة الحياة الوظيفية، وأن الحوافز الإيجابية ليست العامل الأساسي لجودة الحياة الوظيفية. في حين استهدفت دراسة (Mirvis & Lawler, 2007)، وضع تقرير مستقل عن جودة ونوعية الحياة الوظيفية، وأثرها على ربحية المنظمات محل الدراسة. تمت الدراسة على عدد من المنظمات العاملة في مجال الأسهم الأمريكية وعلى المحللين الماليين والأفراد العاملين، ومن أهم نتائجها، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء المتميز للمنظمات، كما توصلت إلى نموذج يوضح كيف يمكن التطوير في جودة الحياة الوظيفية في المنظمات.

وفى دراسة (Rachel N. Blick & et al, 2016). قارنت بين جودة حياة العمال المشاركين في حلقات العمل المهنية المحمية وبرامج الرعاية النهارية للبالغين. وقد نظر الباحثون في العديد من مؤشرات نوعية الحياة، بما في ذلك الإدماج والمشاركة المجتمعية؛ والرضا ضمن الخدمات المهنية، والحياة المنزلية، والأنشطة اليوم. والكرامة، والحقوق، واحترام الآخرين؛ الخوف. الاختيار والسيطرة؛ والرضا العائلي. حيث كشفت البيانات عن عديد من الاختلافات الهامة في جودة الحياة. فإن المشاركين في التوظيف المجتمعي المتكامل كانوا أصغر سناً، وأظهروا إحساساً أكبر بالاندماج المجتمعي، وأبلغوا عن استقلالية مالية أكثر من أولئك الذين شاركوا في برامج الرعاية النهارية للبالغين وورش العمل المحمية، نحن نناقش الاختلافات بين الأجيال عبر وضع العمالة، فضلاً عن التفسيرات المحتملة لمراعاة مستويات عالية من الرضا عبر أنشطة النهار across daytime activities.

ثانياً: دراسات تناولت متغير المسؤولية المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات:

يعتبر متغير المسؤولية المهنية من المتغيرات التي ضعف الاهتمام بدراساتها في ميدان البحث العلمي، حيث حاولت الباحثة الاستقصاء عن الدراسات التي أهتمت بدراسة هذا المتغير ولكن هناك ندرة شديدة في هذه الدراسات - وهذا في حدود علم الباحثة- لذ فإن البحث الحالي بصدد إلقاء الضوء على أهم الدراسات التي تناولت المسؤولية بصفة عامة والمسؤولية المهنية بصورة خاصة:

د. جيهان على السيد سويد

دراسة (سعيد، ٢٠١٣) التي تحت عنوان "الحرية والمسؤولية والمهنية: نظرة لأخلاقيات العمل الاعلامى ودعم الامن المجتمعي فى ضوء استطلاع اراء عينة من الاعلامين" حيث تناقش هذه الدراسة أهم المفاهيم المرتبطة بحرية الاعلام بشكل يلتزم بالمسؤولية الاجتماعية ، ومهنية ممارسة المهنة، وأشتملت عينة الدراسة على عينة من الاعلامين، وتوصلت الدراسة الى ضرورة تفعيل ميثاق الشرف المهني فى مجال العمل الاعلامى، كذلك ضرورة اعتماد الاعلامين أخلاقيات ومسؤوليات المهنة، لدعم الامن المجتمعي.

وهناك علاقة وثيقة بين المسؤوليات والاخلاقيات فى العمل هذا ما أكدته دراسة(الصالحى، ٢٠٠٨)، التي تحت عنوان "الممارسة المهنية بين المسؤولية والاخلاقيات " حيث أشارت الى أن للمهنة دورا هاما فى تحديد الالتزامات التي تقع على كاهل المهني، وتناولت الطبيعة القانونية للمسؤولية المهنية، وكذلك وضحت هذه الدراسة موقف القضاء المغربي من طبيعة المسؤولية المهنية، وتناولت هذه الدراسة أيضاً موقف الفقه المغربي من المسؤولية المهنية، حيث أوضحت الدراسة ان هناك اتجاهين للمسؤولية المهنية الاتجاه الاول نظر اليها باعتبار الخطأ المهني يمثل خطأ تقصيري يترتب عليه مسؤولية تقصيرية، والاتجاه الثانى اعتبره خطأ عقديا يقيم المسؤولية العقدية ، واوضحت النتائج أهمية وضرورة توافر قواعد اخلاقيات المهنة من اجل تحقيق المسؤولية المهنية.

والمسؤولية ليست مسؤولية مهنية فقط ولكن لها جانب بيئي ايضا، ونظرا لان البحث الحالى يناقش متغير التنمية المستدامة والذي يرتبط بالبيئة ارتباط وثيق الصلة، لذا فقد تناولت دراسة (بيومي، ومبروك، ٢٠٠٢) الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية، وتنمية المسؤولية البيئية لدى طلاب الجامعة، حيث تم تطبيق برنامج "التدخل المهني" على عينة من طلاب الجامعة" طلاب الفرقة الثانية بكلية التربية" جامعة الزقازيق، للتعرف على مستوى الشعور بالمسؤولية البيئية لدى طلاب الجامعة، والكشف عندلالة الفروق بين الذكور والاناث من طلاب الجامعة فى الشعور بالمسؤولية البيئية، وهدفت الدراسة ايضا الى التعرف على فاعلية برنامج التدخل المهني للخدمة الاجتماعية فى تنمية الشعور بالمسؤولية البيئية لدى عينة الدراسة ، وأظهرت نتائج الدراسة فعالية برنامج التدخل المهني فى الارتقاء بمستوى المسؤولية البيئية لدى طلاب الجامعة ، كما ظهرت فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور والاناث من طلاب الجامعة فى المسؤولية البيئية لصالح الاناث .

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

دراسة (Chen,C; & et al 2012) والغرض الرئيسي من هذه الدراسة هوالتحقيق في تأثير جودة الخدمة والمسؤولية الاجتماعية للشركات (Social responsibility (CSR) على رضا العملاء، ورضا العملاء ما بعد الشراء من مؤسسات التوظيف المحمية والمخصصة لتوظيف ذوي الاعاقات الفكرية. وتؤدي خبرة العمل دورا هاما في التطوير المهني لأولئك الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية. وعندما يتعذر عليهم بعد الحصول على وظيفة في السوق المفتوحة، يجب أن يحصلوا على التدريب على العمل والرعاية اليومية في مؤسسات التوظيف المحمية والمخصصة لذوي الاعاقات الذهنية. وإذا لم تتمكن مؤسسات التوظيف المحمية من العمل بشكل سليم، فإنها ستؤثر تأثيرا كبيرا على الإعاقات الفكرية.

وتشير نتائج الاستبيان إلى أن جودة الخدمة المتصورة لها علاقة إيجابية برضا العملاء، كما أن بعد الموثوقية هوأهم عامل للعملاء لتقييم جودة الخدمة. وفي الوقت نفسه، يظهر تحليل الارتباط أن رضا العملاء فيما يتعلق بجودة الخدمة يؤثر على نوايا ما بعد الشراء، مما يشير إلى أن الموظفين الودودين والمفידين يمكنهم إرضاء العملاء وتعزيز مستوى رضاهم، وكذلك تحقيق نوايا إيجابية بعد الشراء للمستهلكين. فيما يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات "الأطفال هي لنا المخازن والمطاعم" مؤسسات التوظيف المحمية، ويكشف التحليل أهمية إحصائية للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وباختصار، بما أن الأشخاص ذوي الإعاقات الذهنية عادة ما يكونون متحمسين للعمل ويبدلون قسارى جهودهم لتقديم خدمة جيدة وتنفيذ المسؤولية الاجتماعية للشركات بشكل جيد، ينبغي الاعتراف بقيمة مؤسسات التوظيف المحمية من قبل الجميع، وينبغي أن تتلقى دعما متواصلًا، وينبغي أن تكون هناك رغبة في التوظيف هؤلاء المواطنين المعوقين.

ترى الباحثة مما سبق عرضة أهمية وضرورة تكثيف الدراسات لبحث المسؤولية المهنية كأحد اهم المتغيرات التي تؤثر فى السلوك المهني والحياة الشخصية والعامه للأفراد داخل مؤسسات العمل.

ثالثاً: دراسات تناولت التنمية المستدامة وعلاقته ببعض المتغيرات:

اهتمت دراسات عديدة بدراسة التنمية المستدامة ومنها:

دراسة (Zanga, Zheng ,2017) حاولت الكشف عن التقييم المتكامل للتنمية المستدامة Integrated sustainable development evaluation استنادا إلى

د. جيهان على السيد سويد

مؤشرات الرفاه البشري ومؤشرات الضغط، دراسة حالة للبلدان المجاورة لبحر الصين الجنوبي، وللتغلب على أوجه القصور الكامنة في مؤشر التنمية البشرية وتحسين إمكانية مقارنة نتائج التقييم، تم في هذه الدراسة بناء نظام مؤشرات تقييم لضغوط التنمية المستدامة على الصعيد الإقليمي استنادا إلى نظرية الكارثة "catastrophe theory" واستخدام نموذج catastrophe model معدل لحساب مؤشر ضغط التنمية المستدامة الذي اقترن بمؤشر التنمية البشرية الذي اقترحه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لاستكشاف ضغوط الرفاه البشري والتنمية المستدامة في ٩ بلدان على حدود بحر الصين الجنوبي في الفترة ٢٠٠٣-٢٠١٥ استنادا إلى بيانات إحصائية مقدمة من البنك الدولي. وقد تبين أن مستوى الرفاهية البشرية في المنطقة زاد تدريجيا خلال فترة التحقيق، وارتفع مؤشر التنمية البشرية بشكل مطرد، حيث بلغ معدل النمو السنوي المتوسط ما بين ٠.٢٩٪ و ٢.٥٠٪. وكانت ضغوط التنمية المستدامة في المنطقة المجاورة لبحر الصين الجنوبي مع ضغوط التنمية المستدامة العالية جدا؛ ورفاه الإنسان على المستوى المتوسط مع ضغوط التنمية المستدامة العالية جدا؛ وانخفاض مستوى الرفاهية البشرية مع ضغوط التنمية المستدامة العالية جدا. ويوصى بأن يقوم كل بلد باستكشاف مسار التنمية الخاص به استنادا إلى الحالة الفعلية في البلد لتخفيف عقبات التنمية المستدامة. وعلاوة على ذلك، ينبغي السعي بنشاط إلى التعاون الثنائي أو المتعدد الأطراف لحل مشاكل الاختناقات التي تقيد التنمية المستدامة الإقليمية.

وفي دراسة (Parisa, Richard & Izadpanahi, Tucker) التي أهتمت في بحث المواقف والسلوكيات البيئية للأطفال الذين يلتحقون بالمدارس الابتدائية المصممة أوالمكيفة من أجل تحقيق التنمية المستدامة هل تختلف عن مواقف الأطفال الملتحقين بالمدارس التقليدية. تم تطوير مقياس An NEP (Children&school) scale لقياس مواقف الأطفال البيئية وتم تطوير مقياس (الأطفال والمدرسة) لقياس السلوك البيئي للأطفال. تم تحليل البيانات التي تم جمعها من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ١٠ و ١٢ سنة باستخدام تحليل متعدد المتغيرات من التباين (أنوفا). وتشير النتائج إلى أن الأطفال الذين يلتحقون بالمدارس الابتدائية المصممة لإشراكهم في التنمية المستدامة كان لديهم مواقف وسلوكيات أكثر مؤيدة للبيئة. ومن ثم، يقترح أن تربية التربية البيئية ينبغي تطويرها التي تتطلب من الأطفال الانخراط مباشرة عند التعلم مع مميزات التصميم المستدام مثل الألواح

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

الشمسية، واستخدام المياه المعاد تدويرها، ضوء النهار الطبيعي والحدائق والفصول الدراسية في الهواء الطلق.

وقد أجريت دراسة (Stoever, J (2012) حول الثروة الشاملة comprehensive wealth والجودة المؤسسية والتنمية المستدامة - تحديد أثر الجودة المؤسسية على الاستدامة، وأوضحت نتائج هذه الورقة وجود علاقة إيجابية هامة وسببية بين المؤسسات الجيدة والاستدامة. وتقاس الاستدامة بـ adjusted net saving (ANS) indicator بمؤشر صافي الادخار المعدل، وتقاس الجودة المؤسسية institutional quality باستخدام متوسط ستة أبعاد للحكم عليها. ويستخدم متغير فعال لحساب التباين الداخلي. إعادة ترتيب الإعداد وتشغيل الانحدار على صافي معدل المدخرات الوطنية، وتشير هذه النتيجة إلى أنه بالمقارنة مع توفير رأس المال المادي، فإن توفير رأس المال غير المادي يتأثر بقوة أكبر بالجودة المؤسسية. وفي إطار البحث في علاقة جودة الحياة الوظيفية والتنمية المستدامة تجد الباحثة دراسة هامة دراسة (Zink, (2013) J. Klaus البحث في العلاقة بين الاستدامة الاجتماعية Social Sustainability وجودة الحياة الوظيفية (QWL)

واعتمدت الدراسة على ثلاثة دعائم أساسية للاستدامة، فإن عامل الاستدامة الاجتماعية هو أحد هذه الركائز الثلاث. على الرغم من أن مصطلح "اجتماعي" له تفسيرات مختلفة بما في ذلك البعد الاجتماعي والبشري، فإن البعد الإنساني للاستدامة الاجتماعية في العمل هو الموضوع الرئيسي في هذه الدراسة. وهذا يجعل من الضروري أن نسأل عن الانضباط مع الناس في العمل إلى جانب إدارة الموارد البشرية مما يؤدي أيضا إلى أهمية دراسة مجال العوامل البشرية وعلاقتها بالاستدامة. وتناقش الدراسة أهم التغييرات الأخيرة والتحديات المستقبلية للإدارة المستدامة للموارد البشرية في عالم العمل. وأظهرت النتائج أهمية إدخال عناصر أنظمة العمل المستدامة بما في ذلك مفهوم جودة الحياة الوظيفية. وينظر في حالة البعد الإنساني للاستدامة الاجتماعية. واستنادا إلى كل هذه المدخلات، يتم تعريف فهم نظم العمل المستدامة وتحليل أمثلة عن عناصر نظام العمل المستدام. وتظهر التوقعات أنه يلزم إجراء مزيد من البحوث لتحقيق هذا المجال حتى مرحلة النضج فيه. وفي إحدى الدراسات التي حاولت البحث في تأثير عدة محددات على الشعور بجودة السعادة في

د. جيهان على السيد سويد

الحياة فإن هناك دراسة ل (Senasu, K & Singhapakdi, A (2017) التي تناولت بالبحث تأثير كل من Quality of family life- Quality of community life- Quality of work life- Mental capacity- Moral capacity Happiness - محددات جودة السعادة في تايلند بحثت هذه الدراسة تأثيرات جودة الحياة في تايلند من حيث جودة الحياة الأسرية وجودة الحياة المجتمعية وجودة حياة العمل كمحددات للسعادة. بالإضافة إلى ذلك، يتم أيضا دراسة التأثيرات المعتدلة للقدرة العقلية والقدرة الأدبية فيما يتعلق بتأثيرات محددات (QOL) المختلفة للسعادة. وتشير النتائج إلى أن جودة الحياة الأسرية وجودة الحياة المجتمعية وجودة الحياة الوظيفية لها آثار إيجابية على السعادة في تايلند. وعلاوة على ذلك، تشير نتائجنا إلى أن القدرات العقلية والقدرة المعنوية كبيرة كمسرفين فيما يتعلق بتأثيرات محددات (QOL) من السعادة: جودة الحياة المجتمعية وجودة الحياة الوظيفية. وقد أجرى (2015). Ahonen, Guy) دراسته حول اقتصاد الوظائف المستدامة خلال دورة حياة العمل: حالة من فنلندا، أوضحت الدراسة أنه في السياق الأوروبي كيف تؤثر التكلفة الاقتصادية والمرض والنهج على استنتاجات السياسة العامة في توسيع نطاق المهن extending work careers مقارنة بالنهج التقليدية وكيف يؤثر ذلك على التنمية المستدامة، وأنه من المهم النظر إلى مختلف الفئات العمرية عند تخطيط الإجراءات في هذا الصدد. وبالإضافة إلى ذلك، يجري حساب تكاليف التقاعد المبكر في فنلندا وتناقش آثارها. بدأ الباحث بتقدير القيمة الاقتصادية لفقدان الإنتاج الناجم عن التقاعد المبكر. ثم استخدام إحصاءات التقاعد والمعاشات التقاعدية لمعرفة كيفية تغيير النهج المختلفة لاستنتاجات السياسات. قيمة الخسارة السنوية للإنتاج الناجمة عن التقاعد المبكر تساوي ١٠٪ من القيمة الإجمالية للإنتاج السنوي في فنلندا. في الوقت الراهن في فنلندا يبدو أن التحليل الاقتصادي يؤدي إلى تركيز أكبر بكثير على الاضطرابات النفسية للشباب من التحليل التقليدي، الذي يؤكد على الاضطرابات العضلية الهيكلية للعمال المسنين. وبالنظر إلى المجموع الكلي، قد تعطي الأرقام المطلقة نصيحة مضللة حول كيفية توجيه الجهود لتوسيع نطاق وظائف العمل. إذا نظرنا فقط إلى عدد الحالات في مختلف الفئات العمرية، نأتي إلى مجموعة واحدة من الاستنتاجات حول الإجراءات ذات الصلة. وإذا أخذنا في الاعتبار أيضا فقدان سنوات العمل نتيجة للتقاعد المبكر، فإننا نأتي إلى مجموعة مختلفة تماما من استنتاجات

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

السياسة العامة. وتدل تكلفة التقاعد المبكر مقارنة بالاستثمارات السنوية في مجال رفاه العمل على أن الأنشطة في هذا المجال لا تزال أقل من المستوى الأمثل.

تعليق عام على محور الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة فإن الباحثة خلصت الى ما يلي :

- ١- يتشابه البحث الحالي مع مجمل الدراسات السابقة في النهج العلمي المتبع، حيث أتبع معظم الدراسات السابقة المعروضة " المنهج الوصفي "لتحقيق أهدافها، كذلك البحث الحالي يعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي للتحقق من اهدافه واختبار صحة الفروض ومحاولة الاجابة العلمية على تساؤلاته.
- ٢- كذلك أتفق البحث الحالي مع معظم الدراسات السابقة المعروضة في عينة الدراسة حيث كانت العينة لمعظم الدراسات من فئة العمال والموظفين.
- ٣- تتميز الدراسات السابقة في دراسة مجموعة متنوعة من المتغيرات التي أرتبطت بشكل اوبأخر مع أحد متغيرات البحث الحالي، فاهتمت بعض الدراسات بجودة الحياة الوظيفية والبعض الاخر أهتم بدراسة التنمية المستدامة والبعض القليل جدا أهتم بدراسة المسؤولية المهنية.
- ٤- يتميز البحث الحالي عن سائر الدراسات السابقة في كونه يتناول الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وكل من المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة. حيث ترى الباحثة أنها على أمل في أن يكون هذا البحث ومجمل نتائجه اضافة علمية جديرة بالتقدير ويضيف إسهامات علمية مبنية على أسس منهجية سليمة الى البحث العلمي.

فروض البحث:

بناءً على ما سبق فإن البحث الحالي يهدف إلى اختبار صحة الفروض التالية:

١. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية للعمال ودرجاتهم على مقياس المسؤولية المهنية .
٢. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية للعمال ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة.

د. جيهان على السيد سويد

٣. توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس المسؤولية المهنية للعمال ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة.
٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من عمال شركة الغزل والنسيج فى متوسط درجاتهم على مقياس (جودة الحياة الوظيفية- المسؤولية المهنية- التنمية المستدامة) لعمال شركة الغزل والنسيج.
٥. يمكن التنبؤ بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال عينة البحث فى ضوء درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

منهجية البحث وأجراءاته:

أولاً: حدود البحث: تشتمل حدود البحث على **الحدود البشرية:** حيث أقتصر هذا البحث على عينة من عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس- شبين الكوم، وقد تراوحت أعمارهم بين (٢٨-٥٢) عاماً، بمتوسط (٣٥.٨) عاماً. **والحدود الزمنية:** حيث تم تطبيق أدوات البحث الحالى فى شهر سبتمبر من العام الجامعي (٢٠١٥/٢٠١٦). **الحدود المكانية:** تم تطبيق أدوات البحث الحالى على عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس - شبين الكوم.

ثانياً: عينة البحث: اشتملت عينة البحث على:

- مجتمع البحث عمال الشركة القابضة للقطن والغزل والنسيج والملابس - شبين الكوم - والبالغ عددهم (٣٥٠٠) عاملاً وعاملة)

عينة البحث الاستطلاعية وتكونت من (١٠٢) من العمال موزعة كالتالى (٥٤) عامل و(٤٨) عاملة بمتوسط عمر (٣٤.٢) عاماً، وتم التطبيق أدوات البحث وتقنياتها على مجتمع البحث، وكذلك لتحديد الخصائص السيكومترية للأدوات قبل التطبيق على العينة النهائية للبحث، وذلك فى شهر ابريل للعام الجامعى ابريل (٢٠١٦/٢٠١٧) - عينة البحث النهائية وبلغت (٥٧٧) من عمال الشركة حيث تم التطبيق على عينة قوامها (٦٠٠) عامل وعاملة وتم استبعاد (٢٣) استمارة بعد التطبيق على العينة السابقة لعدم استكمال الإستجابة على بنود المقاييس من قبل بعض العمال، وبذلك أصبحت العينة النهائية للدراسة (٥٥٧) ، وتم تطبيق الادوات على العينة النهائية بعد التأكد من صدقها وثباتها.

ثالثاً : منهج البحث

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في هذا البحث لإختبار صحة الفروض والتحقق من الأهداف.

رابعاً : أدوات البحث

١- مقياس " جودة الحياة الوظيفية" لعمال الشركة "إعداد الباحثة"

٢ - مقياس "المسؤولية المهنية" لعمال الشركة "إعداد الباحثة" "

٣ - مقياس " تحقيق التنمية المستدامة" لعمال الشركة "إعداد الباحثة" "

لتحقيق أهداف البحث تم إعداد الادوات السابقة بناء على مراجعة الدراسات السابقة، ودراسة وتحليل الإطار المقترح، على النحوالتالي:

١-جودة الحياة الوظيفية (المتغير المستقل): تم قياس هذا المتغير عن طريق تطبيق مقياس "جودة الحياة الوظيفية للعمال" حيث اطلعت الباحثة على عديد من الدراسات من اهمها دراسة (حسن منصور عوض، وآخرون ٢٠١٢)، (دينا اسامة، ٢٠١٢)، دراسة (أحمد ماهر مصطفى، ٢٠٠٨)، وغيرها وقامت ببناء المقياس بما يتناسب مع البيئة المصرية وخصائص عينة البحث الحالي.

٢- المسؤولية المهنية (متغير تابع): تم إعداد المقياس المستخدم لتحديد عبارات أبعاد المسؤولية المهنية بناء على الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة، مثل دراسة (اشراقه فضل، ٢٠٠٧)، دراسة (خالد سعيد ، ٢٠١٣) وغيرها.

٣- تحقيق التنمية المستدامة (متغير تابع): تم إعداد المقياس بناء على مراجعة الدراسات السابقة ومن أهمها (سعاد عبد الله العوضى، ٢٠٠٣)، ودراسة (شريف عبد الرؤوف البناني، ٢٠٠٥).

خامساً : الأساليب الإحصائية في البحث:

الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات:

لتحقيق أهداف البحث، تم تحليل بيانات أدوات البحث، باستخدام الحاسب الآلي عن طريق برنامج (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج استمارات الاستبيان وهي:

د. جيهان على السيد سويد

١- الإحصاءات الوصفية: تم الاعتماد على النسب المئوية لعرض الخصائص المختلفة لمفردات عينة البحث، كما تم الاعتماد على المتوسط، ومعامل الاختلاف لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات البحث.

٢- الإحصاءات الاستدلالية: تم الاعتماد على الأساليب الآتية:

- معامل الارتباط البسيط (R): لقياس صدق جمع البيانات وقوة واتجاه واتساق العلاقة بين كل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد المسؤولية المهنية، وأبعاد تحقيق التنمية المستدامة.

- اختبار (T.Test): لاختبار دلالة الفروق بين أفراد العينة في كل من جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية ، وتحقيق التنمية المستدامة.

- الانحراف المعياري: لقياس مدى التشتت والاختلاف بين إجابات مفردات العينة حول متغيرات البحث.

المحددات السيكومترية لأدوات البحث:

أولاً - مقياس " جودة الحياة الوظيفية Quality of working life

ويهدف هذا المقياس إلي التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى عمال الشركة، وقد تم اعداده وفقا للتعريف الاجرائى لجودة الحياة الوظيفية ومن خلال مراجعة الدراسات والبحوث السابقة فى البيئة العربية وفى البيئة الاجنبية،

وقد أستفادت الباحثة من المقاييس التى أطلعت عليها الباحثة من خلال:

- تحديد الإطار والشكل العام لمقياس جودة الحياة الوظيفية.

- تحديد شكل المفردات التى يمكن من خلالها التعرف على مدى تمتع عمال عينة البحث بجودة الحياة الوظيفية.

- تحديد عدد المفردات التى تقيس كل بعد من أبعاد المقياس.

- تحديد نمط الاستجابة على مفردات المقياس .

الصورة النهائية للمقياس:

قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس وبلغت (٤٦) مفردة ،وتتم الاجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الاختيارات (موافق بشدة- موافق- غير موافق- غير موافق بشدة)، والمفردات مقسمة على خمسة محاور (أبعاد) هي:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

- ١- الامان والاستقرار الوظيفي ٢- التغلب على صعوبات العمل
 ٣- الرعاية الصحية والسلامة المهنية ٤- التوازن بين الحياة الشخصية والعمل
 ٥- التميز والابداع في العمل
- البعد الأول: الامان والاستقرار الوظيفي ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات ، هي: (١-٥-٧-١٠-١٣-١٦-٢٢-٢٥-٢٨-٤٢) ، والدرجة الكلية للبعد (٥٠ درجة)
- البعد الثاني: التغلب على صعوبات العمل ويتكون من (٩) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٢-٨-١١-١٤-١٧-٢٠-٢٣-٢٦-٤٠) الدرجة الكلية للبعد (٤٥ درجة)، البعد الثالث: الرعاية الصحية والسلامة المهنية ويتكون من (٩) مفردات، وأرقام هذه المفردات على المقياس ككل هي (٣-٦-٩-١٢-١٥-١٨-٢١-٢٤-٢٧) والدرجة الكلية للبعد (٤٥ درجة)، البعد الرابع: التوازن بين الحياة الشخصية والعمل ويتكون هذا البعد من (٩) مفردات، هي: (٤-١١-١٤-١٧-٢١-٢٤-٢٧-٣٠-٣٧) ، والدرجة الكلية للبعد (٤٥ درجة)؛ البعد الخامس: التميز والابداع في العمل ويتكون من (٨) مفردات ، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس ككل هي (٣٢-٣٦-٤٤-٤٦-٤٦-٤٦-٤٦-٤٦) الدرجة الكلية للبعد (٤٠ درجة).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

الثبات Reliability

ثبات مقياس " جودة الحياة الوظيفية (QOL) "

أ- باستخدام حساب معامل ألفا Cronbach's Alpha وباستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة سبرمان براون Spearman - Brown بلغ معامل الثبات لمقياس "جودة الحياة الوظيفية" بعد تطبيقه على العينة الاستطلاعية للبحث كما هو موضح بالجدول التالي :

جدول (١)

يوضح معامل ألفا معامل ألفا Cronbach's Alpha لمقياس " " جودة الحياة الوظيفية"

المحور	الارتباط الكلي للمصحح	الفا كرونباخ عند حذف المفردة	ألفا كرونباخ
الامان والاستقرار الوظيفي	٠.٧١٢	٠.٦٦٣	٠.٨١٢
التغلب على صعوبات العمل	٠.٦٩٠	٠.٧٥٣	
الرعاية الصحية والسلامة المهنية	٠.٧٤٥	٠.٧٢٣	
التوازن بين الحياة الشخصية	٠.٧٦١	٠.٦٩١	
التميز والابداع في العمل	٠.٦٦٣	٠.٦٢١	

د. جيهان على السيد سويد

وباستقراء الجدول السابق يتضح أن جميعها معاملات مرتفعة على مستوى أفراد العينة من الذكور والإناث ، حيث بلغ معامل الثبات الكلي للمقياس (٠.٨١٢) ، مع الأخذ في الإعتبار إنه تم إستبعاد مجموعة من المفردات غير المناسبة للمقياس وذلك من منطلق رأى السادة المحكمين وكذلك المعاملات الإحصائية.

ب - حساب الثبات باستخدام التجزئة النصفية Split-Half ومعامل جتمان Gutman Reliability Statistics

وتعتمد هذه الطريقة على أساس تطبيق المقياس مرة واحدة ثم يجرأ الى نصفين متكافئين ويتم حساب معامل الارتباط بين درجات هذين النصفين وبعد ذلك يتم التنبؤ بمعامل ثبات المقياس ويوضح جدول (٢) ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية باستخدام معادلتى جتمان وسبيرمان

جدول (٢)

معامل الثبات الكلي باستخدام التجزئة النصفية لسيرمان براون وجتمان لمقياس " جودة الحياة الوظيفية "

معامل جتمان Getman	سبيرمان / براون		المحور
	في حالة عدم تساوى نصفي الاختبار Unequal Length	في حالة تساوى نصفي الاختبار Equal Length	
٠.٥٥٢	0.٥٦١	0.562	الامان والاستقرار الوظيفي
٠.٦١١	0.٦٢٥	0.623	التغلب على صعوبات العمل
٠.٥٣٠	0.٥٢٢	0.524	الرعاية الصحية والسلامة المهنية
٠.٤٤٢	0.٤٧٦	0.478	التوازن بين الحياة الشخصية
٠.٥٦٢	0.٥٦٠	٠.٥٦٢	التميز والابداع فى العمل
٠.٧٢٤	0.725	٠.٧٢٥	المقياس ككل

تشير النتائج الإحصائية السابقة الى ارتفاع معامل الثبات الكلى للمحاور (ككل) ، وتأسيسا على ما سبق أصبح المقياس فى صورته النهائية يتكون من أربعة محاور مقسمة الى مؤشرات فرعية..

ج - حساب الثبات باستخدام طريقة إعادة التطبيق:

للتأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة (إعادة التطبيق) وذلك بتطبيق المقياس المراد معامل ثباته (مقياس "جودة الحياة الوظيفية") على عينة استطلاعية مكونة من (١٠٢) عامل وعاملة من عمال الشركة بفاصل زمني قدره أسبوعين، ثم قامت الباحثة بحساب معامل

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

الارتباط بين استجابة العمال في حالة التطبيق الأول، واستجابتهم في حالة التطبيق الثاني، وبلغ (٨٢٦)، وهي معاملات مرتفعة تدل على ثبات المقياس .

د - وبجساب (معامل ألفا) لكل بعد من أبعاد المقياس كانت النتائج كالتالي:

جدول (٣)

يوضح معاملات الثبات لمحاور المقياس لعينة البحث الاستطلاعية

م	البعد	معامل الفا للعينة الاستطلاعية للبحث
المحور الأول	الامان والاستقرار الوظيفي	**٠.٧١١
المحور الثاني	التغلب على صعوبات العمل	**٠.٥١٢
المحور الثالث	الرعاية الصحية والسلامة المهنية	**٠.٦٤٦
المحور الرابع	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	**٠.٦٨٤
المحور الخامس	التميز والإبداع في العمل	**٠.٦٦٣

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للأبعاد المقياس الخمس مرتفعة.

٢- صدق (مقياس "جودة الحياة الوظيفية"): فيما يتعلق بتقدير صدق المقياس فقد اعتمدت الباحثة على عدد من الأساليب منها أ - صدق المحكمين وب - صدق التكوين كما يتضح على النحو التالي:

١ - صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الأولى على مجموعة من السادة المحكمين بلغ عددهم (٩) من كلية التربية قسم علم النفس جامعة المنوفية وكلية الاقتصاد المنزلي جامعة المنوفية-بالقسم التربوي بهدف التعرف على مدى وضوح صياغة المفردات ودقتها وملائمة تلك المفردات للبعد الذي تنتمي إليه وكذلك للهدف الذي وضعت لقياسه، واشتمل المقياس في صورته الأولى على (٥٥) مفردة موزعة على خمسة ابعاد، ووفقا لأراء المحكمين تم حذف (٩) مفردات ، ليصبح المقياس في صورته النهائية (٤٦) مفردة وقد أجمعت أراء السادة المحكمين بنسبة (٩٠%) على الصورة النهائية للمقياس، وتتم الاجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الاختيارات (موافق بشدة - موافق - غيرموافق - غيرموافق بشدة).

د. جيهان على السيد سويد

٢ - صدق التكوين:

في إطار البحث الحالي تم تقدير صدق التكوين لمقياس "جودة الحياة الوظيفية" باستخدام الاتساق الداخلي Internal Correlation ،. وصدق التحليل العاملي Factor Analasis الاتساق الداخلي:

ويقصد به حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد المقياس وبين الدرجة الكلية للمقياس وفيما يلي عرض جدول يوضح علاقة كل بعد من أبعاد المقياس الخمس بالمقياس ككل وذلك بعد التطبيق على عينة (١٠٢ عامل وعاملة) من عمال الشركة.

جدول (٤)

يوضح الاتساق الداخلي ومعاملات الارتباط بين درجة محاور مقياس " جودة الحياة الوظيفية " والدرجة الكلية للمقياس وأيضا الارتباط بين المحاور

البيان	الدرجة الكلية	الامان والاستقرار الوظيفي	التغلب على صعوبات العمل	الرعاية الصحية والسلامة المهنية	التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	التميز والابداع في العمل
الدرجة الكلية	Pearson					
	Sig.					
	N	102				
الامان والاستقرار الوظيفي	Pearson	.543**				
	Sig.	.000				
	N	102	102			
التغلب على صعوبات العمل	Pearson	.563**	.453**			
	Sig.	.000	.000			
	N	102	102	102		
الرعاية الصحية والسلامة المهنية	Pearson	.629**	.521**	.369**		
	Sig.	.000	.000	.000		
	N	102	102	102	102	
التوازن بين الحياة الشخصية والعمل	Pearson	.583**	.453**	.471**	.531**	
	Sig.	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102
التميز والابداع في العمل	Pearson	.583**	.586**	.471**	.341**	.526**
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) **** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

ويتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (0.369) إلى (0.629) ، ومعاملات الارتباط بين الأبعاد تراوحت ما بين (0.413) إلى (0.586) لعينة البحث الاستطلاعية من عمال الشركة ، وجميعها معاملات ارتباط مرتفعة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) .

مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس " جودة الحياة الوظيفية (QOL)

ب - صدق التحليل العاملي لمقياس جودة الحياة الوظيفية (QOL)"

- صدق التحليل العاملي Factor Analysis :

لقد تحققت الباحثة من صدق البناء الكامن للمقياس باستخدام التحليل العاملي، حيث كشفت نتائج التحليل العاملي للمقياس، عن أن هناك مجموعة من العوامل النوعية التي تعبر عن " جودة الحياة الوظيفية QOL" تعبيراً جيداً . حيث أنتظمت هذه العوامل في خمسة عوامل ، وهي العوامل التي أسفر التحليل العاملي عن وجود جذر كامن لها أكثر من واحد صحيح ، ونظراً لوجود أكثر من عامل فقد تم إدارة المحاور بطريقة الفاريماكس Varimax لكاييزر Kaiser ، والجدولان التاليان (٦) ، (٧) يوضحان مصفوفة العوامل قبل التدوير ومصفوفة العوامل بعد التدوير .

جدول (٦) يوضح مصفوفة العوامل بعد التدوير
Rotated Component Matrix

جدول (٥) يوضح مصفوفة العوامل قبل التدوير
Component Matrix

العوامل			مفردات المقياس	العوامل			مفردات المقياس
٣	٢	١		٣	٢	١	
.312		.474	مفردة ١	.٤٥٢		.٣٦٩	مفردة ١
	.٥٥٨	.	مفردة ٢	.480		.٦٢١	مفردة ٢
.571			مفردة ٣	-.420	.310	.482	مفردة ٣
	.321	.497	مفردة ٤		.312	.472	مفردة ٤
	.515		مفردة ٥		.632	.559	مفردة ٥
.778			مفردة ٦	-.406	-.176	.655	مفردة ٦

د. جيهان على السيد سويد

العوامل			مفردات المقياس	العوامل			مفردات المقياس
.348		.558	مفردة ٧		.292	.511	مفردة ٧
	.629	.429	مفردة ٨		.383	.518	مفردة ٨
.650	.312		مفردة ٩		-.465	.582	مفردة ٩
		.405	مفردة ١٠		.306	.462	مفردة ١٠
	.532		مفردة ١١		.794	.483	مفردة ١١
.799			مفردة ١٢		-.458	.634	مفردة ١٢
.305		.405	مفردة ١٣		.302	.344	مفردة ١٣
	.387		مفردة ١٤		.352	.389	مفردة ١٤
-.631	.590		مفردة ١٥		-.525	.341	مفردة ١٥
	.446		مفردة ١٦		-.318	.309	مفردة ١٦
-.774	.353		مفردة ١٧		-.392	-.353	.674
		.506	مفردة ١٨		.363	.459	مفردة ١٨
	.320		مفردة ١٩		.365	.465	مفردة ١٩
.456	.319		مفردة ٢٠		.470	-.301	مفردة ٢٠
.534		.530	مفردة ٢١		.345	.414	مفردة ٢١
	.502		مفردة ٢٢		-.540	.494	مفردة ٢٢
.696	.354		مفردة ٢٣		-.640	.427	مفردة ٢٣
		.438	مفردة ٢٤		.300	.315	مفردة ٢٤
	.317		مفردة ٢٥		.362	.571	مفردة ٢٥
-.675	.371		مفردة ٢٦		.619	-.329	مفردة ٢٦
		.438	مفردة ٢٧		.351	.444	مفردة ٢٧
.763	.334		مفردة ٢٨		-.390	.324	مفردة ٢٨
		.484	مفردة ٢٩		.399	.346	.480
.479		.381	مفردة ٣٠		.340	.497	مفردة ٣٠
		.522	مفردة ٣١		.375	.470	مفردة ٣١
.612		.314	مفردة ٣٢		.320	.611	مفردة ٣٢
	.311	.603	مفردة ٣٣		.354	.504	مفردة ٣٣
		.307	مفردة ٣٤		.323	.403	مفردة ٣٤
		.583	مفردة ٣٥		-.343	.494	مفردة ٣٥

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

العوامل			مفردات المقياس	العوامل			مفردات المقياس
.320		.670	مفردة ٣٦		.403	.551	مفردة ٣٦
	.369	.442	مفردة ٣٧		.316	.437	مفردة ٣٧
.401		.429	مفردة ٣٨		.324	.534	مفردة ٣٨
		.339	مفردة ٣٩		.310	.352	مفردة ٣٩
	.304	.625	مفردة ٤٠		.345	.544	مفردة ٤٠
.605		.536	مفردة ٤١		.626	.771	مفردة ٤١
	.321	.347	مفردة ٤٢		.317	.386	مفردة ٤٢
.365	.465		مفردة ٤٣		.309	.262	مفردة ٤٣
.470	-.301		مفردة ٤٤		.330	-.311	مفردة ٤٤
	.345	.451	مفردة ٤٥		.323	.418	مفردة ٤٥
	-.540	.396	مفردة ٤٦		-.442	.492	مفردة ٤٦

من خلال الجدول السابق يتضح أن:

- البعد الأول (الامان والاستقرار الوظيفي) تشبعات المفردات الآتية دالة إحصائياً - أرقام (١٠-١٣-٧-١-٢١-٤-٣٥-٣٣-٣٦-٣٨-٣٩-٤٠-٤٣-٤١-٣٧-٣٤-١٠-) -
- البعد الثاني (التغلب على صعوبات العمل) تشبعات المفردات الآتية دالة إحصائياً - أرقام (٢٥-١١-١٤-١٦-١٩-٨-٥-٢-٢٢-١٣-٣٥-٢٦-١٧-٤٤-٤٧-٣٢-٢٩-) -
- البعد الثالث (الرعاية الصحية والسلامة المهنية) تشبعات المفردات الآتية دالة إحصائياً - أرقام (٢٨-٢٦-٩-٦-١٢-١٥-٢٣-١٧-٣-٢٠-٣٧-٤٥-٤٦-٢٤-٢٧-٣٣-٤٢-) -
- البعد الرابع (التوازن بين الحياة الشخصية والعمل) تشبعات المفردات الآتية دالة إحصائياً - أرقام (١-٤-٩-٨-٢٦-٢٣-١٥-٧-٣٣-٢٥-٣٦-١٨-) -
- البعد الخامس (التميز والابداع في العمل) أرقام (٢٤-١٥-١٩-٢٧-٢٦-٢٣-١٥-٧-) -

د. جيهان على السيد سويد

طريقة تصحيح المقياس:

يتكون المقياس فى صورته النهائية من (٤٦) موزعة على خمسة أبعاد ، وكل بعد يتكون من مجموعة من المفردات وأمام كل مفردة أربع أعمدة تعبر عن إختيارات هى: موافق بشدة - موافق - غير موافق - غير موافق بشدة)

وتصحح المفردات بدرجات (١-٢-٣-٤) للمفردات الموجبة، ويتم العكس (٤-٣-٢-١) للمفردات السالبة على " مقياس جودة الحياة الوظيفية (QoI) " والنهائية العظمى للمقياس تقدر ب(١٨٤) درجة والنهائية الصغرى (٤٦) درجة

- مقياس المسؤولية المهنية Professional Responsibility :

تم بناء مقياس المسؤولية المهنية بالرجوع للأبحاث والدراسات السابقة التى أهتمت بدراسة متغير المسؤولية بصفة عامة والمسؤولية المهنية بصفة خاصة، فى ضوء ما سبق من مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بالمسؤولية المهنية، قامت الباحثة بإعداد مقياس " المسؤولية المهنية " ويهدف هذا المقياس إلي رصد أهم الأسس والمضامين والقيم التى يتبناها عمال شركة الغزل والنسيج، وقد تم اعداده وفقا للتعريف الاجرائى للمسؤولية المهنية، وقامت الباحثة بفحص الخصائص السيكومترية للمقياس والتأكد من أنه يتمتع بخصائص سيكومترية جيدة ومناسبة ويمكن تطبيقه على العينة الاساسية للبحث.

الصورة النهائية للمقياس:

قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس وبلغت (٤٢) مفردة، مقسمة على أربعة محاور (أبعاد) ثم بعد ذلك بعد التأكد من الخصائص السيكومترية له، تم حذف (٦ مفردات) وأصبح المقياس فى صورته النهائية (٣٦ مفردة) ومحاور المقياس هي: (١-مسؤولية الفرد تجاه عمله - ٢-مسؤولية الفرد تجاه إدارة العمل-٣- مسؤولية الفرد تجاه زملاء العمل -٤- مسؤولية الفرد تجاه مكونات بيئة العمل) وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

البعد الأول: مسؤولية الفرد تجاه عمله: ويتكون هذا البعد من (٩) مفردات تضم :- أهم الاسس والمبادئ المرتبطة بمظاهر مسؤولية الفرد تجاه عمله . وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (٣-٥-١٥-١٨-١٩-٩-٢١-٢٣-٣٠) ، والحد الأقصى لدرجة هذا المحور (٢٧) درجة.

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

البعد الثاني: مسؤولية الفرد تجاه إدارة العمل: ويتكون هذا البعد من (١٠) مفردات تضم: مدى تقدير العامل لضوابط مسؤولياته تجاه المسؤولين عن العمل "الطاقم الإداري بالشركة"، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠). والحد الأقصى لدرجة هذا المحور هو (٣٠ درجة)

البعد الثالث: مسؤولية الفرد تجاه زملاء العمل: ويتكون هذا البعد من (٩) مفردة تغطي أهم جوانب مسؤولية العامل تجاه زملائه. وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠). والحد الأقصى لدرجة هذا المحور (٢٧ درجة).

البعد الرابع: مسؤولية الفرد تجاه مكونات بيئة العمل: ويتكون هذا البعد من (٨) مفردة تغطي تقدير العامل ومحافظة على مكونات بيئته، وأرقام مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠). وجاء التقدير الكلي للحد الأعلى للمقياس (١٠٨ درجة)، والحد الأدنى (٣٦ درجة).

تصحيح المقياس:

تم وضع جميع عبارات المقياس في قائمة تحتوي على ميزان تقدير ثلاثي متدرج للإجابة عن كل مفردة على النحو التالي: (نعم - متردد - لا) بتقديرات (٣-٢-١) على التوالي. ويشتمل المقياس على مفردات سالبة وأخرى موجبة، المفردات السالبة على المقياس أرقام (٦-١٢-٢٥-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠) تصحح ب(١-٢-٣)، أما باقى مفردات المقياس فهي موجبة وتصحح كالتالي (٣-٢-١)، بحيث تدل الدرجة العظمى على إرتفاع مستوى المسؤولية المهنية. والدرجة الصغرى تدل على انخفاض مستوي المسؤولية المهنية لدى عينة البحث الحالي.

توضيح الخصائص السيكمترية لمقياس المسؤولية المهنية لعمال الشركة:

١- صدق مقياس المسؤولية المهنية:

فيما يتعلق بتقدير صدق المقياس اعتمدت الباحثة على عدد من الأساليب منها:

أ - صدق المحكمين وب- صدق المحتوى وسيتم توضيحهما على النحو التالي:

أ - صدق المحكمين: تم عرض المقياس في صورته الاولى على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجال التربية وعلم النفس بلغ عددهم (٦) من كلية التربية وكلية الاقتصاد المنزلى جامعة المنوفية، لإبداء الرأي في مدى مناسبة المحاور لما وضعت من أجله وبهدف ايضا التعرف على مدى وضوح صياغة المفردات ودقتها وملائمة تلك المفردات للبعد الذي تنتمي إليه ومناسبتها للهدف الذى وضعت لقياسه، واشتمل المقياس فى صورته الاولى على

د. جيهان على السيد سويد

(٤٢) مفردة موزعة على ثلاثة أبعاد، ووفقاً لأراء السادة المحكمين تم حذف (٦) مفردات، ليصبح المقياس في صورته النهائية (٣٦) مفردة وتراوحت نسبة الاتفاق بين المحكمين على الصورة النهائية (٩٠%)، وتتم الإستجابة على مفردات المقياس باختيار من هذه الإختيارات (نعم - متردد - لا).

ب - صدق المحتوي: (الاتساق الداخلي)

حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (١٠٢) عامل وعاملة) من الشركة القابضة للغزل والنسيج.

جدول (٧)

يوضح معالم ارتباط فقرات مقياس المسؤولية المهنية بالبعد، وبالدرجة الكلية لمقياس المسؤولية المهنية

جدول (٧)

الاتساق الداخلي ومعاملات الارتباط بين درجة محاور المقياس والدرجة الكلية لطلاب عينة البحث

البيان	الدرجة الكلية	الدرجة الكلية	مسؤولية الفرد تجاه عمله	مسؤولية الفرد تجاه إدارة العمل	مسؤولية الفرد تجاه زملاء العمل	مسؤولية الفرد تجاه مكونات بيئة العمل
الدرجة الكلية	Pearson Correlation	١				
	Sig. (2-tailed)					
	N	١٠٢				
مسؤولية الفرد تجاه عمله	Pearson Correlation	٠.٥٣٢ (**)	١			
	Sig. (2-tailed)	.000				
	N	١٠٢	١٠٢			
مسؤولية الفرد تجاه إدارة العمل	Pearson Correlation	٠.٦٤١ (**)	٠.٧٣٢ (**)	١		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000			
	N	١٠٢	١٠٢	١٠٢		
مسؤولية الفرد تجاه زملاء العمل	Pearson Correlation	٠.٥٢٥ (**)	٠.٥٩٥ (**)	٠.٥٧٣ (**)	١	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	١٠٢	١٠٢	١٠٢	١٠٢	
مسؤولية الفرد تجاه مكونات بيئة العمل	Pearson Correlation	٠.٥٩٣ (**)	٠.٤٥٢ (**)	٠.٥٨٥ (**)	٠.٦٥٠ (**)	١
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	١٠٢	١٠٢	١٠٢	١٠٢	١٠٢

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

** الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ويتضح من الجدول السابق (٨) أن معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس المسؤولية المهنية للعمال، وجميعها معاملات إرتباط مرتفعة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلي لأبعاد مقياس المسؤولية المهنية، كما أن التباين في معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس يدل على قدرة الأبعاد على التمييز بين افراد العينة .

ثبات مقياس الاختيار المهني لطلاب الجامعة:

١- باستخدام حساب معامل ألفا Cronbach's Alpha وباستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون Spearman – Brown بلغ معامل الثبات مقياس المسؤولية المهنية للعمال بعد تطبيقه على العينة الإسطلاعية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٨)

يوضح معامل الفا والتجزئة النصفية لمقياس الاختيار المهني لطلاب الجامعة

البيان	العينة الاستطلاعية للبحث
معامل الفا Alpha	*(٠,٦٦١)
التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون Spearman – Brown	*(٠,٧٠١)

وهي جميعها معاملات مرتفعة مع الأخذ في الإعتبار إنه تم إستبعاد مجموعة من المفردات غير الجيدة وذلك بناء على آراء المحكمين .

جدول (٩)

يوضح معاملات الثبات لمحاور المقياس لعينة البحث

م	البعد	معامل الثبات
المحور الاول	مسؤولية الفرد تجاه عملة	**.٠٤٤٣
المحور الثاني	مسؤولية الفرد تجاه إدارة العمل	**.٠٥١٢
المحور الثالث	مسؤولية الفرد تجاه زملاء العمل	**.٠٤٧٣
المحور الرابع	مسؤولية الفرد تجاه مكونات بيئة العمل	**.٠٥٣٠

ويتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات للأبعاد الأربعة للمقياس مرتفعة بعد تطبيقه على عينة البحث الاستطلاعية.

د. جيهان على السيد سويد

٣ - مقياس تحقيق التنمية المستدامة Sustainable Development :

يهدف هذا المقياس إلي تحديد أهم مقومات التنمية المستدامة لدى العمال، وقد تم اعداده وفقا للتعريف الاجرائي للتنمية المستدامة، وقامت الباحثة بفحص الخصائص السيكمترية للمقياس والتأكد من أنه يتمتع بخصائص سيكمترية جيدة ومناسبة ويمكن تطبيقه على العينة الاساسية للبحث.

الصورة النهائية للمقياس:

قامت الباحثة بصياغة مفردات المقياس وبلغت (٣٩) مفردة، مقسمة على أربعة محاور (أبعاد) ثم بعد ذلك وبعد التأكد من الخصائص السيكمترية له، تم حذف (٩ مفردات) وأصبح المقياس في صورته النهائية (٣٠ مفردة) ومحاور المقياس هي (البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة- البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة- البعد البيئي للتنمية المستدامة- البعد التكنولوجي للتنمية المستدامة) وفيما يلي عرض تفصيلي لذلك:

البعد الأول : البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة: ويتكون هذا البعد من (٨) مفردات تضم مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (١-٨-١٠-١٥-٢٠-٢٣-٢٦-٩)، والحد الأقصى لدرجة هذا المحور (٣٢) درجة

البعد الثاني : البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة: ويتكون هذا البعد من (٧) مفردة تضم مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (٢-٤-٧-١١-١٣-٢٥-٢٩). والحد الأقصى لدرجة هذا المحور هو (٢٨) درجة

البعد الثالث: البعد البيئي للتنمية المستدامة: ويتكون هذا البعد من (٨) مفردة تضم أرقام مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (١٤-١-٣-٧-١٨-٢٣-١٩-٢٠) والحد الأقصى لدرجة هذا المحور (٣٢) درجة).

البعد الرابع: البعد التكنولوجي للتنمية المستدامة: ويتكون هذا البعد من (٧) مفردة تضم أرقام مفردات هذا البعد على المقياس النهائي هي (٢٤-١٧-١٢-٥-١٦-٣٠-٢٦) والحد الأقصى لدرجة هذا المحور (٢٨) درجة)

وجاء التقدير الكلي للحد الأعلى للمقياس (٩٠ درجة) ، والحد الأدنى (٣٠ درجة).

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

تصحيح المقياس:

تم وضع جميع عبارات المقياس في قائمة تحتوي على ميزان تقدير ثلاثي متدرج للإجابة عن كل مفردة على النحو التالي: (نعم- متردد-لا) بتقديرات (٣-٢-١) على التوالي. ويشتمل المقياس على مفردات سالبة وأخرى موجبة ، المفردات السالبة على المقياس أرقام (٨-١٢-١٠-١٤-١٩-٢٥-٣٠-٣-٥) تصحح ب(١-٢-٣)، أما باقى مفردات المقياس فهي موجبة وتصحح كالتالي (٣-٢-١)، بحيث تدل الدرجة العظمى على إرتفاع مستوى التنمية المستدامة والدرجة الصغرى تدل على أنخفاض مستوي التنمية المستدامة لدى عينة البحث الحالي.

توضيح الخصائص السيكومترية لمقياس التنمية المستدامة:

١- صدق المقياس:

فيما يتعلق بتقدير صدق المقياس اعتمدت الباحثة على عدد من الأساليب منها:
- صدق المحتوى: في إطار البحث الحالي تم تقدير صدق المحتوى لمقياس التنمية المستدامة باستخدام:(الاتساق الداخلي).

حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية بلغت (١٠٢ عامل وعاملة) من الشركة وتبين أن، معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس التنمية المستدامة والدرجة الكلية له تراوحت ما بين (٠.٤٥٣) الى (٠.٧٤١)، ومعاملات الارتباط بين الابعاد ما بين(٠.٥٥٨) الى (٠.٧٢٥) لعينة البحث، وجميعها معاملات إرتباط مرتفعة دالة احصائياً عند مستوى (٠.٠١) مما يدل على الاتساق الداخلى لأبعاد مقياس التنمية المستدامة، كما أن التباين في معاملات الارتباط بين أبعاد المقياس يدل على قدرة الأبعاد على التمييز بين افراد العينة .

ثانياً : تقدير الثبات:

قامت الباحثة بإعادة تقدير الثبات للمقياس من خلال الإعتماد على حساب معامل ألفا Cronbach's Alpha وباستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون Spearman – Brown بلغ معامل الثبات لمقياس التنمية المستدامة بعد تطبيقه على عينة إستطلاعية بلغت (١٠٢) كما هو موضح بالجدول التالي:

د. جيهان على السيد سويد

جدول (١٠)

يوضح معامل الفا والتجزئة النصفية لمقياس "التنمية المستدامة"

البيان	عينة البحث
معامل الفا Alpha	** (٠,٦٢١)
التجزئة النصفية ومعادلة سبيرمان براون - Spearman Brown	** (٠,٧٣١) ** (٠,٧٣٠)

وهي جميعها معاملات مرتفعة تدل على ارتفاع مستوى استجابة عمال عينة البحث الحالي على مقياس "التنمية المستدامة".

كذلك وبحساب (معامل ألفا) و(جتمان) لكل بعد من أبعاد المقياس كانت النتائج كالتالي:

جدول (١١)

يوضح معاملات الثبات لأبعاد مقياس التنمية المستدامة.

المدخل	ألفا	سبيرمان براون	جتمان
الإندماج في الأنشطة:	**٠.٤٥٢	**٠.٤١٢	**٠.٤١٠
تحديد الأهداف والوصول الى تحقيقها	**٠.٦٣١	**٠.٥٢١	**٠.٥٢٣
التفاعل بإيجابية مع البيئة التعليمية	**٠.٥٢١	**٠.٦٣١	**٠.٦٢١

وهي جميعها معاملات مرتفعة، تدل على ثبات مقياس "التنمية المستدامة" بعد التطبيق على العينة الإستطلاعية لعينة البحث الحالي.

نتائج البحث وتفسيرها:

(١) نتائج الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية ودرجاتهم على مقياس المسؤولية المهنية.

وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معاملات الارتباط للكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية لديهم. ويوضح الجدول التالي ما أسفرت عنه هذه التحليلات الإحصائية من نتائج:

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

جدول (١٢)

يوضح معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

البيان		جودة الحياة الوظيفية	المسؤولية المهنية	التنمية المستدامة
جودة الحياة الوظيفية	Pearson Correlation	١		
	Sig. (2-tailed)			
	N	٥٧٧		
المسؤولية المهنية	Pearson Correlation	.٥٣٢(**)	١	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	N	٥٧٧	٥٧٧	
التنمية المستدامة	Pearson Correlation	.٥٦١(**)	.٦٣١(**)	١
	Sig. (2-tailed)	.000	.٠٠٠	
	N	٥٧٧	٥٧٧	٥٧٧

A correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

** الارتباط دال احصائياً عند مستوى (٠.٠١)

من الجدول السابق رقم (١٢) يتضح أنه:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠١) بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية لدى عمال عينة البحث، وأن معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والمسؤولية المهنية بلغت (٠.٥٣٢ **) وهي دالة إحصائياً ، ويدل ذلك على أنه كلما ارتفع مستوى جودة الحياة الوظيفية كلما أدى ذلك إلي ارتفاع مستوى المسؤولية المهنية لدى عمال الشركة، وبالتالي تحقق الفرض الاول.

(٢) نتائج الفرض الثاني:

ينص الفرض الثاني على أنه توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية ودرجاتهم على مقياس التنمية المستدامة. وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معاملات الارتباط للكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتنمية المستدامة لديهم ، من الجدول السابق (١٢) يتضح أنه:

د. جيهان على السيد سويد

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١). بين جودة الحياة الوظيفية لدى عمال عينة البحث والتنمية المستدامة لديهم وأن معاملات الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية والتنمية المستدامة بلغت (٠.٥٦١**) وهى دالة إحصائياً، بمعنى ان ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية يرتبط ايجابيا بارتفاع مستوى التنمية المستدامة، والعكس أيضا صحيح، وبالتالي تحقق الفرض الثاني.

(٣) نتائج الفرض الثالث:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس المسؤولية المهنية للعمال ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة. ولتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معاملات الارتباط للكشف عن العلاقة بين المسؤولية المهنية للعمال ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة، من الجدول السابق (١٥) يتضح أنه: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً موجبة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١). بين المسؤولية المهنية لدى عمال عينة البحث والتنمية المستدامة لديهم وأن معاملات الارتباط بلغت (٠.٦٣١**) وهى دالة إحصائياً، بمعنى ان ارتفاع مستوى المسؤولية المهنية يرتبط ايجابيا بارتفاع مستوى التنمية المستدامة، والعكس أيضا صحيح ، وبالتالي تحقق الفرض الثالث.

(٤) نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من عمال شركة الغزل والنسيج فى متوسط درجاتهم على مقياس (جودة الحياة الوظيفية- المسؤولية المهنية - التنمية المستدامة) لعمال شركة الغزل والنسيج. ولتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار "ت" ويوضح الجدول التالى ما أسفرت عنه هذه التحليلات الإحصائية من نتائج:

جدول (١٣)

يوضح نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث في متوسط درجات العمال في متغير جودة الحياة الوظيفية على مقياس جودة الحياة الوظيفية للعمال

المجموعات	ن	م	ع	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
مجموعة الذكور	٣١٧	١٤٢.٢٥١	١٠.٣٣٥١٢	١.٠٣٢	غير دالة إحصائياً
مجموعة الإناث	٢٦٠	١٤١.٦٣٥	٩.٣٢٥٩٦		

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

من جدول (١٨) يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث من العمال في جودة الحياة الوظيفية على مقياس جودة الحياة الوظيفية للعمال حيث بلغت قيمة "ت" المعبرة عن تلك الفروق (١.٠٣٢) وهي قيمة غير دالة إحصائياً ،
تابع نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من عمال شركة الغزل والنسيج في متوسط درجاتهم على مقياس (جودة الحياة الوظيفية - المسؤولية المهنية - التنمية المستدامة) لعمال شركة الغزل والنسيج. وللتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة اختبار "ت" ويوضح الجدول التالي ما أسفرت عنه هذه التحليلات الإحصائية من نتائج:

جدول (١٤)

يوضح نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث في متوسط درجات العمال في المسؤولية المهنية للعمال على مقياس المسؤولية المهنية للعمال

المجموعات	ن	م	ع	اختبار "ت"	مستوى الدلالة
مجموعة الذكور	٣١٧	٥٥.٦١٤	٩.٢١٤٥	٠.١٤٥	غير دالة إحصائياً
مجموعة الإناث	٢٦٠	٥٤.٣١٢	٨.٣٦٩١		

من جدول (١٤) يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في المسؤولية المهنية حيث بلغت قيمة "ت" المعبرة عن تلك الفروق (٠.١٤٥) وهي قيمة غير دالة إحصائياً .

تابع نتائج الفرض الرابع:

ينص الفرض الرابع على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من عمال شركة الغزل والنسيج في متوسط درجاتهم على مقياس (جودة الحياة الوظيفية - المسؤولية المهنية - التنمية المستدامة) لعمال شركة الغزل والنسيج.

جدول (١٥)

يوضح نتائج اختبار "ت" للمقارنة بين الذكور والإناث في متوسط درجات العمال في التنمية المستدامة على مقياس التنمية المستدامة للعمال

المجموعات	م	ع	اختبار ت	مستوى الدلالة
مجموعة الذكور	130	٤١.٣٦٩	٠.٦٤٧	غير دالة إحصائياً
مجموعة الإناث	251	٤٣.٥٤٧		

د. جيهان على السيد سويد

من جدول رقم (١٥) يتضح انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات الذكور والإناث في التنمية المستدامة حيث بلغت قيمة "ت" المعبرة عن تلك الفروق (٠.٦٤٧) وهى قيمة غير دالة إحصائياً، وتشير نتائج الفرض الرابع الى أنه لم يتحقق الفرض الرابع، حيث لم تظهر فروق بين العمال والعاملات فى متغيرات البحث.

(٥) نتائج الفرض الخامس:

ينص الفرض الخامس على أنه يمكن التنبؤ بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال عينة البحث فى ضوء درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية وللتحقق من هذا الفرض فإنه تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Regression بطريقة Stepwise ويتضح ذلك من خلال المعادلات التنبؤية التالية:

أولاً: - إمكانية التنبؤ بالمسؤولية المهنية لدى عمال الشركة من خلال درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

- ١-مسؤولية الفرد تجاه عمله = $0.32-94.06 \times$ جودة الحياة الوظيفية ككل.
- ٢-مسؤولية الفرد تجاه إدارة العمل = $45.48 - 0.09 \times$ جودة الحياة الوظيفية ككل - $0.35 \times$ الأمان والاستقرار الوظيفي \times التغلب على صعوبات العمل.
- ٣-مسؤولية الفرد تجاه زملاء العمل = $84.4 - 0.23 \times$ جودة الحياة الوظيفية ككل - $0.31 \times$ التوازن بين الحياة الشخصية والعمل - $0.24 \times$ الأمان والاستقرار الوظيفي.
- ٤-مسؤولية الفرد تجاه مكونات بيئة العمل = $40.5 - 0.36 \times$ جودة الحياة الوظيفية ككل - $0.25 \times$ الرعاية الصحية والسلامة المهنية - $0.34 \times$ التغلب على صعوبات العمل .
- ٥- المسؤولية المهنية ككل = $312 - 0.28 \times$ جودة الحياة الوظيفية ككل - $0.64 \times$ التميز والابداع فى العمل - $0.56 \times$ التغلب على صعوبات العمل

وأشارت النتائج ومن خلال الإجراءات الإحصائية السابقة ، تبين صدق الفرض الخامس الذى أفترضته الباحثة ، حيث أكدت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالمسؤولية المهنية فى ضوء درجات العمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية ، والتي تسهم منفردة بـ ٤٥% من تباين درجات العمال على مقياس المسؤولية المهنية ، وتعزوا الباحثة هذه النتائج الى أهمية تأثير جودة الحياة الوظيفية على شعور العمال بمستوى مرتفع من المسؤولية المهنية ، وأن الأمان والاستقرار الوظيفي والقدرة على التغلب على صعوبات العمل أحد اهم مؤشرات

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

جودة الحياة الوظيفية ، لذا فإن الباحثة ترى ضرورة وأهمية دعم جودة الحياة الوظيفية بكل أبعادها لما لها من تأثير مباشر على مستوى الشعور بالمسؤولية المهنية تجاه العمل.
ثانياً:- إمكانية التنبؤ بتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال الشركة من خلال درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية.

١- البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة = ٨٧.٠٦-٠.٢٢ × جودة الحياة الوظيفية ككل - ٠.١٣ × الأمان والاستقرار الوظيفي.

٢- البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة = ٥٤.٣٦ - ٠.٠٨ × جودة الحياة الوظيفية ككل - ٠.٢٤ × الأمان والاستقرار الوظيفي × التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

٣- البعد البيئي للتنمية المستدامة = ٧٩.٦-٠.٢٧ × جودة الحياة الوظيفية ككل - ٠.٤٢ × التغلب على صعوبات العمل - ٠.٣٤ × الرعاية الصحية والسلامة المهنية.

٤- البعد التكنولوجي للتنمية المستدامة = ٩٠.٦٣-٠.١٤ × جودة الحياة الوظيفية ككل - ٠.٥٥ × التميز والابداع فى العمل .

٥- التنمية المستدامة ككل = ٣٤٢ - ٠.٤٨ × جودة الحياة الوظيفية ككل - ٠.٥٧ × التوازن بين الحياة الشخصية والعمل - ٠.٦٦ × الأمان والاستقرار الوظيفي.

وأشارت النتائج ومن خلال الإجراءات الإحصائية السابقة ، تبين صدق الفرض الخامس الذى أفترضته الباحثة ، حيث أكدت النتائج أنه يمكن التنبؤ بتحقيق التنمية المستدامة فى ضوء درجات العمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية ، والتي تسهم منفردة ب٥٦% من تباين درجات العمال على مقياس تحقيق التنمية المستدامة ، وتعزوا الباحثة هذه النتائج الى أهمية تأثير جودة الحياة الوظيفية على تحقيق جوانب التنمية المستدامة ، وأن التوازن بن الحياة الشخصية والعمل والأمان والاستقرار الوظيفي والأمان والسلامة المهنية من اهم مؤشرات جودة الحياة الوظيفية ، وتعزوا الباحثة هذه النتائج الى أن أبعاد جودة الحياة الوظيفية قد أثرت وبشكل مباشر فى تحقيق التنمية المستدامة على مستوى كافة الجوانب الاربعة للتنمية المستدامة (البعد الاقتصادي-البعد البيئي - البعد الاجتماعي -البعد التكنولوجي)، لذا فإنه من الأهمية التأكيد على ضرورة الاهتمام بتحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى قطاع العمال بالشركة لأنها تمثل منبئ بمستوى تحقيق التنمية المستدامة التى تسعى جميع الدول المتقدمة للعمل على تحقيقها. كما نكر (بدوى ومجاهد، ٢٠١٠) أن التنمية

د. جيهان على السيد سويد

المستدامة أصبحت مصطلحاً مسلماً به من قبل المنظمات الدولية والاقليمية والمحلية والحكومية والاهلية، وكان الهدف منه الحفاظ على كل مكونات البيئة في ضوء نظام للقيم والاخلاقيات التي تساهم في رسم السياسات التنموية ووضع الاستراتيجيات برؤية مستقبلية أكثر توازناً وعدلاً

ملخص نتائج البحث وتفسيرها :

أظهرت النتائج بعد إجراء التطبيقات الاحصائية على بيانات البحث ما يلي:

1. ظهرت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية للعمال ودرجاتهم على مقياس المسؤولية المهنية.
2. ظهرت علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس جودة الحياة الوظيفية للعمال ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة.
- 2- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات عمال عينة البحث على مقياس المسؤولية المهنية للعمال ودرجاتهم على مقياس تحقيق التنمية المستدامة.
3. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين (الذكور والإناث) من عمال شركة الغزل والنسيج في متوسط درجاتهم على مقياس (جودة الحياة الوظيفية - المسؤولية المهنية - التنمية المستدامة) لعمال شركة الغزل والنسيج.
4. يمكن التنبؤ بكل من المسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة لدى عمال عينة البحث في ضوء درجاتهم على مقياس جودة الحياة الوظيفية .

التوصيات والمقترحات:

التوصيات : في ضوء ما سبق وما أسفرت عنه نتائج البحث الحالي فإن الباحثة

توصي بما يلي:

توصيات عامة:

إعداد خطة استراتيجية لمدة كافية من قبل المنظمات العامة والخاصة، لتبني تطبيق أبعاد جودة الحياة الوظيفية، والمسؤولية المهنية ، والتنمية المستدامة لكي تستطيع هذه المنظمات النهوض بالعمليات والموارد المالية والبشرية، وتحقيق احتياجات ومتطلبات أصحاب المصالح، وتقسم إلى خطط سنوية، ومن أهم الأسس التي تبني عليها هذه

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

الاستراتيجية؛ تحدي وتشخيص احتياجات المستفيدين من المنتجات، بحيث تستطيع الإدارة إشباع احتياجات المستفيدين، وتقدم المنظمات خدمات تفوق توقعات المستفيدين وبالتالي تحقيق الأداء المتميز للمنظمات.

توصيات خاصة بمجتمع البحث:

وبناء على النتائج السابقة يمكن تقديم التوصيات التالية:

١- العمل على تحسين ظروف بيئة العمل المعنوية للعينة التي حدث لها تغيير في الإدارة، بما يسمح ببيئة عمل يتسم بالثقة المتبادلة بين العاملين والإدارة، مما ينعكس بجودة التعامل مع الزملاء والرضا على الإنجاز الذي يتحقق في العمل، وذلك من قبل الإدارة في كافة مستوياتها وأن يدرك ذلك في الخطة السنوية للهيئة.

٢- العمل على الاستفادة من المشاركة في اتخاذ القرارات وتفويض السلطة للأفراد، بحيث يحقق ذلك المردود في تنفيذ الخطة من خلال إشراك الأفراد في حل مشكلات العمل وإنجاز العمل في إطار الخطة الموضوعية، وأن يتم ذلك من خلال سياسات توضع من قبل مجلسي الإدارة والإدارات التنفيذية تساعد على الاتصال بين الإدارة والعاملين.

توصيات تتعلق ببحوث مستقبلية:

- دراسة أهمية تحقيق جودة الحياة الوظيفية على مستوى الإداريين والموظفين.
- دراسة تأثير قوة القيادة الإدارية على تحقيق الأداء المتميز للمنظمات والشركات.
- الضوء على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية ببعض المتغيرات الأخرى مثل التوافق المهني والتميز في أداء المنظمات وقطاعات العمل المختلفة.

المقترحات:

- ١- إجراء بحوث مستقبلية تهدف للتعرف على العوامل التي تؤثر في جودة الحياة الوظيفية لفئات مجتمعية أخرى (مثل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات -المعلمين بالمدارس ..)
- ٢- إجراء بحوث نفسية واجتماعية حول التعرف على أهم مشكلات بيئة العمل للعمال.
- ٣- توجيه أنظار الباحثين نحودراسة المسؤولية المهنية وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.
- ٤- إجراء بحوث مستقبلية حول التنمية المستدامة وعلاقتها ببعض المتغيرات.

أولاً : المراجع العربية:

١. أبو مسلم، محمود والموافي، فؤاد حامد، ونبيل، اية (٢٠١٢): مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم- مجلة بحوث التربية النوعية - مصر، العدد (٢٤) - ص.ص ١٨٧ - ٢١٢.
٢. بتروفيسكي، وباروشفسكي(١٩٩٦): معجم علم النفس المعاصر، ترجمة حمدي عبد الجواد، وعبد السلام رضوان- مراجعة عاطف احمد، دار العالم الجديد ص.ص ٢٧١-٢٧٣
٣. بدوى ،عبد الرؤف محمد ومجاهد، أشرف عبد المطلب (٢٠١٠):- ضمان جودة التعليم العالي مدخل للتنمية المستدامة فى المجتمع المصري- مجلة مستقبل التنمية العربية- مصر، مجلد ١٧ - العدد ٦١
٤. برجوي، أحمد محمود (٢٠٠٥): صرف العمال لأسباب اقتصادية وفنية، مكتبة صادر دار المنشورات الحقوقية، الطبعة الاولى ص.ص ٥٦-٧٤
٥. البعلبكي، منير (١٩٩٥): المورد - قاموس انجليزي - عربي، دار العلم للملايين ، بيروت - الطبعة التاسعة والعشرون ، ص ٣٢١ .
٦. بن خالد، عبد الكريم وبوحفص، مبارك (٢٠١٥) : فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية فى المجال المهني- مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية- جامعة قاصدى مرياح - ورقلة - الجزائر- العدد (٢٠) ، ص.ص ١١٧ - ١٢٩.
٧. البناني، شريف عبد الرؤوف (٢٠٠٥): التنمية المستدامة، مجلة الديرة- العدد (٢١) ، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٨. الحسن، عبد الرحمن محمد (٢٠١١): التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها، استراتيجية الحكومة فى القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة - السودان.
٩. الحيدر، طالب (٢٠٠٥): الرضا الوظيفى لدى العاملين فى القطاع الصحى فى مدينة الرياض، معهد الإدارة العامة-المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية.
١٠. السمالوطى، نبيل (٢٠٠٤): التنمية ومجتمع المعلومات، سلسلة دراسات إسلامية، العدد (١١٢)، القاهرة - وزارة الاوقاف.

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

١١. الششتاوى، محمد سعيد أمين وزغلول، أحمد عبد الفتاح وجادو، السيد حسن وبدير، نيازى جبري (٢٠١٥): المردود الاقتصادي لتدوير القمامة فى محافظة القليوبية، مجلة حوليات العلوم الزراعية بمشتهر، مجلد (٥٣)، عدد (٢)، ص.ص ٣٢١-١٣٢
١٢. الشيراوي، عبد المنعم (٢٠٠٥): أوراق عمالية- دار الكنوز الأدبية- الطبعة الاولى، ص.ص ١٣-٤٥
١٣. الصالحي، وفاء (٢٠٠٨) : الممارسات المهنية بين المسؤولية والاخلاقيات ، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية - المغرب - العدد (٨٣) ، ص.ص ١٦١-١٧٨
١٤. الطبال، عبد الله عبد الله (٢٠٠٤): جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للعاملين، دراسة ميدانية - رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالسويس- قسم ادارة الاعمال ص.ص ٩- ٢٠١
١٥. جاد الرب ،سيد محمد (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية، موضوعات وبحوث متقدمة ، القاهرة - دار النهضة العربية، ص.ص ٦٥-٦٦.
١٦. حبيب ،وليد سيد (٢٠٠٦): الحقوق والحريات النقابية العمالية، دار العالم الثالث ، الطبعة الاولى ص.ص ٢٣-٢٩.
١٧. حسيب، السيد فتحى، وحسنى ،ايمان صالح (٢٠١١): تغيير الادارة وتأثيرها على جودة الحياة الوظيفية لتحقيق أداء المنظمات بالتطبيق على الهيئة العامة لموانئ بورسعيد، مجلة كلية التجارة - جامعة بورسعيد - مصر العدد (٢) ص. ص ٣٥٠-٣٨٠.
١٨. خليل، سامى (٢٠١٠): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمى التربية الخاصة، رسالة ماجستير- كلية التربية- الجامعة الاسلامية - غزة.
١٩. خليل، محمد محمد بيومى ومبروك، سحر فتحي (٢٠٠٢): الممارسات المهنية للخدمة الاجتماعية وتنمية المسؤولية البيئية لدى طلاب الجامعة - مجلة علم النفس - مصر-المجلد (١٦) العدد (٦٤).
٢٠. رايس، محمد (٢٠١٥): المسؤولية المدنية للمحامى، مجلة الحقوق بالكويت، المجلد (٣٩) ، العدد (٣) ص.ص ٢٧٣-٣٠٦

د. جيهان على السيد سويد

٢١. سعيد، خالد (٢٠١٣): الحرية والمسؤولية والمهنية، نظرة لأخلاقيات العمل الاعلامي، ودعم الامن المجتمعي، في ضوء استطلاع آراء عينة من الاعلاميين الليبيين - العدد (٢) ، ص.ص ٧-٣٩
٢٢. عبد الحليم، دينا أسامة (٢٠١٢): توصيف جودة حياة العمل في الشركات المبتكرة : دراسة تطبيقية على بعض الشركات المبتكرة: دراسة تطبيقية على بعض الشركات المبتكرة بمدينة العاشر من رمضان- رسالة ماجستير - كلية التجارة - جامعة الزقازيق - مصر ص.ص ١-٢٥١
٢٣. عبد العزيز، أحمد عزمي (٢٠٠٥): دور النقابات العمالية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للعاملين -دراسة ميدانية-رسالة ماجستير غير منشورة كلية التجارة بالاسماعيلية- جامعة قناة السويس- ص.ص ٢٣-١٩٥
٢٤. عوض، حسن منصور، وجاد الرب، سيد محمد، والسعيد، هاني محمد (٢٠١٢) : الإطار الفكري والفلسفي لجودة الحياة الوظيفية - المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية - مصر المجلد (٣) ، العدد (١) ، ص.ص ٣٠٦-٣٢٦
٢٥. العوضي، سعاد عبد الله ، (٢٠٠٣): البيئة والتنمية المستدامة، الجمعية الكويتية، لحماية البيئة، الكويت.
٢٦. فحجان، سامي خليل (٢٠١٠): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمى التربية الخاصة، رسالة ماجستير، كلية التربية عمادة الدراسات العليا الجامعة الاسلامية غزة.
٢٧. فضل، اشراقه أحمد (٢٠٠٧): مسؤولية الطبيب المهنية بين الفقه الاسلامي والقانوني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير- كلية الدراسات العليا- جامعة القرآن الكريم والعلوم الاسلامية- السودان
٢٨. اللساوي، اشرف (٢٠٠٧): حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الاتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، المركز القومي للاصدارات القانونية، الطبعة الثالثة- ٢٠٠٧.
٢٩. المالكي، وحيد صابر (٢٠١٥): مقومات السلوك البيئي لدى تلاميذ المدارس الاعدادية بالعراق- رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين

جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالمسؤولية المهنية وتحقيق التنمية المستدامة

شمس.

٣٠. مجمع اللغة العربية (١٩٩٩): المعجم الوجيز، القاهرة .
٣١. محمود، جاب الرب (٢٠٠٧) : جودة حياة العمل في المنظمات المهنية - جامعة قناة السويس - مصر - ص.ص ٣٢-٩١
٣٢. مصطفى، أحمد ماهر (٢٠٠٧): أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الاسكندرية، المجلد السادس والثلاثون، الجزء الأول - ص ١١١
٣٣. الموسوعة السياسية (٢٠١١): المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الطبعة الثالثة، الجزء الرابع ص ١٩٥
٣٤. هاشم، هبة هاشم محمد (٢٠١٢): برنامج تعلم ذاتي مقترح في ضوء أبعاد التنمية المستدامة للطلاب المعلمين بكلية التربية ، رسالة دكتوراه، كلية التربية - جامعة عين شمس.
٣٥. هلال، غازي صلاح (٢٠١٤): فاعلية نموذج سالترز القائم على مدخل العلم والتقنية والمجتمع والبيئة في تنمية الثقافة العلمية وعمليات العلم التكاملية لدى طلاب الصف الثالث المتوسط ذوى أنماط التعلم المختلفة- مجلة دراسات تربوية ونفسية- مجلة كلية التربية بالزقازيق ، العدد (٨٥) ص.ص ٥٦-٨٩
36. Airaksinen,T,(2012): *Professional Ethics, Encyclopedia of Applied Ethics* (Second Edition) 2012, Pages 616-623
37. Ahonen, Guy .(2015): *The Economy of Sustainable Careers During the Work Life Course: A Case from Finland*, Sustainable Working Lives, Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being pp 35-48
38. Audhoe, Selwin S.,Jan L. Hoving ,Judith K. Sluiter, Monique &. Frings-Dresen.(2010): Vocational Interventions for Unemployed: Effects on Work Participation and Mental Distress. A Systematic Review, *Journal of Occupational Rehabilitation* March 2010, Volume 20, Issue 1, pp 1-13
39. Aurélie Ruet ; Mathilde Deloire; Delphine Hamel; Christophe Ouallet; laus Petry&Bruno Brochet(2013): Cognitive impairment, health-related quality of life and vocational status at early stages of multiple sclerosis: a 7-year longitudinal study,

- Journal of Neurology* March 2013, Volume 260, Issue 3, pp 776–784.
40. Blick,R; Katherine, S; Monica, G.;& Anthony J. (2016): *Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities*, *Research in Developmental Disabilities* Volumes 53–54, June–July 2016, Pages 358-366
 41. Berthha, M &.Medina.A (2010) *Career Course impact on Adolescents' Levels of career decision Self - Efficacy,Hope,and Self-Esteem.* , Northcentral University, *Ph.D.* dissertation, 2010.
 42. Brena, N; Perez A.; Wheelerb, A; Rodríguez, D; Kimberly, A. & Adriana J. (2017):- *The educational and career adjustment of Mexican-origin youth in the context of the 2007/2008 economic recession*, *Journal of Vocational Behavior* Volume 100, June 2017, Pages 149–163
 43. Chen,C; Yen Lin.; Chia-Ching& Chia-Hsin(2012): *Service quality and corporate social responsibility*, influence on post-purchase intentions of sheltered employment institutions, *Research in Developmental Disabilities* Volume 33, Issue 6, November–December 2012, Pages 1832-1840
 44. Farid ,H. (2015):-" Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university, *The Social Science Journal*Volume 52, Issue 1, March 2015, Pages 54-61
 45. Fred W. Vondracek; Joaquim Armando, & Gomes Ferreira.(2010):- *Vocational behavior and development in times of social change: new perspectives for theory and practice*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance* July 2010, Volume 10, Issue 2, pp 125–138.
 46. Gunbayi, Ilhan.(2017): *Increasing the Quality and Attractiveness of Vocational and Technical Secondary Education and Youth Employment Rate in Turkey*, The Project for Strengthening Vocational Education and Training (SVET), *Qualities of Education in a Globalised World*. p.p. 101-116
 47. Kalayanee ,Senasu & Anusorn, Singhapakdi (2017): *Quality-of-Life Determinants of Happiness in Thailand: the Moderating Roles of Mental and Moral Capacities*, *Applied Research in Quality of Life*,pp 1–29

48. Kuijpers, M ; Meijers, C & Gundy, E (2011):- *The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education*, *Journal of Vocational Behavior*, Volume, 78 Issue 1, February 2011, Pages 21-30.
49. Lannegrand, L-Willems, C & Clotilde, M (2016):- *Vocational identity and psychological adjustment: A study in French adolescents and emerging adults*, *Journal of Adolescence*, Volume 47, February 2016, Pages 210-219.
50. Plickert, G; Fiona, Kay & Hagan John, d (2017): *Depressive symptoms and the salience of job satisfaction over the life course of professionals*, *Advances in Life Course Research* Volume 31, March 2017, Pages 22-33
51. Peterson, G.W & Lenz J.G. (2012):- *Vocational Choice*, Behavior (Second Edition), 2012, Pages 672-682, Current as of 20 September 2016.
52. Rato, R & Davey, G (2012):- *Quality of Work Life in Macau. Happiness Across Cultures* Volume 6 of the series Science Across Cultures: the History of Non-Western Science pp 95-106
53. Savickas, M & Savickas, S (2017):- *Vocational Psychology, Overview, Reference Module in Neuroscience and Bio-behavioral Psychology*, 2017, Pages 460-470.
54. Stoeber, J (2012):- *On comprehensive wealth, institutional quality and sustainable development-quantifying the effect of institutional quality on sustainability*, *Journal of Economic Behavior & Organization* Volume 81, Issue 3, March 2012, Pages 794-801
55. Senasu, Kalayane & Singhapakdi, Anusorn (2017):- *Quality-of-Life Determinants of Happiness in Thailand: the Moderating Roles of Mental and Moral Capacities*, *Applied Research in Quality of Life*, 28 January 2017, pp 1-29.
56. Tucker, Richard & Izadpanahi, Parisa (2017):- *Live green, think green: Sustainable school architecture and children's environmental attitudes and behaviors*, *Journal of Environmental Psychology* Volume 51, August 2017, Pages 209-216
57. Vischer, Jacqueline C & Wifi, Mariam (2017):- *The Effect of Workplace Design on Quality of Life at Work*, *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*, International Handbooks of Quality-of-Life pp 387-400

58. UNESCO (2000):- Education for sustainable from Rio Johansporg: lessons learnt from decade of commitment .Report to worlded summit on sustainability Development. Paris
59. Volodina ,A& Nagy, G (2016):- [Vocational choices in adolescence: The role of gender, school achievement, self-concepts, and vocational interests](#), *Journal of Vocational Behavior*, Volumes 95–96, August–October 2016, Pages 58-73.
60. Yuan-Hui Tsai ; Chieh-Peng; Chun Ma& Rong-Tsu Wang.(2015):- *Modeling corporate social performance and job pursuit intention: Forecasting the job change of professionals in technology industry*, *Technological Forecasting and Social Change* Volume 99, October 2015, Pages 14-21
61. [Zanga, Z](#), Zoua, X ; Songa ,Q;Yali ,L&Wanga ,T (2017): Integrated sustainable development evaluation based on human well-being indices and pressure indices: A case study of the South China Sea Neighboring Countries, *The Social Science Journal* , 12 May 2017 ,Pages 349-360.
62. Zink ,Klaus J. (2017):- *Social Sustainability and Quality of Working Life*, A Human Factors Perspective on Sustainable HRM, Sustainability and Human Resource Management , Sustainability, Ethics & Governance pp 35-55.
63. <http://www.unesco.org/new/ar/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-sustainable-development>
64. https://ar.wikipedia.org/wiki/وكييديا_الموسوعة_العربية

Quality of working life and its Relationship to Professional Responsibility and Achieve Sustainable Development among Workers of Spinning and Waving Factories in Menofia Governmovete.

Gehan Ali El-Saied Sewid
Assistant Professore at Department
of Home Economics and Education
The Faculty of Home Economics
Menoufia University

Abstract:

This research was conducted on a basic sample consisting of (381) students of the fourth year of the Faculty of Home Economics, Menoufia University during the second semester of the academic year 2015/2016. The main objective of this research is to reveal the correlation between the professional choice and the habits And the ability to predict the professional choice in the light of both the habits of mind and motivation to learn, and specifically any habits of the mind through which to predict the professional choice among the sample, and this research was based on the tools represented in: The first is a measure of habits Mind University students (Prepared by Mohamed Abdel Raouf, 2016) in the light of the classification of Costa & Kallick, which included (16) habitual mentality, and the second is the measure of professional choice for students of the university and the preparation of the researcher and the measure of learning motivation of the researcher also. During the first semester of the academic year 2016/2016, the researcher adopted the descriptive descriptive approach. The statistical analysis of the data was carried out using the method of linear regression analysis and method Analysis of (11) are usually only mentality (perseverance) - control of arrogance - listening with understanding and compassion - thinking flexibly - striving for accuracy - questioning and posing problems - applying prior knowledge On new situations - thinking and communication clearly and accurately - the data collection of all senses - responsible risk taking - - constant readiness for continuous learning), which have been linked to a positive correlation with professional choice among the sample, and the study showed the effect of the gender variable (male and female) The scores of the

د. جيهان على السيد سويد

sample members in the variables The results revealed that there was a strong effect of the (academic specialization) factor on the variables of the study. The results showed that The students in specialization (clothing and textiles - nutrition and food science) were higher in their grades by variables (habits of mind - motivation for learning - professional choice). Students of specialization (home economics and education) obtained higher grades in the variable (habits of mind) Through the habits of mind and motivation (11) combined in vocational selection as well as the contribution of learning motivation in the professional choice of the students of the study sample. In light of these results, a set of recommendations and proposed research ideas were presented. Can be used in the field of scientific research.