

الدور المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية
وإنعكاساته على تطوير الأداء الوظيفي
لمعلمة الروضة في ضوء مبادئ
بعض رواد الجودة

إعداد

سماح رمضان خميس
مدرس أصول تربية الطفل
كلية رياض الأطفال - جامعة المنصورة



المستخلص:

اهتمت العديد من البحوث والدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة، بتطوير الخدمات الجديدة (NSD) New Services Development، فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها الهيكلية، واهتمت أبحاثاً ودراسات أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات وطرق تقديم تلك الخدمات وتحليل حاجات العميل، ولم تعط هذه البحوث الاهتمام الكافي لتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف بيئة العمل، والتي تشكل الأساس لتقديم الخدمة والحصول على رضا العميل وولائه، ومن ثم يصبح تحليل ظروف بيئة العمل ودراسة العوامل الحاكمة الواجب التأكد منها وتوفيرها أمراً جوهرياً، حيث تواجه المؤسسات المعاصرة العديد من المتغيرات البيئية المعقدة، منها متغيرات البيئة الداخلية، ومتغيرات البيئة الخارجية، تتمثل متغيرات البيئة الداخلية بالهيكل التنظيمي، وطبيعة العمل وما يتضمنه من صلاحيات ومسؤوليات، وأنظمة المعلومات والإتصالات التي تؤدي دوراً مهماً في انسيابية الأداء بين الأجزاء المختلفة للمؤسسة، ولتحقيق ذلك سعى البحث إلى التعرف على الإطار المفاهيمي للدور المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية وانعكاساتها على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمة الروضة في ضوء بعض مبادئ رواد الجودة وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل واقع بيئة العمل لمعلمة الروضة من خلال أداة البحث (الاستبيان)، والاستفادة منها في وضع تصور مقترح يساهم في تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في ضوء معايير الجودة وروادها.

الكلمات المفتاحية: الدور المستقبلي - الحياة الوظيفية - الأداء الوظيفي لمعلمة الروضة - بعض رواد الجودة.

Abstract:

Many research and studies in the last three decades have been interested in developing new services development (NSD), focusing on service design processes and defining their structural dimensions, and other research and studies have been interested in organizational issues related to tools and methods for providing these services and analyzing the needs of the customer, and this research has not given attention Sufficient to develop human resources and improve the conditions of the work environment, which constitute the basis for providing the service and obtaining customer satisfaction and loyalty, and then analyzing the conditions of the work environment and studying the ruling factors that must be confirmed and provided is essential, as contemporary institutions face the Many complex environmental variables, including the internal environment variables, and the external environment variables, the internal environment variables are the organizational structure, the nature of work and what it includes of powers and responsibilities, and information and communication systems that play an important role in the smoothness of performance between the various parts of the institution, and to achieve this, the research sought to Identifying the conceptual framework for the future role of the quality of the career and its implications for developing the job performance of the kindergarten teacher in light of some principles of quality pioneers. The research relied on the analytical descriptive approach to describe and analyze the reality of the work environment for the kindergarten teacher from Through the research tool, and making use of it in developing a proposed concept that contributes to developing the job performance of kindergarten teachers in the light of quality standards and their leaders.

Keywords: the future role, the career, the kindergarten teacher's performance, some quality Leader.

مقدمة

تتفق التربية الحديثة مع الفلسفات الإجتماعية والسياسية التي تسود المجتمعات اليوم على حقيقة مؤداها أن التعليم من أهم القضايا التي تحظى بالإجماع الوطنى على أهميته، وضرورة تطويره، والإرتفاع بكفاءته، لأن موضوعه بناء البشر، وبناء الأمم والحضارات، وقد أدى تحول المجتمع والعالم إلى مجتمع فى عصر يعظم المعرفة، ويقدم إنتاجاً يفوق فى حجمه وتنوعه وتجده كل ما سبقه، وتحدد فيه مواقع المجتمعات على الخريطة العالمية قوةً وضعفاً تبعاً لما يحققه من إنتاج علمى، وفى ظل التنافس وثورات المعرفة والتكنولوجيا، مطالبون باهتمام متزايد لتعليمنا، اهتمام يبدأ من المصنع الحقيقى للبشر، من الفصل والمدرسة، البيئة الواقعية للتعليم والتعلم، اهتمام يقوم على إدارة هذه البيئة، من منظور الجودة الشاملة إدارة تعمق مفاهيم القومية والحرية والديمقراطية والعدالة، وترى فى التكنولوجيا أسلوباً للتطوير، وترى فى التشاركية وسيلة للعمل والأداء وتتخذ من التعاون وعمل الفريق والتعلم الذاتى مداخل للتقدم. (ابتهاج طلبة: ٣٧٥، ٢٠١٣)

هذا وتواجه المؤسسات المعاصرة العديد من المتغيرات البيئية المعقدة، منها متغيرات البيئة الداخلية، ومتغيرات البيئة الخارجية، تتمثل متغيرات البيئة الداخلية بالهيكل التنظيمي، وطبيعة العمل وما يتضمنه من صلاحيات ومسؤوليات، وأنظمة المعلومات والإتصالات

التي تؤدي دورا مهما في انسيابية الأداء بين الأجزاء المختلفة للمؤسسة، كما وإن العمليات والتكنولوجيا المستخدمة من قبل المنظمة تعد واحدة من أهم متغيرات البيئة الداخلية المؤثرة على أداء الأفراد وأداء المؤسسة ومن بين أهم متغيرات البيئة الداخلية الأفراد العاملين (بمختلف مواقعهم الوظيفية) الذين يشكلوا العمود الفقري لثقافة المنظمة واتجاهاتها التطويرية، إذ إن خصائص وسمات وقدرات هذا المورد البشري في أية مؤسسة تؤثر وتتأثر في الوقت ذاته بالمتغيرات البيئية آنفة الذكر، وينجم عن عمليتي التأثير والتأثر تلك مستوى جودة حياة العمل وفق ما يدركه ويتصوره الأفراد العاملين (جواد خليل، عزيزة شرير: ٢٠٠٨، ٦٨٣).

ولن تتحقق هذه البيئة إلا بتغيير النظرة للمستقبل الذي تحول من مجرد مصطلح يتم ترديده إلى ضرورة قصوى ومطلب ملجأ للمؤسسات والدول التي تعاني تحديات تنموية واستراتيجية، كما أن هناك الكثير من الفوائد لاستشراف المستقبل، منها المساهمة الفاعلة في وضع الحلول للمستقبل بكلفة اليوم والتي هي أقل كلفة. والفائدة الثانية هي سرعة الاستجابة، حيث لا تحتاج المؤسسات والدول إلى الكثير من الوقت لاتخاذ القرارات الملائمة والتصرف على نحو فعال، حيث يختفي عنصر المفاجأة نتيجة التخطيط المسبق،

بالإضافة إلى جودة ودقة القرارات التي يتم اتخاذها، كما يساعد على الإبداع والابتكار والاستفادة من المعطيات المتاحة. (سعيد حارب: ٢٠١١).

مشكلة البحث

اهتمت العديد من البحوث والدراسات في العقود الثلاثة الأخيرة، بتطوير الخدمات الجديدة **New Services Development (NSD)**، فركزت على عمليات تصميم الخدمات وتحديد أبعادها الهيكلية، واهتمت أبحاثاً ودراسات أخرى بالموضوعات التنظيمية المرتبطة بأدوات وطرق تقديم تلك الخدمات وتحليل حاجات العميل، ولم تعط هذه البحوث الاهتمام الكافي لتنمية الموارد البشرية وتحسين ظروف بيئة العمل، والتي تشكل الأساس لتقديم الخدمة والحصول على رضا العميل وولائه، ومن ثم يصبح تحليل ظروف بيئة العمل ودراسة العوامل الحاكمة الواجب التأكد منها وتوفيرها أمراً جوهرياً (سيد جاد الرب: ٢٠٠٧، ٥).

وما حدث خلال العقد الماضي من إصلاحات تربوية عديدة متأثرة بانتشار ظاهرة العولمة، وظهور مبادئ ومعايير العالم (دوارد ديمينج) **E. Deming** في مجال الجودة ولا سيما جودة حياة العمل، والآثار العميقة لثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمطالبات القوية بالتطوير الاجتماعي والاقتصادي في عالم يسوده التنافس الدولي، أثار

إنعكاسات قوية على الاصلاح التربوى فى العديد من دول العالم (المرجع السابق، ٧). وعلى الرغم من أن جودة حياة العمل تعتبر من أكثر المجالات اهتماما وقيمة فى القرن الحادى والعشرين ، وخاصة فى المنظمات القائمة على المورد البشرى، ولا سيما المؤسسات التعليمية (رياض الأطفال). إلا أن هناك عددا من أوجه القصور التى ترتبط بتحديد وقياس وتوفير أبعاد جودة الحياة الوظيفية فى معظم المؤسسات التعليمية لدى معلمات رياض الأطفال والتى تحول دون تطوير أدائهن، فى المؤسسات التعليمية التابعين لها، و كذلك نجد أن العاملين من ذوي المعرفة المتميزة ينظروا إلى جودة حياة العمل على أساس الاستقلالية والمرونة في الوظائف والمهام الموكلة لهم لكنهم بالمقابل، واجهوا ضغوطاً نفسية قد تؤثر سلبياً على ادراكهم بشكل سلبى لبيئة عملهم، وبلا شك يؤدي ذلك إلى ضعف القدرة على مواجهه المنافسة الإقليمية والعالمية بمختلف مجالات المعرفة والتعلم

وفى ضوء ما سبق ومن خلال الإطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة وإشراف الباحثة على مجموعات التدريب الميدانى والنزول إلى الروضات على أرض الواقع والمعاشية الواقعية لبعض مؤسسات التعليم (الروضات) والتي سمحت للباحثة بالاطلاع على يوم العمل فى هذه المؤسسات وما يتضمنه من مشكلات وضغوطاً نفسية وإدارية على معلمات رياض الأطفال، عمدت الباحثة إلى السعي لكشف طبيعة وحجم

تأثير دور جودة الحياة الوظيفية المستقبلية بأبعادها المختلفة
فى ضوء مبادئ ديمينج E.Deming، على تطوير الأداء
الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال فى بعض إدارات محافظة
الغربية

تساؤلات البحث

وفى ضوء كل ما سبق يمكن أن تتحدد مشكلة البحث فى
التساؤل الرئيسى التالى:

ما انعكاسات استشراف الدور المستقبلي لجودة الحياة
الوظيفية وأدوارها على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات
رياض الأطفال فى ضوء مبادئ ادوارد ديمينج
؟E.Deming

ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة التساؤلات الآتية:

- ١- ما دور جودة الحياة الوظيفية فى تطوير الأداء
الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال ؟
- ٢- ما أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية فى ضوء
مبادئ ادوارد ديمينج ؟
- ٣- هل يوجد تأثير لأبعاد جودة الحياة الوظيفية فى ضوء
مبادئ ديمينج على مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض
الأطفال ؟

٤- هل يوجد تأثير لسنوات الخدمة ومدة العمل على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال؟.

٥- ما الدور المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية وانعكاساتها على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال؟

أهداف البحث

تتعدد الأهداف البحثية لهذا البحث فتشمل:-

١- التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية فى تطوير الأداء الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال.

٢- الوقوف على أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية (جودة حياة العمل) فى ضوء مبادئ ومعايير بعض رواد الجودة.

٣- استقراء وجهه نظر معلمات رياض الأطفال فى كيفية تطوير جودة حياة العمل (الحياة الوظيفية) حاضراً - مستقبلاً.

٤- طرح تصور مقترح يساهم فى تفعيل أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية (جودة حياة العمل) بغرض تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء مبادئ ادوارد ديمينج كأحد رواد الجودة.

أهمية البحث

هذا البحث هو توضيح لمفهوم جودة الحياة الوظيفية ومرادفاتها (جودة حياة العمل) وأبعادها وأهمية دورها في المستقبل في ضوء الواقع الحالي بمؤسسات رياض الأطفال ، الأمر الذي يبرز مدى الربط العضوي بين استشراف مستقبل جودة حياة العمل والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال .

ومن هنا يمكن أن تتحدد أهمية البحث فيما يلي:

أ- قد يساعد أصحاب القرار في مؤسسات تربية طفل ما قبل المدرسة عامة في تطوير الأداء معلمات رياض الأطفال وفقا لمعايير ديمنج في مجال الجودة كأحد رواد الجودة ولا سيما (جودة الحياة الوظيفية).

ب - ومن الأهمية التي دعت إلى عمل هذا البحث الرغبة في تعرف الطرق والوسائل الفعالة التي يمكن من خلالها اكتشاف القدرات والإمكانات والمواهب لدى المعلمات وصقل هذه المواهب (الأكاديمية - المهنية - الخدمية) وتطويرها وتدريبها ومواكبة التقدم والتطور في شتى مجالات المعرفة وذلك بتطوير القدرات والمهارات؛ إذ إن خصائص الإدارة في مدرسة المستقبل إتاحة الفرصة للنمو المهني للمعلمين والطلاب من خلال وضع أنظمة تحقق

التحفيز والتشجيع للارتقاء بالكفاءة المهنية والمساعدة في الابتكار والإبداع والمبادرة والبحث والتجريب (الموسوي، سنان، ٢٠٠٦). مما ينعكس أثره على جودة الحياة الوظيفية

ج- تزويد المكتبة العربية بما يهتم جودة حياة العمل التربوية وتنمية الموارد البشرية، التي يحاول الاستفادة منها المتخصصون والباحثون المهتمون في مجال الإدارة التربوية، ويمكن الإفادة من نتائج الدراسة وتوصياتها والاسترشاد بها في درجة جودة القيادة التربوية وتنمية الموارد البشرية لدى المسؤولين في التربية والتعليم.

ح - طرح استراتيجيات جودة الحياة الوظيفية القائمة على التقويم الشامل، بحيث تصبح جزءاً من الثقافة اللازمة لتطبيق الجودة الشاملة للأداء المؤسسي، الأمر الذي يستلزم تغيير الثقافة المؤسسية ولا سيما مؤسسات التربية والتعليم، وبذل الجهود لإدخال التغيير الثقافي الذي يقرر نجاح أو فشل أي برنامج للتحسين .

خ- إن أهمية استشراف مستقبل التربية ينبع من الاهتمام بالإنسان نفسه، ومن ثم لزم الاهتمام بتربيته، وتربية الإنسان أكثر الجوانب عرضة للتغيير، وتغيرات عالم اليوم سريعة متلاحقة، ومن ثم يجب على القائمين على أمر التربية النظر في النظام التعليمي برمته -فلسفة التربية

وسياستها ومؤسساتها وقيادتها التربوية- نظرة مكافئة
لتحديات المستقبل.

حدود البحث

تحدد مجال البحث بالحدود التالية:

الحد الموضوعي (الأكاديمي) : اقتصر البحث في حده الموضوعي على دراسة الدور المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية (جودة حياة العمل) فى ضوء (مبادئ ديمنج) كأحد رواد الجودة على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

الحد البشري : اقتصر البحث على عينة من معلمات رياض الأطفال فى بعض الإدارات التعليمية الريفية والحضرية بمحافظة الغربية.

الحد الزمني: اقتصر البحث على الفصل الدراسي الثانى من العام الجامعى ٢٠١٧ / ٢٠١٨ .

مصطلحات البحث

الدور المستقبلي

فى النظرة البرجماتية : هو امتداد للماضي والحاضر، ويعتمد فى قراءته للمستقبل على نظرة كلية للتطور

الاجتماعي، فهو يعتمد على التنبؤ الاجتماعي، وتوسيع دائرة الخطاب المستقبلي واستشراف المستقبل من خلال تقليل فرص المفاجئة في العمل.

استشراف المستقبل

هو مجموعة المبادئ والأسس والممارسات والعمليات التي يتم بموجبها مواجعة الأنظمة التربوية والتعليمية لتستجيب بكفاءة وفعالية لمتطلبات العولمة وتحدياتها السياسية والاقتصادية والتقنية والحضارية. (صائغ: ٢٠٠٤)

ويقصد به في البحث الحالي : ربط المعرفة العلمية بالحقائق، في مجال الحياة الوظيفية لمعلمة الروضة مع التركيز على المضامين المستقبلية للتعليم (كإنسانية التعليم ودوره في المجتمع، ديمقراطية تكافؤ الفرص ، ووظيفة التعليم للتنمية ، والعمل والابتكار أساليب التعامل مع المستقبل لمواكبة التطورات السريعة والمتلاحقة.

الأداء الوظيفي

يقصد بمفهوم الأداء الوظيفي هو: المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، ولذا فهو مفهوم يعكس كل من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين

الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المنظمات (موسوعة ويكيبيديا).

ويقصد به في البحث الحالي : هو مجموعة من النشاطات المرتبطة بالعمل الناتج عن المعلمة فى الروضة وطبيعة تنفيذها لهذه النشاطات فى ضوء أهداف مؤسسات رياض الأطفال.

جودة الحياة الوظيفية :

هى مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة ، والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التى تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية ، والذي يساهم بدوره فى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (سيد جاد الرب: ٢٠٠٨ ، ٥٥)

وتعرفها الباحثة بأنها " مجموعة الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة بالموارد البشرية (المعلمات) للمؤسسات التعليمية والتي من شأنها أن تؤثر على حياة العمل للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والذي بدوره ينعكس على مستوى الأداء الوظيفي

لهم ، ويساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وكافة الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة التعليمية" .

مبادئ إدوار ديمينج في الجودة:

مجموعة من المبادئ التي وضعها رائد الجودة (إدوارد ديمينج) وهى عبارة عن أربعة عشر مبدأ أو معياراً للجودة في علم الاقتصاد تم تحويلها فيما بعد في التعليم ،وأكد على استخدام خرائط التحكم بالجودة لتتلافى الاخطاء ، كما أكد على مسؤولية الإدارة عن كفاءة عمل النظام وتطويره وقد عزز بذلك دور الإدارة في قدرتها على اتخاذ القرار لتحسين العملية وتحسين الانتاج .(السيد شريف: ٢٠١٤ ، ٢٣).

منهج البحث

بناء على طبيعة البحث وأهدافه التي يسعى إلى تحقيقها فقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بغرض تحليل ملامح الواقع ، لجودة حياة العمل المستقبلية، والتعرف على أدوارها ومبادئها ومعوقاتها، كما استخدمت أيضاً المنهج الإثنوجرافى لمناسبته لدراسات المستقبل وذلك لطرح تصور مقترح يساهم في تفعيل جودة الحياة الوظيفية بغيه تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء مبادئ ديمينج كأحد رواد الجودة.

دراسات سابقة

أولاً: دراسات عربية:

دراسة نهاد الشنطي: (٢٠١٦) هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان، وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفي وزارة الأشغال العامة والإسكان، واستخدم الباحث لتحقيق أهداف الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما استخدم أسلوب الحصر لشامل لجميع مجتمع الدراسة من العاملين في الوزارة، معتمداً على الاستبانة كأداة للدراسة وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: توفر جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة بدرجة متوسطة وهناك علاقة بينها وبين أخلاقيات العمل لدى العاملين بالوزارة. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مستوى جودة الحياة الوظيفية للعاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان، وإتاحة الفرصة للعاملين في الوزارة بالمشاركة في عملية اتخاذ القرارات وحل المشكلات.

دراسة عبد الرحمن صبحي: (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري في شركة الإتصالات الخلوية الفلسطينية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الإستبانة أداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود درجة

عالية من الموافقة على فقرات الإبداع الإداري، كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين أبعاد جودة حياة العمل، والإبداع الإداري في شركة الإتصالات الخلوي، وأوصت الدراسة بضرورة توفير بيئة عمل مناسبة وأجور عادلة تتناسب مع الوضع الإقتصادي الذي يعيش فيه العاملون مما يساعدهم على الإبداع الإداري وعقد برامج تدريبية وإعطاء مزيد من الإهتمام لتطبيق الأفكار الإبداعية.

دراسة مصطفى على : (٢٠١٥) هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع الفعلي لكل من جودة الحياة الوظيفية، والابداع الإداري لدى مسؤلى الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية ، وكذلك التعرف على العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والابداع الإداري لدى مسؤلى الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية ، والتعرف على التصور المقترح لجودة الحياة الوظيفية فى ضوء الابداع الإداري وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمد الباحث على أداء الإستبانة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة الوظيفية والإبداع الإداري لدى مسؤلى الأنشطة الترويحية بالجامعات ووجود علاقة لكل بعد من أبعاد جودة الحياة الوظيفية.

دراسة إيهاب خفاجي (٢٠٠٩) هدفت الدراسة تقييم مدى اعتماد وزارة التعليم العالي - كمثال للنظم الإدارية في مصر - على مبادئ ديمينج في تحقيق التطوير المستمر باستخدام أسس ومتطلبات إدارة الجودة الشاملة. وقد استخدم البحث المنهج الوصفي وقد توصلت الدراسة إلى نتائج متعددة من أهمها: الخلط في الوظائف والمسئوليات وغياب للنظام المؤسسي في عملية الإدارة حيث يؤدي الوضع القائم الى تركيز الأعمال وتمحورها حول مجموعة محددة من العاملين، فضلا عن أن طريقة توزيع أعباء العمل غير عادلة وكذا نظم صرف المكافآت.

دراسة فيصل عبد الوهاب، ياسر سعيد (٢٠٠٧): هدفت الدراسة التعرف على أهمية الجودة الشاملة في التعليم العالي، والكشف عن واقع نظام التعليم عن بعد في جامعة السودان المفتوحة في ضوء ستة من معايير الاميريكي "ادوارد ديمينج في الجودة Edwards Deming"، من وجهة نظر أعضاء هيئة "التدريس والإدارة العليا بجامعة السودان المفتوحة بجمهورية السودان، واستخدم الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بدرجة مساعد تدريس فما فوق ومن الإدارة العليا للجامعة المفتوحة، ولغرض الدراسة تم تصميم أداتين "الاستبانة والمقابلة"، ومن أهم نتائج الدراسة: أنه على الرغم من وجود وحدة خاصة لإدارة

ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة لا تلتزم الجامعة بتطبيق معايير الجودة الشاملة، تقوم فلسفة التعليم عن بعد في الجامعة علي استخدام تقنية المعلومات والاتصالات، لابد من مراجعة فلسفة الجامعة حسب متطلبات الجودة.

دراسة سعد العنزي، سما سعد (٢٠٠٧) هدفت الدراسة إلى محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف نوعية حياة العمل كمفهوم يستند على فلسفات مختلفة، وبناء نموذج فكري يتناول تلك المتغيرات المهمة، وذلك من خلال الخوض في تنفيذ المتطلبات البحثية لهذه الدراسة.

دراسة المغربي: (٢٠٠٤) وهدفت إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في المراكز الطبية المتخصصة التابعة لجامعة المنصورة وأثر عوامل جودة حياة العمل في تنمية الاستغراق الوظيفي للعاملين وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها : الانخفاض النسبي لمستوى جودة العمل في المراكز الطبية المتخصصة، وان أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور والمكافآت، جماعة العمل، أسلوب الرئيس في الاشراف، وأخيرا المشاركة في اتخاذ القرارات الادارية. وأن هذه العوامل والأبعاد تؤثر مجتمعة في الاستغراق الوظيفي.

ثانياً: دراسات أجنبية

دراسة (Saleem, Irfan et al) (2014) هدفت الدراسة إلى الرد على السؤال التالي (هل ممارسات الموارد البشرية المرتبطة بشكل مباشر بأبعاد جودة الحياة الوظيفية تؤثر في الأداء الوظيفي للعاملين وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها: توجد علاقة ارتباط قوية بين الالتزام التنظيمي وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين، توجد علاقة ارتباط قوية بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز الأداء الوظيفي للعاملين.

دراسة (Lediana Xhakollari) (2013) هدفت الدراسة التعرف على واقع قياس جودة الحياة الوظيفية لمحترفي وموظفي الصحة النفسية في ألبانيا، والرضا العام عن أبعاد ومكونات جودة الحياة الوظيفية لديهم، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: كانت أكثر الأبعاد جدلاً بين الموظفين هي (عدالة الأجور والمكافآت، الأمان في بيئة العمل، الفرص المستقبلية المتاحة)، وجود علاقة إيجابية قوية بين الرضا عن جودة الحياة الوظيفية وبيئة العمل الصحية والأمنة.

دراسة (Surya Kumar Shani) (2013) وهدفها الدراسة التعرف على قياس جودة الحياة الوظيفية بين العاملين في شركة مترو الهندسية الخاصة المحدودة من خلال مسح شامل لجمع (معلومات شخصية عن العينة

معلومات عن العمل ، معلومات عن توازن الحياة الشخصية والعمل) وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، أنه لا يوجد اختلاف جوهري بين الرواتب والأجور وجودة حياة العمل التنظيمية، وجود علاقة قوية بين الموظف والبيئة التي يعمل بها ،يوجد درجة كبيرة من الرضا الوظيفي لدى العاملين مما يؤدي إلى جودة حياة العمل.

دراسة: Chandranshusinha (2012) هدفت الدراسة التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية من واقع المؤسسات الهندية، ومكونات كل عامل من هذه العوامل كما هدفت إلى دراسة نموذج مسح وصفى لمعرفة أهم العوامل التي تلعب دوراً هاماً في إشباع إحتياجات الموظفين وأهم العوامل التي تؤثر عليها وتسخيرها لتطوير جودة الحياة الوظيفية داخل الأنظمة النفسية والاجتماعية للمدراء ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، استخلاص ثلاث عوامل مؤثرة في خبرات جودة الحياة الوظيفية للمدراء وهي : التوجه نحو دعم العلاقات في المنظمة، التوجه نحو التكيف المهني في المستقبل ، التوجه نحو تحديد المصير الذاتي والنظام الشامل للمنظمة.

* ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة نجد أن : معظم الدراسات السابقة أكدت على أن العنصر البشري هو أساس التقدم والتطور لذلك يجب أن يكون محور الاهتمام

على كل المستويات، وجود علاقة إرتباطية قوية بين جودة حياة العمل أو جودة الحياة الوظيفية والتطور في الأداء.

الإطار النظري للبحث

الإطار المفاهيمي للبحث:

استشراف المستقبل حقيقة راسخة في الجبلة الإنسانية، وقد لازم الإنسان منذ نشأته الأولى، فقد ذكر القرآن الكريم مدى رغبة آدم عليه السلام في -أن يعيش المستقبل- الخلود، رغم التحذير الذي تلقاه بعدم الأكل من الشجرة، والعلم بالمستقبل -الرؤية المستقبلية- يحتل موقعا أساسيا في عملية التغيير في المجتمع البشري. وأن الإنسان هو الفاعل الرئيس في عملية التغيير هذه، بل هو أساس التغيير، والإنسان يمارس دوره التغيري من خلال عنصرين هما الفكرة والإرادة، والفكر يمثل الغايات التي يسعى إليها الإنسان إلى تحقيقها، وهي غايات مستقبلية، فهي غير قائمة من الناحية الواقعية، ولكنها موجودة في ذهن الإنسان، وهذا الوجود الذهني، أي المستقبل يشكل الدافع والمحفز لحركة الإنسان، أي لحركة التاريخ. (محمد، علي عبد المعطي، والسرياقوسي: ١٩٨٨)

فغاية التربية هي العمل على إيصال الإنسان إلى كماله البشري، فإذا كوّن الإنسان صورة مستقبلية لنفسه أو لمجتمعه، أو للبشرية كافة، وتوفرت له الإرادة لتحقيق هذه الغاية، كانت هذه الغاية المستقبلية هي المحرك لنشاطه وهي الدافع لتطويره. إذن، فالإنسان مطالب بأن يمتلك صورة

مستقبلية توضح له معالم هذا المستقبل، لكي يتسنى له النظر إلى المستقبل -أو الغد بالتعبير القرآني- من خلالها، كما في قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَانْتَظِرُوا نَفْسَ مَا قَدَّمْتُمْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ﴾ [الحشر: ١٨]. وتطالب هذه الآية المؤمنين بتقوى الله، والنظر إلى الغد بالنظر العلمي القائم على المعطيات الملموسة، وهنا يصبح الغد حاضراً في اليوم، بل إن العمل من أجل الغد هو مقياس لتقوى الله في اليوم، وقيمة اليوم هو فيما يقدمه للغد.

وعلوم المستقبل أو المستقبليات -بصفة عامة- هي التي تعمل على استشراف المستقبل من خلال اجتهاد علمي منظم، وتهدف إلى صياغة مجموعة من التنبؤات المشروطة، والتي تنطلق من بعض الافتراضات الخاصة حول الماضي والحاضر، لاستكشاف أمر دخول عناصر مستقبلية على المجتمع أو على الظاهرة المعنية. فالاستشراف التربوي رؤية نقدية مستقبلية واعية للمتغيرات العالمية والمحلية في جميع مجالات الحياة، ومن خلاله يمكن التعرف على طبيعة التحديات المحتملة وتأثيراتها المباشرة على التربية، وتحديد الإمكانيات والخيارات المتاحة لمواجهة التحديات والتغلب على المعوقات، والتمكن من تطوير العمل التربوي بما يتناسب مع مطالب التنمية واستدامتها في المستقبل (سعيد عبد الله حارب، ٢٠٠١).

أهمية التربية المستقبلية

الدور المستقبلي في النظرة البرجماتية هو امتداد للماضي والحاضر، ويعتمد في قراءته للمستقبل على نظرة كلية للتطور الاجتماعي، فهو يعتمد على التنبؤ الاجتماعي، وتوسيع دائرة الخطاب المستقبلي واستشراف المستقبل من خلال تقليل فرص المفاجئة في المستقبل، والذي يمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات طويلة المدى، من خلال الرؤيا أن التربية نظام متكامل، وهذا النظام له محتوى اجتماعي وسياسي، والذي بدوره سيؤدي إلى تصميم بدائل تربوية مستقبلية معقولة.

إن نوعية المستقبل رهن بنا نحن اليوم، على أساس أننا نبني المستقبل الآن، فإذا بنيناه بروج متفائلة فإن الناس سيتخذون التدابير الواقعية الضرورية واللازمة لبناء هذا المستقبل. ومن مقولة علي بن أبي طالب رضي الله عنه في نظرتة إلى المستقبل (لا تطبعوا أولادكم على أخلاقكم، فإنهم مخلوقين لزمان غير زمانكم) .

فمصير العرب ومستقبلهم يتوقف على الكيفية التي بها سيعدون أبناءهم تربوياً. ولترجمة بناء الرؤية المستقبلية في ميدان التربية، لا بد من صياغة سياسات تفصيلية في ضوء هذه الرؤية، وأهم هذه السياسات صياغة رؤية عامة من خلال حشد الالتزام المجتمعي لجميع مؤسسات المجتمع سواء الرسمي منها أو المدني في تحديد فلسفة، وغرض، ووظيفة التعليم في المستقبل. ذلك أن بناء البشر

القادرين على الاضطلاع ببناء الرؤى المستقبلية الذين هم حجر الزاوية في الاهتمام بالمستقبل- يتطلب اشتراك جميع مؤسسات المجتمع سواء الرسمي منها أو الشعبي، إضافة للمشاركة الجماعية.

ومما سبق يتبين أهمية دراسة مستقبل التربية لأنها السبيل الوحيد لإعداد الإنسان القادر على الحفاظ على هويته، والقائم بصيانة المكتسبات الحضارية التي حُققت على مر العصور، كذلك، يمكن زيادة معدلات التنمية من خلال الاستثمار الأمثل للثروة البشرية، كما أن وجود هذا الإنسان الذي تربي على هذا التصور المستقبلي- سيساعد على إشاعة ثقافة التعاون بين بني البشر، كما أنه سوف يكون قادرا على نبذ ثقافة الفرقة والنزاع، كما أن الاهتمام بدراسة مستقبل التربية سوف يساهم بفاعلية في تطوير الإبداع العلمي، والتطور التقني، وازدهار الحضارة.(صائغ: ٢٠٠٤).

الجودة التعليمية والمفاهيم المرتبطة بها

مفهوم الجودة :

"الجودة" مفهوم واسع يفتقد الاتفاق العام حول تعريفه، لأنه يختلف إدراك ما يعنيه من سياق إلى سياق، ومن شخص إلى آخر، فلا يوجد تعريف واحد صحيح، حيث يُستخدم المصطلح

استخدامات متنوعة من خلال الاهتمامات المختلفة والمطالب المتنوعة، ونظرا لوجود مدى واسع من التعريفات قد تؤدي إلى إحداث الخلط والتشويش، لذلك اجتهد العديد من الباحثين في تصنيف تعريفات الجودة في عدة مداخل يعبر كل مدخل عن توجه مفاهيمي محدد يتضمن عناصر محددة للجودة. (السيد دعور: ٢٠٠٦، ٤٤)

ومن التصنيفات الأكثر إجرائية لمداخل تعريف الجودة، تقسيم "Sallis" لتعريفات الجودة في ضوء مدخلين: الأول، المفهوم المطلق للجودة، الآخر: المفهوم النسبي للجودة، وهي :

(١) : المفهوم المطلق للجودة : **Quality as an absolute Concept** وهذا المدخل لتعريف الجودة يتحدد بطريقة هيراركية، ويرتبط بالمذهب الأفلاطوني، أي لا بد أن يتضمن مصطلح الجودة-أو تتشابه في مظهرها وطبيعتها مع مصطلحات الحق **Truth** والخير **Goodness** والجمال **beauty** .

وفي التعريف المطلق للجودة، الأشياء التي توصف بالجودة هي التي وصلت إلى الحد الأعلى من مواصفات وخصائص الجودة، والذي لا يمكن تجاوزه أو الارتفاع فوقه، فهي الجودة العالية أو قمة الجودة، هي الأخطاء الصفرية، هي الكمال وتامة العملية بدون نفقات إضافية.

(ب) : المفهوم النسبي للجودة **The Relative Concept of quality** يرتبط المفهوم النسبي للجودة بمفاهيم : الملاءمة للاستخدام، والملاءمة للأهداف، ويرتبط ببعدين: الأول، المطابقة للمواصفات والخصائص الموضوعية، والثاني، مقابلة مطالب وتوقعات العملاء. وفي هذا المدخل يتساوى في تعريف الجودة: المطابقة للمواصفات الموضوعية مع الملاءمة للاستخدام أو للأهداف، وهذا يسمى أحيانا بتعريف المنتج للجودة .

وطبقا لهذا المفهوم فإن الخدمة - أو المنتج- تُبدى أو تُظهر الجودة عندما تكون مطابقة للمواصفات والخصائص المحددة سلفا، وفي نفس الوقت تقابل وتتجاوز توقعات العميل ورغباته ويتعلق هذا المدخل في التعليم بتحقيق الأهداف التعليمية الموضوعية في نفس الوقت الذي يصبح فيه المتعلم وحاجاته في بؤرة اهتمام عملية التعليم وبما يلبي رغباته وطموحاته (أشرف السعيد: ٢٠٠١، ٥٢)

الجودة في الفكر الغربي والعالم الخارجى :

تقوم فلسفة الجودة على مجموعة من الأفكار الرئيسية للعديد من الرواد المطالبين بتطبيق الجودة باعتبارهم مؤسسى فلسفة الجودة للعالم وواضعى مبادئها وأدواتها منهم (كورى إيشيكو مبتكر دائرة الجودة وتوظيف عملياتها ومبتكر خرائط السبب والنتيجة- أرماتد فينجام، مؤلف

ومحاضر، وأضاف مصطلح تكلفة الجودة -جوزيف جوران الذى يعتبر أول من استخدم التحليل الإحصائى، وأيضاً صمم دائرة لتحسين مدخل الجودة الشاملة، فيليب كروسبى، أنى ماكلين، ادوارد ديمينج) كما أنها تقوم على عدد من الاعتبارات الأساسية أبرزها التركيز على الاستفادة من تطور الأنظمة التعليمية والهياكل التنظيمية التقليدية والثقافات الحالية البسيطة.(السيد شريف:مرجع سابق، ٢٣-٢٤) .

إلا أن أبرزهم ادوارد ديمينج الذى قدم أربعة عشر مبدأ للجودة الشاملة يمكن للنظام التعليمى بصفة عامة وإدارة مؤسسات رياض الأطفال بصفة خاصة أن تتبناها من أجل الوصول إلى أفضل أداء ممكن كما يلى:-

خلاصة أفكار ديمينج :

قدم "ديمنج " برنامجا متكاملا لعمل الإدارة التى تبحث عن الجودة الشاملة، يتكون من أربع عشرة مبدأً هذه المبادئ، تشكل طريقة للحياة فى المنظمات التى تطمح فى تحقيق القدرة التنافسية على المدى الطويل، لذلك يجب أن تلتزم الإدارة بهذه العناصر وتقدم تعهدا واضحا بها فى التفكير، اللغة، وفى الثقافة التنظيمية، ويجب أن تحولها إلى خطة عمل وهذه المبادئ هى:

١- خلق الإتساق والإستقرار فى الأهداف لتحسين المنتجات والخدمات: حيث يعتقد "ديمنج" أن الكثير جدا من المنظمات يمتلك فقط أهدافاً قصيرة المدى Short-term ولكنها لا تنظر إلى ٢٠-٣٠ سنة قادمة، لذلك فهذه المنظمات فى حاجة لخطط طويلة المدى Long-Term، تعتمد على رؤية للمستقبل وتعهد والتزام مستمر ومتواصل لهذه الأهداف.

٢- التوافق مع الفلسفة الجديدة : يعتقد "ديمنج" أننا فى حاجة إلى عقيدة جديدة داخل المنظمة من خلالها تصبح الأخطاء والسلبيات غير مقبولة، وأن يصبح التحسين شعارا للمنظمة والتزاماً شاملاً من القمة إلى القاع وبحيث تُؤدى الأشياء بطريقة جديدة وليس عمل الأشياء القديمة بطريقة أفضل، وأن يستبدل التنافس بالتعاون.

٣- التوقف عن الاعتماد على التفتيش والفحص الكمي لإنجاز الجودة: وذلك لأن الفحص التقليدى الذى يأتى فى نهاية خط الإنتاج لا يُحسن ولا يولد الجودة، لأنه لا يعنى منع الأخطاء ولكن استبعاد المعيب، وهذه عملية مكلفة، ومن ثم فالجودة لا تتأتى إلا من خلال تحسين العملية وتدريب العاملين على الاشتراك فى عملية التحسين .

٤- التوقف عن تقييم الأعمال على أساس السعر والكم فقط: إن السعر الأرخص قد يحمل بين طياته تكاليف إضافية

فى عمليات الإصلاح والصيانة نتيجة رداءة المنتج، لذلك ليس السعر الأرخص هو المعيار، بل الجودة الأعلى هى الهدف.

٥- التحسين المستمر وإلى الأبد لنظام الإنتاج والخدمات: إن التحسين ليس محاولة لمرة واحدة **onetime** بل عملية مستمرة متواصلة لمنع الأخطاء وإنهاء المشكلات وتجاوز توقعات العميل ، وذلك يعنى تحمل الإدارة لمسئولية قيادة عملية التحسين وضمان أن هناك عملية متواصلة لتحسين الإجراءات .

٦- تأسيس برامج للتدريب على المهارات التى تتطلبها أنماط الوظائف: التدريب يمثل أداة فعالة لتحسين الجودة، وذلك لأن عظمة الفاقد فى المنظمة إنما يرجع إلى الفشل فى توظيف ذكاء العاملين على نحو ملائم، ويهتم ديمنج بالتدريب على الطرق الإحصائية لدورها فى منع الأخطاء وتحسين الجودة .

٧- تبنى وتأسيس القيادة المؤسسية: يؤكد ديمنج أن وظيفة الإدارة ليس الإشراف ولكن القيادة، وهذا يعنى أن يكون الإداريون مسئولين عن التحول إلى النظام الجديد، وتكون مهمتهم الأساسية تحسين النظام، ويجب عليهم تنمية التوقعات من جانب العاملين وخلق مناخ مساند للتغيير.

٨- استبعاد وإزالة الخوف : الناس دائما فى حاجة لبيئة مساندة ومشجعة تتوافر فيها قيم الثقة والاحترام وتبادل

المشاعر والأمن وإزالة الخوف وبث الثقة فى نفوس العاملين، مما يجعل كل فرد بالمنظمة يؤدي عمله بفعالية أكبر، حيث أن الشعور بالخوف وعدم الأمن يقلل الإنتاجية والجودة ويقلل الصدق والابتكار والتجديد .

٩- إزالة الحواجز والعوائق التنظيمية بين الأقسام والوحدات المختلفة: ويتم هذا بناءً على وجود وحدة فى الهدف، وبالتالي يمكن إحلال التعاون بديلاً عن التنافس، مع تنظيم الجهود وتبادل وتعاضد الخبرات والرؤى، وهذا يتطلب أن يكون أعضاء المنظمة قادرين على العمل معاً كفريق.

١٠- التخلي عن الشعارات والتحذيرات وتوجيه اللوم للعاملين: يؤكد "ديمنج" أن الشعارات لا تملك تأثيراً عملياً فعالاً فى العاملين، كما أن عدم تحقيق هذه الشعارات يؤدي إلى الإحباط، لذلك من الضروري وضع العاملين أمام مسئولياتهم والتأكيد على الدوافع الداخلية لدى العاملين مع التخلص من اللوم والتحريض، ويكون الهدف هو حث العاملين على إنجاز الأخطاء الصفرية

١١ - التخلي عن الحصص الرقمية لقوة العمل والأهداف الرقمية للإدارة: يؤكد "ديمنج" أن معايير العمل ينبغي أن لا تقتصر فقط على المعايير الكمية، بل من الضروري ابتكار معايير جديدة تجمع بين الكمية والنوعية معاً ، كما أن تحديد حصص رقمية للعاملين عليهم إنجازها، قد يؤثر على نوعية مخرجاتهم، لأنهم

حينئذ سوف ينظرون إلى إنجاز مهماتهم بإتجاز الحصة المطلوبة منهم .

١٢- إزالة الحواجز التي يمكن أن تسلب الناس الفخر والاعتزاز بعملهم: يتم ذلك من خلال التأكيد على الدوافع الجوهرية بدلا عن المكافأة العرضية، وبالتأكيد على التقويم الذاتي والمكافأة الذاتية والتوجيه الذاتي، وإلغاء نظم التقييم التي تؤدي إلى ترتيب الناس وتصنيفهم مما يعنى الصراع والمنافسة والتوتر، ويؤكد "ديمنج" على ضرورة العمل في فريق لإيجاد إطار من المصالح المشتركة .

١٣ - تأسيس برامج صارمة للتربية والتحسين الذاتي لكل فرد بالمنظمة: إن توفير أعضاء مؤهلين ومتعلمين يساهم أكثر في أخذ المبادرة في عمليات التحسين وذلك من خلال برامج التعليم المستمر، وإعادة التأهيل على الوظائف والمهارات الجديدة، إن ما يسعى إليه ديمنج هو مستوى التمكن المعرفي في أداء الوظائف، وضرورة أن يأخذ العاملون شيئا من المبادرة في ذلك .

١٤- قيادة عملية التحول: وذلك بوضع كل واحد بالمنظمة أمام مسؤولياته نحو إنجاز التحول إلى الجودة الشاملة وهذا يتطلب تكوين إلتزام وفهم من القمة إلى القاع والاستعانة بفرق عمل تدفع بهذا الإلتزام إلى الأمام دائما. (أشرف السعيد: ٢٠٠٥، ٦٩)

ومما يؤكد مبادئ ديمنج ويعطيها الأهمية الكبيرة فيما يتعلق بالجودة ، ولا سيما جودة حياة العمل فى مؤسسات التربية والتعليم ، ما يشهده عالم اليوم من تحديات كثيرة ومتنوعة تتمثل أهمها فى تزايد الحاجات المجتمعية ، وتغيرات الاحداث السريعة والمتلاحقة ، وقلة الموارد والامكانات المتاحة ، مما يتطلب تحديد الأولويات وترشيد الموارد سواء كانت مادية أو بشرية وحسن استغلالها، وهذه التحديات فرضت على الحكومات ضغوطا كبيرة للحفاظ على التوازن المطلوب فى ظل الموارد وشح الامكانيات ، مما دعا المفكرين وذوى الخبرة فى التخصص بالبحث عن أفضل السبل والوسائل للتعامل مع هذه التحديات ،ويمكن القول أن الضغوط لتوفير خدمات ذات جودة عالية وبتكاليف منخفضة دفعت الهيئات الحكومية لاتخاذ مدخل استراتيجى لوضع الأهداف ، وتوزيع الموارد عن طريق تقييم البيئة الداخلية والخارجية التى تؤثر على برامج الهيئات الحكومية ولكل ذلك استحقت إدارة الجودة الشاملة كمنهج متكامل يعتمد على أداء ادارة القوى البشرية وكل إدارة فى المنظمة ، وعلى التحسين المستمر فى أساليب العمل ، أن تكون أحدث المداخل المنهجية فى تطوير المؤسسات واعادة هيكلتها . (السيد شريف: ٢٠١٤ ، ص ١٦).

وإذا كانت إدارة الجودة الشاملة : تمثل مدخل أو استراتيجية تنظيمية يتم السعى لتطبيقها فى مختلف مستويات

المنظمة على نحو كلى إذ يصبح تحقيق الجودة عملية يلتزم بها الجميع ، وبشكل مستمر ولعل ذلك يفضى بنا إلى الشمول أو الكلية التى تعنى كل الافراد داخل التنظيم وخارجة، إذن فلا بد من تضافر جهودهم للوصول إلى الجودة الشاملة ، ومن هنا فان ادارة الجودة الشاملة لكى تحقق أهدافها فى المجال التعليمى وخاصة فى رياض الأطفال فلا بد من تحسين الانتاجية التعليمية بمؤسسات رياض الأطفال، وذلك من خلال تأصيل مبادئ ديمينج الأربعة عشر.(المرجع السابق: ٢١).

لقد حاول ديمينج رائد الجودة الشاملة صياغة مبادئ وأسس يمكن من خلالها تحقيق الجودة الشاملة للمحافظة على بلوغ الأهداف والبقاء على استمرارية الجودة والاتقان من خلال استخدام أدوات التحليل البيانى لمراقبة النجاح والتحسين المستمر فى نظام يقوم على التخطيط والمشاركة ، وتقوم هذه المبادئ على البرمجة الاكاديمية فى مجالات (التخطيط والتحليل والمشاركة ، والتطوير وتصميم البرامج وتقييم الادارة التعليمية ودفع إدارة الجودة التى تناسب التعليم) . (المرجع السابق ، ص ٢٣).

من خلال العرض السابق للمبادئ التى تقوم عليها الجودة يتضح أن مبادئ ديمينج هى الأكثر ملائمة للميدان التربوى وأن مديرى التعليم والمعلمين والمساعدين بالنظام من العاملون والطلاب هم المنتج وأولياء الأمور والمجتمع

ككل هم العملاء ، وواضعى السياسة التعليمية هم مجلس إدارة مؤسسات رياض الأطفال، مع التأكيد على أن الجودة الشاملة لا تأتي إلا من خلال تحسين الانتاجية التعليمية وتحسين أدائها. (المرجع السابق، ص ٢٦، ٢٥).

وعليه ترى الباحثة: أن الجودة الشاملة لا تتأتى بالتمني ولن تحصل عليها المؤسسة أو الفرد بمجرد الحديث عنها بل إن على أفراد المؤسسة ابتداءً من رئيسها في أعلى قمة الهرم إلى العاملين في مواقع العمل العادية وفي شتى الوظائف أن يتفانوا جميعا في سبيل الوصول إلى الجودة، ولعل من مبررات الأخذ بمدخل الجودة الشاملة في تحسين الانتاجية التعليمية ، ولا سيما فى مؤسسات رياض الاطفال إبتكار أساليب لتنمية الموظفين تخاطب اتجاهات ومعتقدات هيئة إدارة المؤسسات التعليمية. فى ضوء هذه التحديات وغيرها وكان لابد أن يكون هناك مراعاة لمعايير وأسس الإدارة الإنتاجية التى تؤدى إلى تفعيل دور مؤسسات ما قبل المدرسة.

ونظراً لأهمية جودة حياة العمل والتى تمثل الكيان الأهم والعنصر الفعال لضمان نجاح المؤسسات التعليمية بقوة مواردها البشرية ،إذا كانت الدراسة تهدف إلى استشراف جودة حياة العمل فى المؤسسات التعليمية لطفل ما قبل المدرسة، فإن القوة البشرية التى تعد عصب العملية

التعليمية في هذه المؤسسات هي معلمات رياض الأطفال ،
ومما لاشك فيه أن توفير جودة في حياة العمل لديها سوف
ينعكس ايجاباً، على أطفالنا.

لذا كان لابد من تناول جودة الحياة الوظيفية ، في
الدراسات والأبحاث المختلفة، فبتبني برامجها تزداد قدرة
المؤسسة التنافسية وإنتاجيتها، وتزداد القدرة على توفير
قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية، مع توفير ظروف عمل
محسنة، إضافة للتأثير الإيجابي لهذه البرامج على المؤسسة
ووظائفها وأقسامها خصوصاً ممارسات إدارة الموارد
البشرية.

مفهوم جودة حياة العمل (الحياة الوظيفية):

إن مفهوم الجودة يمكن استعماله في عدة معاني حسب الجماعة
المرجعية أو النسق السوسيو - اجتماعي الذي يستعمل فيه كما
يورده (Schalock ,1992) أما لدى البعض الأخر فعبارة الجودة
تترجم على أنها الشيء المستحسن أو الشيء المرغوب كما هو
ملاحظ في أنظمة الجودة الممارسة في الصناعة كالمشاركة وتقديم
الأداء المطلوب للحصول على رضا الزبون أو التطوير المستمر
(جواد خليل، عزيزة شرير ٢٠٠٨ ، ٧١١).

لقد ركز (Lawler, 1971) 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 في صناعة القرارات، الرضا الوظيفي، كما حدد كاسيو (Casio, 1986) مؤشرات جودة حياة العمل بالرضا الوظيفي، القدرة على الوفاء بالالتزامات ، وتوفير العلاقات الإنسانية، وقلة الشكاوى والتظلمات، وانخفاض الغيابات ومعدل الدوران و إن 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 (جلال شبات: ٢٠١١).

ونستخلص أن مفهوم جودة حياة العمل: يؤكد على المعنى المركب من عدة أبعاد تشير في بعض الأحيان إلى بعض العوامل المترابطة التي تحتاج إلى فحص دقيق من اجل بناء نسق مفاهيمي وقابل للقياس والمتعلق بالرضا المهني والمشاركة في العمل، التحفيز، والإنتاجية ، والسلامة والأمن في العمل والراحة والسعادة والخصائص الشخصية للعمال ضمن محيط المنظمة ، وتطوير القدرات ، التوافق بين الحياة في والعمل وخارجها .

تاريخ دراسة جودة الحياة في العمل (الحياة الوظيفية):

تعود جذور دراسة جودة الحياة في العمل, إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية لمايو (Mayo,1933) والتي عرفت رواجاً كبيراً مع مدرسة علم السلوك (Cgregor,1960) وهذا ما لخصه (Bergeron1982) حيث ورد 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.(ناصرالسكران: ٢٠٠٤، ٥٤)

ومع بداية سنة ١٩٧٠ والتي تعتبر الفترة الخصبة في البحث و محاولة إعطاء تعريف واضح لجودة حياة العمل حيث بلغت الذروة بدون شك في الاجتماع الدولي حول (جودة الحياة الوظيفية المنعقد في سبتمبر في الولايات المتحدة الأمريكية) والذي خرج بتوصيات حول تنسيق و توحيد جهود الباحثين و المنظمات المعنية وذلك لبناء إطار نظري قوي حول مجال البحث في جودة الحياة الوظيفية

بتأسيس المجلس الدولي لجودة الحياة الوظيفية مهمته الإشراف وتشجيع البحث وتبادل المعارف في مجال الصحة العقلية في العمل والذي له علاقة وثيقة بجودة حياة العمل، ونال هذا المفهوم اهتماماً كبيراً في أوساط المؤسسات لتحسين وإصلاح العمل وطرح برامج تستند إلى أهمية المورد البشري في المؤسسة (Abdou KarimA Ndoye:2000).

ومع بداية التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل، وتزايد الاهتمام بها نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة الموارد البشرية وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الإستراتيجيات التنافسية (Darren Vanlaar, Juliana 2007).

اتجاهات دراسة جودة الحياة في العمل (الحياة الوظيفية):

يرتكز مفهوم جودة الحياة في العمل أو الحياة الوظيفية على أساس مدرستين كل منها تحاول التركيز على جوانب معينة أثناء تناولها لهذا الموضوع، الأولى تدرسها على أساس مقارنة مدرسة الموارد البشرية التي تؤكد على إرضاء حاجات الأفراد أما الثانية فتقوم على أساس المقارنة النفس- تقنية وسنحاول التطرق إلى كل منها على حده، وان

كان تعريف جودة الحياة في العمل يختلف من دولة إلى أخرى حسب موروثها الثقافي و التاريخي.

- اتجاه مدرسة الموارد البشرية: يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا وان فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والإلتزام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع وبذل المجهود لذلك والتأكيد عليه. (Bouillercé Brigitte, 2001).

-المقاربة التقنية- الاجتماعية: (Louis Edavid 1977) ويعتقد أن مفهوم جودة الحياة في العمل يجب أن يراعي العمال ومحيطهم العام مع إعطاء أهمية للمنظمات العمل وكذلك أيضا الجانب الإنساني إن كان مهملًا والذي يسمى بالنسق التقني الاجتماعي.

وعلى حسب هذا النموذج فإن فعالية الأداء تتحقق باتحاد الجانب الاجتماعي والتقني لكل منظمة ، فالجانب الاجتماعي والذي يتمثل في العامل البشري والأدوار والعلاقات ونظام

الاتصالات والسلطة والمسؤوليات و أنظمة التقويم والتقييم ، ميكاتزمات التكيف والاندماج الفرد داخل التنظيم، الخدمات داخل المؤسسة (التوظيف والانتقاء ، التكوين) أما الجانب التقني لاسيما الإجراءات ، التجهيزات ، البرامج ، الحواسيب.... الخ وان جودة الحياة في العمل تتعزز عن طريق التفاعل بين هذين الجانبين.(سعيد السالم:٢٠٠٤، ٦٦)

ولتحقيق هذا الهدف في مؤسسات رياض الأطفال يجب وضع معايير لكل مكون من هذه المكونات منها على سبيل المثال معايير اعداد المعلمة من حيث الكفاية المهنية ، والالتزام بالمهام المطلوبة منها سواء كانت تقنية أو إجتماعية ، وأيضاً إدارة الرضا لابد من الالتزام باشاعة العلاقات الإنسانية الجيدة واختيار المدربين وتدريبهم.

عوامل نجاح جودة حياة العمل (الحياة الوظيفية):

تتناول جودة حياة العمل الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بقصد 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:

نظام الاتصالات: تعتبر المؤسسة بيئة حيوية لمختلفة الأنشطة الاتصالية الرسمية والتي يعرفها (Stéohane, 2002) بأنها تبادل المعلومات أو نشر المعلومات الرسمية الخاصة بالمؤسسة وهي مجموعة من الأنشطة الاتصالية التي تحدث داخل المؤسسة من خلال العلاقات الرسمية واللا رسمية التي تحدث ضمن محيط المنظمة (محمد سرور: ٢٠١٢، ٨٩).

نظم المقترحات: إن جودة حياة العمل الجيدة وبرامج مشاركة العاملين تفترض أن العاملين لديهم أفكار جديدة وأن مسئولية الإدارة هي متابعة وتطبيق هذه الأفكار نظم المقترحات تعرض طريقة منظمة لجمع الأفكار من العاملين إن معظم نظم المقترحات الحديثة تعالج بطريقة " صندوق المقترحات بدلاً من ذلك، يقوم العامل بتقديم المقترح لمشرف وسيط، وبعد تلقي التعليقات من المشرف هذا الالتزام يجب أن يكون واضح في كلمات وتصريحات عامة ورسائل إلى العاملين ومقالات وأخبار المؤسسة ، أما إذا رأى المشرف في اقتراحات العامل نقد ضمنى فسوف لن تتلقى هذه الأفكار الجديدة أي تشجيع وفي النهاية ، يجب على كل منظمة أن تخلق بيئة عمل تحترم فيها كل فكرة مطروحة سواء كانت مجدية أو غير مجدية.

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. (المرجع السابق: ٩٢).

قياس جودة الحياة الوظيفية (جودة حياة العمل) :

هناك العديد من الدراسات التي اهتمت بقياس جودة الحياة في العمل انطلاقاً من أعمال (Martel: 2004) والتي تعتبر أداة للقياس الجودة في العمل وتسمح بالتشخيص التنظيمي وإعطاء الحلول اللازمة لمختلف المشاكل التي يتم العثور عليها .

- المكافآت عن العمل: الأجور، الأرباح الهامشية، ضمان المكافآت.

- المسار المهني: إمكانية التطور، التحويل من مكان العمل، التكوين والإتقان.

- أوقات العمل: ساعات العمل، الساعات الإضافية للعمل، التغيب لأسباب عائلية .

- الجو السائد مع زملاء العمل:، الشعور بالانتماء، المنافسة ، العلاقة مع الزملاء والزميلات ، صراع الأدوار.

- العلاقة مع رؤساء العمل : العلاقة السائدة مع رئيس العمل، العلاقة المتبادلة مع المرؤوسين، العلاقة مع العمال الآخرين ، الملاحظات والتقييم، الاتصال و تلقي المعلومات.

- الخصائص الفيزيائية لمحيط العمل:مكان العمل، معدات ووسائل العمل.

- العوامل المؤثرة في تقييم الوظائف :فعالية العمل ، نوع الوظيفة، الكفاءة والعمل ، الاستقلالية ، تنوع المهام ، تبادل الأحاسيس والمشاعر، الانجاز على أرض الواقع ،المشاركة في اتخاذ القرار . (Presses Universitaires2002)

وتتميز هذه الوثيقة بالفعالية وسهولة الإستعمال والبعد عن التعقيد وإمكانية الإجابة عليها من طرف جميع العاملين وفي مختلف القطاعات والتعرف على الحاجات الخاصة للعاملين والسماح بمقارنة النتائج بنتائج أخرى.

وتشير العديد من الدراسات إلى انه يمكن قياس جودة الحياة فى العمل من خلال المقاييس الآتية : (الالتزام التنظيمى، الرضا الوظيفى، سيادة روح الفريق داخل المنظمات).وخلصت الدراسة إلى أنه يمكن لجودة الحياة فى العمل فى حدها الأدنى أن تؤثر على الرضا الوظيفى

للعاملين، وأن جودة الحياة الوظيفية فى حدها الأعلى يمكن أن تؤثر على الالتزام التنظيمى وسيادة روح الفريق.

بينما توصل (سيد جاد الرب: ٢٠٠٨) إلى أن وجود مستويات عالية لجودة الحياة فى العمل سوف يقلل من المعايير غير المرغوب فيها ويعظم من المعايير المرغوب فيها ، واشتملت هذه المعايير لقياس جودة الحياة فى العمل : (معدلات حوادث العمل.، معدلات الشكاوى، معدلات الاضراب والتجمهر والامتناع عن العمل، معدلات الغياب والتغيب، معدلات دوران العمل.

وترى الباحثة: أن معايير قياس جودة الحياة فى العمل اختلفت من باحث لآخر طبقا للهدف الذى تسعى إليه كل دراسة ولطبيعة عمل كل منظمة، تجرى فيها الدراسة والتي يتوقف عليه استخدام المقاييس الكمية والوصفية فى قياس جودة حياة العمل. وبالتالي فإن مرحلة رياض الأطفال بمؤسساتها تشترك مع جميع مؤسسات التعليم فى الإطار العام لجودة العمل ولكنها تختلف فى حيثيات المرحلة بكل جوانبها.

أبعاد ومؤشرات جودة حياة العمل (الحياة الوظيفية):

أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت على جودة الحياة في العمل أن تحسين جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها وبرامجها المختلفة سيؤدي حتما إلى زيادة الإنتاج، والإرتقاء بمستويات ومعدلات الرضا الوظيفي في منظمات الأعمال ، إضافة إلى ذلك إشباع حاجات العاملين بكافة أشكالها المادية والاجتماعية والمعنوية وحاجات الأمان والاستقرار الوظيفي .

أولاً: المشاركة في اتخاذ القرارات :استحوذت مشاركة العاملين على اهتمام واسع على مستوى الادارة والمنظمات في أوروبا والولايات المتحدة الامريكوي، حيث ان الفكرة الاساسية لمشاركة العاملين مفادها أن هؤلاء العاملين هم الذين يؤديون أنشطة العمل الفعلية وأن طلب المعلومات منهم وإشراكهم فيما يتعلق بعملهم يمكن أن يعطى رؤية قد تكون غير متاحة للمديرين.

كما أن السعي الدائم لدعم عمليات مشاركة العاملين والتوسع فيها على مستوى المنظمات أو حتى الدولة له ما يبررهنظرا إلى مزايا وعوائد عملية المشاركة، ومن أهمها زيادة الانتاجية والاداء وتخفيض معدلات الحوادث، والحصول على اراء واقتراحات وافكار ابداعية وابتكارية ، اضافة إلى بناء كوادر وظيفية فعالة وتأهيلها للترقى في

المناصب القيادية وتحقيق الرضا الكامل لاحتياجات العملاء
ورغباتهم وطموحاتهم. (الكلبي، عائض، صفوان: ٢٠١٢،
٢٠٤،

ثانيا: نظم الترقية والتقدم الوظيفي: إن المنظمة التي تتيح
لافرادها فرصة للترقية وفقا لكفاءتهم فى الاداء تحقق درجة عالية
لهم ،حيث أن الافراد الكفاء لديهم طموحات وتصورات عن العمل
والاداء ،ولابد أن تقابل من قبل المنظمة كسياسات للتطور والترقية
تتوافق مع معدلات أداء الافراد وطموحاتهم.، وهذا ما أكد عليه (
أبو شيخة) فى أن نظام الترقيات والتقدم الوظيفي يقوم على أن
مستوى أداء العامل يعتبر بمثابة الجسر الذى يوصل الى الوظيفة
الاعلى فى السلطات والمسؤوليات والاجر ،وهو أمر يتطلب ادائه
فى وظيفته،وكذلك تقويمه فى الوظيفة المرقى إليها. (أبو شيخة،
نادر أحمد: ٢٨٨، ٢٠١٠)

ثالثا: الالتزام التنظيمي: يعد الالتزام التنظيمي من المفاهيم
السلوكية والتنظيمية التى أخذت أبعادا واتجاهات واسعة ،حيث يعد
أحد المفاهيم التى استعملت بطريقة مختلفة لتشير إلى الفرد الملتزم
الذى يحرص على أن تظهر نماذج سلوكية معينة كالدفاع عن
المنظمة والشعور بالفخر والاعتزاز والانتماء إليها والرغبة فى
البقاء فيها لاطول مدة ،كما أنه يبرز مستويات عالية من سلوك
الدور المتميز والتى تنصب نحو الاداء المتميز والمطلوب.وتؤكد
معظم الدراسات أن استمرارية الموظفين فى عملهم بالمنظمة تكون

لفترات أطول من هؤلاء الأقل التزاما، وتكون لديهم رغبة أقوى لمزاولة عملهم وسلوك أكثر إيجابية نحو أدائهم لوظائفهم (الاكليبي، عائض، صفوان، مرجع سابق، ١٨٦).

رابعاً: السلوك القيادي والاشرفى فى العمل: إن المرؤوسين فى المنظمة بحاجة دائماً إلى الثقة والتشجيع وإلى دعم رؤسائهم، ليتأكدوا أنهم يسيرون على الطريق الصحيح، وهذا بالتأكد سينعكس على رضاه وأدائه الوظيفى وليس هناك ما يقتل إمكانات المرؤوس كشعوره بأن رئيسه غير مبال بما يقوم به من واجبات وظيفية بالتالى يتوجب على الرؤساء اتباع اسلوب تشاركى فى القيادة والاشراف فهناك علاقة قوية بين نمط القيادة والاشراف ورضا العاملين عن أعمالهم وأدائهم الاعمال المطلوبة منهم، فالرئيس الذى يتبع الاسلوب البيروقراطى فى قياده مرؤسيه لا يكسب ولاءهم ويؤدى إلى تعزيز مشاعر الاستياء تجاهه أما القائد أو الرئيس الذى يعتمد على الأسلوب الديمقراطى فى القيادة ويجعل المرؤوسين موضع اهتمامه فى القرارات التى يتخذها يؤدى إلى تطوير علاقات الدعم والولاء بينهم للعمل والمنظمة، وهذا له تأثيره على رضاهم فى العمل. فلا بد من اتباع النظام التشاركى فى القيادة والاشراف، إذ تتأثر الروح المعنوية للموظفين بأسلوب القيادة الذى يمارس عليهم إلى حد كبير. (محمد سرور: مرجع سابق ١٥٦).

خامساً: الأجرور والمكافآت المادية والمعنوية: إن المنظمات التي تهدف لدمج أكبر للعاملين فيها تحتاج إلى نظم متنوعة من المكافآت عن المنظمات التقليدية ومنها : الأجر المعتمد على المهارات ، والأجر المرتبط بتقييم الأداء، والمشاركة في المكاسب. ، كما تبرز أهمية الأجرور في المجتمعات الرأسمالية بدرجة أكبر من المجتمعات النامية نظراً إلى أهمية الجانب الاقتصادي في حياة الافراد في المجتمعات ، وأنها إحدى المشبعات لحاجات تختلف عن الحاجات الاقتصادية مثل الحاجة للتميز وأنها رمز للتفوق والنجاح.(المرجع السابق: ٩٩).

سادساً: برامج التدريب والتعلم: تعتبر برامج التدريب والتعلم من العوامل الاساسية والمفاهيم الرئيسة التي تعتمد عليها المنظمات وإدارات الموارد البشرية فيها للتميز والمنافسة ، فقد وجد ماكلياند بأن الأفراد ذوي الأداء العالي يرغبون في تمييز أنفسهم عن الأفراد الآخرين ، وأنه من الممكن تعلم هذا الاداء العالي واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة بإثارة دافع الاستعداد للأداء. ، كما أكدت مجموعة من الدراسات أهمية برامج التدريب والتعلم بالمنظمة ، أن برامج التدريب وفرص التعلم تعد الأبعاد الأكثر تأثيراً على انتاجية العاملين وأدائهم الوظيفي من بين عوامل جودة الحياة الوظيفية.

سابعاً: الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل: تؤثر الصحة والسلامة المهنية فى العمل تأثيراً مباشراً على صحة العاملين وحالتهم بصفة خاصة، وعلى الأداء والكفاءة التنظيمية بصفة عامة.، وبالرغم من أن إدارة الموارد البشرية هى المسؤولة عن وضع البرامج الخاصة بتحسين إدارة بيئة العمل، إلا أن تعاون الإدارات الأخرى فى صيانة وتحسين بيئة العمل لا يمكن تجاهله وبالتالي هى مسؤولية شاملة لجميع أقسام المنظمة، وذلك لانعكاساتها على سلامة وصحة الموارد البشرية وفعالية أدائها، هذا وتعد بيئة العمل والسلامة المهنية تعد من أكثر أبعاد جودة الحياة فى العمل تأثيراً على أداء العاملين وانتاجيتهم فى العمل. (سالم: ٢٠٠٩)

ثامناً: العلاقات الاجتماعية: إن طبيعة العلاقات الاجتماعية السائدة بين العاملين فى مكان العمل يمكن تحديد مستويات هذه العلاقة بالآتى (العلاقات بين المرؤوسين - العلاقات بين الرؤساء - العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين) وبالتالي فإن العلاقة الإيجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر به إشباعاً لحاجته الاجتماعية، وتحقق تبادل المنافع بينها، لذلك فإن المنظمة والعمل الذى يتيح للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، فإن الرضا الوظيفى لهم سيكون مرتفعاً والعكس صحيح .

تاسعاً: توازن الحياة الوظيفية والشخصية: يعتبر التوازن بين الحياة الشخصية للموظف وحياة العمل والوظيفة من أهم أكبر التحديات التي تواجه كلا من أصحاب العمل والموظفين على حد سواء وتحتاج إلى تبنى استراتيجيات مميزة خاصة بالتوازن بين العمل والحياة فلا بد من من ايجاد ثقافة تنظيمية للمؤسسة تتمثل في تركيز الموظفين على واجباتهم الخاصة بالعمل أثناء العمل، والموظف يواجه تحدى الالتزامات الشخصية دون تقصير في مسؤوليات العمل، وبالتالي اذا أرادت المؤسسة أن تحقق هذا التوازن والذي يؤدي إلى تعزيز الاداء ونتاجية المنظمة وتحقيق أهدافها فعليها القيام بما يلي:

مبادرات الحياة/ العمل : وتتمثل في السياسات والإجراءات المتبعة من المنظمة ، بهدف تمكين الموظفين من أداء عملهم، وفي نفس الوقت إعطاء مرونة لمعالجة اهتمامهم الشخصية. ثقافة العمل/ الأسرة: ويتوقف على مدى اعتراف واحترام ثقافة المؤسسة للالتزامات والمسؤوليات العائلية للموظف معا لتلبية احتياجات عملهم واحتياجاتهم الخاصة.(ناصرالسكران: ٢٠٠٤)

وتؤكد الدراسات أن التوازن بين الحياة الشخصية والعمل يؤدي إلى تحقيق النتائج المطلوبة على مستوى الأداء من خلال، والحفاظ على ولاء العاملين ، وزيادة انتاجيتهم، وهذا يأتي من خلال المدراء المحترفين في ادارة الموارد البشرية.

ومما لا شك فيه أن القيادة التربوية تسهم إسهاماً أساسياً ومحورياً في إنجاح العملية التربوية بالمؤسسات التربوية بوجه عام وبمؤسسات رياض الأطفال بوجه خاص، حيث يتوقف تطورها على كفاءة منظومة القيادة، وشيوع روح إيجابية تستطيع مواجهه التحديات بالكفاءة والفعالية المطلوبين، ذلك لأن القائد التربوي يلعب دوراً محورياً في تحديد أهداف تلك العملية، وفي رسم الطرق وتحديد الوسائل التي من شأنها إنجاز هذه الأهداف. (السيد شريف: مرجع سابق، ١٦٧)

ومن صفات القيادة القادرة على التكيف: استشراف المستقبل، والوعي، والتعلم من خلال التصحيح الذاتي، وإيجاد الحلول الناجحة لجميع الأطراف. القائد القادر على التكيف يضع الأولويات والأهداف ويجعل المديرين والعاملين الميدانيين مسؤولين خاضعين للمساءلة عن تحقيق تلك النتائج المرجوة، ينبغي على القادة القادرين على التكيف وتقبل الظروف المتغيرة واعتماد مناهج جديدة إذا كان عليهم رسم مسار لبيئة عمل غير واضحة المعالم.

واعتماداً على ما سبق فإن مؤسسات رياض الأطفال بما لها من خصوصية تربوية تحرص إدارتها على تطبيق ما يسمى أبعاد نموذج «بيئة العمل السعيدة» والذي يشتمل على:

• المصادقية: يقيس بعد المصادقية القدر الذي يرى به الموظفون الإدارة صادقة مقنعة، وجديرة بالثقة، وذلك بتقييم إدراك الموظفين لممارسات الاتصال التي تجريها الإدارة،

وأهليتها، ونزاهتها، وأن يفهم الموظفون رؤية المؤسسة وأهمية دورهم في تحقيق أهدافها، أن يستطيع الموظفون التركيز على عملهم، من دون الحاجة إلى تفسير أو فك شفرة المعلومات الواردة إليهم من الإدارة، وأن يستطيعوا التعامل بشكل استباقي مع أي معلومات تثير الحيرة أو أي شائعات.

• الاحترام: يقيس بعد الاحترام مقدار شعور الموظفين باحترام الإدارة لهم، وذلك بتقييم مستويات الدعم، والتعاون والرعاية التي يحظى بها الموظفون في سياق تعاملات الإدارة معهم يقيم البعد الفرعي الخاص بالدعم مدى توفير فرص التدريب، والموارد والتجهيز، بالإضافة إلى مدى تقدير الإنجازات المهنية. تشمل نتائج إظهار الدعم، أن يقوم المدراء بإعداد موظفين مرتبطين بالعمل، متفانين في أدائه وملتزمين بتدريب جيد، وأن يثبتوا لهؤلاء الموظفين أهمية عملهم ومساهماتهم المهنية.

• العدالة: يقيس بعد العدالة مدى إدراك الموظفين عدالة ممارسات وسياسات الإدارة، وذلك بتقييم مدى المساواة، والحيادية والإنصاف الذي يجده الموظفون في مكان العمل، يقيم البعد الفرعي الخاص بالمساواة درجة التوازن في معاملة كافة الموظفين فيما يتعلق بتوزيع المكافآت المادية وغير المادية، تشمل نتائج إظهار المساواة أن يثق

الموظفون في أن القادة والمدراء يرونهم كأعضاء قيمين في المجموعة، أن يشعر الموظفون بالارتياح عند طرح أفكارهم ومقترحاتهم، وأيضاً أن يطلبوا المساعدة عند الحاجة إليها.

• الفخر: يقيس بعد الفخر مدى شعور الموظفين بالفخر بعملهم، وذلك بتقييم مشاعرهم تجاه وظائفهم، وتجاه الفريق أو مجموعة العمل، ومكان العمل التابع للمؤسسة، ويقيم بعد الفخر الفرعي الخاص بالوظيفة الشخصية نظرة الموظفين إلى مساهماتهم الفردية في المؤسسة، أن يعتقد الموظفون أن لعملهم معنى خاص، وقد ينبع هذا الفخر من إدراكهم لتفرد مهاراتهم الشخصية أو لأن الخدمة التي يقدمونها تتميز بقيمة هائلة لدى الموظفين.

• الزمالة يقيس بعد الزمالة شعور الموظفين بالزمالة في مكان العمل، وذلك بتقييم جودة الألفة، وكرم الضيافة، المجتمع في مكان العمل التابع للمؤسسة، يقيم بعد الصداقة الحقيقية الفرعي الخاص بالألفة مدى تمتع الموظفين بالموودة مع زملائهم، وشعورهم بالأريحية، وبقدرتهم على الاعتماد على بعضهم البعض، تشمل نتائج تعزيز الألفة، أن يصبح الموظفون قادرين على تكوين علاقات صداقة حقيقية مع بعضهم البعض، بما يعزز الروابط الفردية التي تربطهم بزملائهم في العمل. (مجلة صدى الموارد البشرية، ٢٠١٦)

وترى الباحثة أن النجاح في إعداد الرسالة المستندة إلى فلسفة المؤسسة والمنسجمة مع أهدافها، يجعل من عملية التخطيط محورا رئيسا لبناء الأنشطة والبرامج وفق رؤية منهجية تسهم في تطوير نظام فعال يمكنها من تحقيق أهدافها، وتوظيف قدراتها، والاستفادة من نتائج التقييم التي تجريها من أجل تطوير أدائها، وتحديث برامجها، كما تشترك بموجبها جميع الوحدات التنظيمية في صياغة أهدافها القريبة، ووضع برامجها التنفيذية لتحقيق رسالة المؤسسة، وتقديم الخدمة الأفضل في مجال نشاطها .

الإطار الميداني للبحث

تأسيساً على الإطار النظري الذي تناوله البحث والذي يتضمن الاستشراف المستقبلي لجودة الحياة الوظيفية بما ينعكس على تطوير الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مؤسسات تربية الطفل وذلك في ضوء مبادئ ادوارد ديمنج. تأتي الدراسة الميدانية للتعرف على الواقع الفعلي لوجهه نظر المعلمات في مدى جودة حياة العمل داخل مؤسسات تربية الطفل وذلك بغرض تطويرها بما ينعكس على طفل الروضة. وذلك كما يلي:

أولاً: منهج البحث : تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها.

مجتمع البحث: يتكون من معلمات رياض الأطفال فى خمس ادارات تابعة لوزارة التربية والتعليم الرسمية بمحافظة الغربية وهى (إدارة سمنود - إدارة المحلة - إدارة السنطة- ادارة كفر الزيات - إدارة زفتى) .

عينة البحث : تم تطبيق البحث على عينة عشوائية من معلمات رياض الأطفال وبلغ عددهم (٣٠٥) معلمة للتعرف على وجهات نظرهم حول أبعاد جودة حياة العمل ومجالاتها.

جدول (١) يوضح أفراد العينة ونسبتهم فى إدارتهن إلى العينة الكلية

م	الإدارة	العدد	النسبة %
١.	سمنود	٨٠	٢٠.٨%
٢.	المحلة	٦٥	٢٠.٥%
٣.	السنطة	٦٤	٢٠.٦%
٤.	كفر الزيات	٣٦	١٨.١%
٥.	زفتى	٦٠	٢٠.٠%
	العدد الكلى	٣٠٥	١٠٠%

ويتضح من الجدول السابق : أن عينة الاستبانة الخاصة بمعلمات رياض الأطفال (أداة الدراسة) فى بعض الإدارات التعليمية الريفية والحضرية بمحافظة الغربية من (٣٠٥) معلمة وويتضح نسبتهم إلى إداراتهم كما هو موضح بالجدول.

ثانياً: أداة البحث

تم إعداد استبانة حول الإستشراف المستقبلي لجودة حياة العمل وانعكاساتها على مستوى أداء معلمات رياض الأطفال من خلال اطلاع الباحثة على مجموعة من الدراسات السابقة إضافة إلى نموذج الإستقصاء الذى أعدته المؤسسة الدولية للسلامة والصحة المهنية (NIOSH) عام ٢٠١٠ لقياس وتقييم جودة الحياة الوظيفية ، وتتكون الإستبانة من مجموعة من الأبعاد موزعة على (74) سؤالاً موزعة على كافة الجوانب السلوكية والتنظيمية والوظيفية والمالية للمؤسسة بما فيها الأداء ومؤشرات قياسه.

تتكون استبانة البحث من ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: وهو عبارة عن المعلومات العامة عن المعلمات (عينة البحث) (الإدارة التابعة لها- المؤهل العلمى- سنوات الخدمة ومدة العمل).

القسم الثاني: وهو عبارة عن أبعاد جودة الحياة العمل موزعة على أربعة مجالات.

المجال الأول: أبعاد جوده حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية. ويتضمن: (المشاركة في اتخاذ القرارات- السلوك القيادي الإشرافي- الالتزام التنظيمي. الإستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم).

المجال الثاني: أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية، ويتضمن: (الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل ، التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية، العلاقات الاجتماعية).

المجال الثالث: أبعاد جودة الحياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية ويتضمن: (الأجور والمكافآت المالية، فرص الترقى الوظيفي)

القسم الثالث: وهو عبارة عن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال.

- تم توزيع الاستبانة على أفراد العينة من المعلمات وبلغ عددها (٣٥٥) إستمارة وبلغ عدد أفراد العينة التي تم إستيفاء استماراتهم (٣٠٥) إستمارة مكتملة البيانات وصالحة للتحليل وعدد الاستمارات المفقودة (٥٠) إستمارة.

- تم جمع البيانات من أفراد العينة في أيام أخرى بالإتفاق مع أفراد العينة.
- تم جمع البيانات وتفريغها وتصحيحها وفق مقياس (ليكرت) الخماسي على النحو التالي :

الاستجابة	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
الدرجة	٥	٤	٣	٢	١

بذلك يكون الوزن النسبي لكل درجة إستجابة ٢٠%، وهو يتناسب مع هذه الإستجابة

صدق الاستبانة:

يقصد بصدق الاستبانة أن تقيس أسئلة الاستبانة ما وضعت لقياسه، وقد قامت الباحثة بالتأكد من صدق الإستبانة بطريقتين:

١- صدق المحكمين " الصدق الظاهري":

عرضت الباحثة الاستبانة علي مجموعة من المحكمين تألفت من خبراء متخصصين في مجال أصول تربية الطفل ومناهج وطرق تعليم الطفل وعلم نفس الطفل، وقد استجابت الباحثة لأراء المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرجت الاستبانة في صورتها النهائية، الصالحة للتطبيق.

٢- الإتساق الداخلي Internal Validity

يقصد بصدق الإتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الإستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وقد قامت الباحثة بحساب الإتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

جدول رقم (٢)

معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال "أبعاد جوده حياه العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية" والدرجة الكلية للمجال

م	الفقره	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولاً: المشاركة فى اتخاذ القرارات			
١	توجد رغبه قويه لدى المعلمات فى المشاركة.	٠.٥٧١	دالة
٢	يشارك المعلمات فى حل مشكلات العمل.	٠.٦٥٧	دالة
٣	يشارك المعلمات فى بناء الخطط التطويريه للعمل.	٠.٧٨٠	دالة
٤	توجد قدره لدى المعلمات على المشاركة فى صنع القرارات.	٠.٦٢٥	دالة
٥	توجد شفافية فى كيفية صنع القرار على كافة المستويات المختلفه فى المؤسسة	٠.٨٠٤	دالة
٦	توجد ممارسات حقيقيه للمشاركة من قبل المؤسسة والمعلمات فى تحديد أهداف العمل وانجاز المهام.	٠.٧٦٨	دالة
ثانياً: السلوك القيادى والاشرافى			
١	يملك المدير قدره على تمكين المعلمات وإيجاد بيئه تعاونيه فى العمل.	٠.٨٧٧	دالة

دالة	٩٢١.	يوجد دور للمدير فى التوجيه والتحسين المستمر للأداء.	٢
دالة	٧٣٥.	يفوض المدير الصلاحيات والمسئوليات للمرؤوسين مع التاكيد على مبدأ المساءلة.	٣
دالة	٨٨٥.	يشجع المدير فى العمل على المبادره والابداع فى اتخاذ القرارات.	٤
دالة	٨٨٤.	يتبع المدير فى العمل النمط التشاركى فى قياده والاشراف.	٥
دالة	٨٦٧.	يعامل المدير المرؤوسين بعداله وانصاف.	٦
ثالثا: الالتزام التنظيمى			
دالة	٨٨٣.	يشعر المعلمات بالفخر والانتماء الى المؤسسة التى يعملون فيها.	١
دالة	٧٦١.	توجد رغبة قوية لدى المعلمات فى البقاء فى العمل لأطول مدة ممكنه.	٢
دالة	٨٤٢.	يتبنى المعلمات ثقافه المؤسسة وقيمتها والدفاع عنها.	٣
دالة	٧٦٨.	تثمن الاداره اسهامات المعلمات بالعمل وتعنتى برفاهيتهم.	٤
دالة	٦٥٠.	يهتم المعلمات بوضع ومستقبل المؤسسة التى يعملون بها.	٥
دالة	٨٤٦.	يشعر المعلمات انهم جزء مهم من المؤسسة التى يعملون فيها.	٦
رابعا: الاستقرار والأمان الوظيفى			
دالة	٧٥٥.	يشعر المعلمات بالمؤسسة بالاستقرار والأمان الوظيفى .	١
دالة	٩١٧.	يعمل المعلمات فى مناخ تنظيمى يتسم بالأمان والثقة المتبادله بين جميع أطراف العمل.	٢
دالة	٨٨٣.	لا ترغب المعلمات بالبحث عن فرص بديله للعمل وذلك لشعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفى.	٣
دالة	٨٦٠.	تتبع الاداره سياسة التدريب والاحتفاظ بالمعلمات وتتبنى الهيكلية التى تدعم ذلك.	٤
دالة	٥٩٤.	توافر الموارد المادية لدى المؤسسة يمكنها من الايفاء بالتزاماتها الماليه تجاه العاملين لديها.	٥
خامسا: برامج التدريب والتعلم			
دالة	٩٧٥.	تعطى الاداره اهتماما كبيرا لبرامج تدريب وتعليم المعلمات.	١
دالة	٩٦٦.	تلبى الدورات التدريبية حاجات المتدربين المستقبليه.	٢

دالة	٩٠٥ .	تشتمل البرامج التدريبية للمعلمات الجوانب الادارية والتقنية معا.	٣
دالة	٩٣٤ .	يقتنع المعلمات المشاركات بالبرامج التدريبيه وأهدافها.	٤
دالة	٨٨٦ .	تتميز أهداف البرامج التدريبية بالوضوح بالنسبة للمشاركين	٥
دالة	٩٢٧ .	توفر الاداره التسهيلات والامكانيات الماديه اللازمه لدعم وتنفيذ البرامج التدريبيه.	٦

*الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

يوضح جدول رقم (٣) معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال " أبعاد جوده حياة العمل المرتبطة بالبيئة المادية والمعنوية " والدرجه الكليه للمجال، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$ ، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

جدول (٣)

معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال " أبعاد جوده حياه العمل المرتبطه بالبيئة المادية والمعنوية " والدرجه الكليه للمجال

م	الفقره	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اولا: الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل.			
١ .	تهتم اداره المؤسسة بسلامه وأمن العاملين.	٨٤٧ .	دالة
٢ .	تنفذ الاداره برامج تضمن تحديد المخاطر المهدهه للصحة والسلامة المهنية فى المؤسسة.	٨٩٥ .	دالة
٣ .	توفر إداره المؤسسة بيئة عمل امانة وصحية.	٨١٣ .	دالة
٤ .	يوجد لدى المؤسسة تشريعات وقوانين محدهه للصحة والسلامة المهنية للمعلمات.	٨٠٤ .	دالة

دالة	.٧٢٣	٥. تقوم المؤسسة باعداد برامج تدريب على السلامة والصحة المهنية للمعلمات.
دالة	.٨٦٧	٦. تلتزم المؤسسة بكل المتطلبات القانونية وبالأنظمة الأخرى ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية.
ثانيا: التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية		
دالة	.٨٣٩	١. تقدم المؤسسة التسهيلات اللازمة لتحقيق التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية.
دالة	.٧٢٥	٢. يوجد دعم ومشاركة من اداره المؤسسة فى ايجاد مناخ عائلى حميم للمعلمات.
دالة	.٣٤٦	٣. توجد مساندة فى رسوم التعليم لأبناء المعلمات فى المؤسسة.
دالة	.٧٢٨	٤. توفر المؤسسة ترتيبات وأنظمة العمل المرنة لأداء بعض المهام الوظيفية فى المنزل.
دالة	.٨٤٢	٥. تمكن المؤسسة المعلمات من الحصول على إجازة عمل وقت الحاجة إليها.
دالة	.٨٦٤	٦. تقوم ثقافته المؤسسة على احترام الالتزامات العائليه وتلبيه احتياجات العمل معا.
ثالثا: العلاقات الاجتماعية		
دالة	.٧٧٧	١. يسود بين المعلمات فى العمل التعاون وروح الفريق الواحد.
دالة	.٦٢٨	٢. يتبادل المعلمات فى العمل الزيارات الاجتماعيه فى كثير من المناسبات.
دالة	.٨١٢	٣. تسود علاقات التقدير والاحترام المتبادل بين الرؤساء والمرؤوسين فى العمل.
دالة	.٩٠٦	٤. تعمل اداره المؤسسة على تعزيز مبادئ

		الإخاء والتعاون بين المعلمات .	
دالة	.٨٢٤	٥. تتيح ادارة المؤسسة فرصه التفاعل والاتصال مع المعلمات فى كافة الأحداث المختلفه.	

*الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

يوضح جدول رقم (٤) معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال " أبعاد جوده حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية" والدرجة الكلية للمجال ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينه داله عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال " أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة الجوانب المالية والإقتصادية " والدرجة الكلية للمجال

م	الفقره	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولاً: الأجور والمكافآت المالية			
١.	تعتبر نظم الأجور والمكافآت مناسبة وملائمة.	.٨٩٠	دالة
٢.	يشعر المعلمات بالرضا بما يحصلون عليه من دخل.	.٩٤٩	دالة
٣.	يوجد ربط بين الأجور والمكافآت وكفاءه أداء المعلمات.	.٨٦٨	دالة
٤.	تعتمد نظم الأجور المكافآت على أسس عادله.	.٧٢٩	دالة

دالة	.٩١٧	٥. يشعر المعلمات بالرضا عن العلاوات والزيادات التي تضاف الى الرواتب سنويا.
دالة	.٨٥٠	٦. يشعر المعلمات فى المؤسسة بأن المكافآت توزع على من يستحقها.
ثانيا: فرص الترقى والتقدم الوظيفى		
دالة	.٩٠٦	١. تعتبر أنظمه الترقيه والتقدم الوظيفى ملائمة.
دالة	.٨٤٠	٢. تمنح الترقيات الاستثنائية على أساس كفاءة الأداء للمعلمات.
دالة	.٧١٨	٣. يوجد توافق بين مؤهلى العلمى وقدراتى العملية
دالة	.٩٤٣	٤. تمنح الترقيات الوظيفية للمدراء والمشرفين بعدالة وانصاف.
دالة	.٩٦٢	٥. تعتمد أنظمه الترقية والتقدم الوظيفى على أسس ومعايير إداريه واضحة.
دالة	.٩٣٤	٦. يوجد فرص مستقبلية متاحة للترقى والتقدم الوظيفى للمعلمات.
دالة	.٨٦١	٧. تطبق إدارة المؤسسة سياسة وضع الشخص المناسب فى المكان المناسب.

* الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

يوضح جدول رقم (٥) معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال " مستوى الأداء الوظيفى للعاملين" والدرجة الكليه للمجال، والذى يبين أن معاملات الارتباط المبينة داله عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ ، وبذلك يعتبر المجال صادقا لما وضع لقياسه.

جدول (٥)

معامل الارتباط بين كل فقره من فقرات مجال " مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال " والدرجه الكليه للمجال.

م	الفقره	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١.	يلتزم المعلمات بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة.	.٧٥٩	دالة
٢.	يوجد قدرة لدى المعلمات على العمل والتكيف مع الحالات الطارئة.	.٧٨٧	دالة
٣.	تتم اجراءات تنفيذ المهام فى الوقت المحدد لها.	.٦٧١	دالة
٤.	ينفذ المعلمات المهام المطلوبه وفقا للخطط المعده مسبقا.	.٨٢٨	دالة
٥.	يشعر المعلمات بالرضا العام عن ابعاد ومكونات جوده الحياه فى العمل.	.٨٥٧	دالة
٦.	يتمتع المعلمات بروح معنويه عاليه.	.٨٦٢	دالة
٧.	يشعر المعلمات بتحسن الصورة الذهنية عن مؤسسات رياض الأطفال.	.٧٩٨	دالة
٨.	يوجد تدنى فى حالات قبول الشكاوى والتظلمات من الإدارة.	.٧٤٤	دالة
٩.	يتميز دور المعلمات دائما فى المؤسسة بالجوده والالتقان.	.٧٩٣	دالة
١٠.	يوجد إنخفاض فى دوران العمل (العزم على ترك العمل).	.٦٢٢	دالة
١١.	يحرص المعلمات على تحسين الأداء بشكل مستمر.	.٦٣٢	دالة

دالة	.٧١٤	يتوافق أداء المعلمات مع المعايير الموضوعية داخل المؤسسة.	١٢.
دالة	.٦٥٧	يوجد لدى المعلمات قدره على العمل وتحمل المسؤوليات الأكاديمية والإدارية و الخدمية.	١٣.
دالة	.٨٠٨	تتحسن قدره المعلمات على التقييم الذاتي لأدائهن.	١٤.
دالة	.٧٤٣	يوجد قدره لدى المعلمات على تطوير مخرجات العمل المؤسسي (أكاديمي، اداري ، خدمات)	١٥.

* الارتباط دال احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$. . .

٣- الصدق البنائي Structure validity

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة تحقيقها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبانة.

ويبين جدول (٦) أن جميع معاملات الارتباط في جميع مجالات الإستبانة دالة احصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ وبذلك تعتبر جميع مجالات الإستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

جدول (٦)

معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الإستبانة والدرجة الكلية للإستبانة

المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
أولاً: أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية	.٦٦٢	دالة
المشاركة في اتخاذ القرارات	.٨٤١	دالة
السلوك القيادي والإشرافي	.٧٨٥	دالة
الالتزام التنظيمي	.٨٨٨	دالة
الاستقرار والامان الوظيفي	.٨٥١	دالة
برامج التدريب والتعليم	.٩٦٣	دالة
ثانياً: أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية	.٩٥٨	دالة
الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل	.٩٢٩	دالة
التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية	.٩٣٠	دالة
العلاقات الاجتماعية	.٩٣٦	دالة
ثالثاً: أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية	.٨٩٥	دالة
الأجور والمكافآت المالية	.٩٢٠	دالة
فرص الترقى والتقدم الوظيفي	.٩٥٣	دالة
مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات	.٩١٧	دالة

الارتباط دال احصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

ثبات الاستبانة

لقد تحققت الباحثة من ثبات الإستبانة من خلال: معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات الإستبانة، وكانت النتائج كما هي مبينة في جدول رقم (٧).

جدول رقم (٧)

معامل كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

الصدق الذاتي*	معامل الفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
٠.٩٧٦	٠.٩٥٢	٢٩	أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية.
٠.٩٧١	٠.٩٤٣	١٧	أبعاد جوده حياة العمل المرتبطة ببيئه العمل المادية والمعنوية.
٠.٩٧٥	٠.٩٥١	١٣	أبعاد جوده حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية.
٠.٩٧٢	٠.٩٤٤	١٥	مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات.
٠.٩٩١	٠.٩٨٣	٧٤	جميع المجالات معا

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل الفا كرونباخ

ويتضح من النتائج الموضحة في جدول رقم (٧) ان قيمة معامل الفا كرونباخ مرتفعة لكل مجال، حيث تتراوح بين (٠.٩٤٣، ٠.٩٥٢) بينما بلغت لجميع فقرات الإستبانة (٠.٩٨٣)، وكذلك قيمه الصدق الذاتي مرتفعة لكل مجال، حيث تتراوح بين

(٠.٩٧٦،٠.٩٧١) ، بينما بلغت فقرات الاستبانة (٠.٩٩١)، وهذه القيم تدل على أن الاستبانة تتميز بثبات مرتفع للدرجة الكلية للاستبانة ودالة احصائياً.

ثالثاً: المعالجات والأساليب الاحصائية المستخدم في البحث :

لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية تم استخدام مجموعة من الأساليب والمعالجات الإحصائية حيث تم تفريغ وتحليل الإستبانة من خلال برنامج (SPSS) مستخدمةً: النسب المئوية، والتكرارات ، والمتوسط الحسابي.

- اختبار الفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) .

- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)

- اختبار (T-Test) T .

- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة احصائية بين ثلاث مجموعات او اكثر من البيانات. لتحديد أهم متغيرات جوده حياة العمل.

- اختبار تحليل الإنحدار المتعدد (Stepwise) المؤثره في الأداء الوظيفي، وكذلك حساب معامل التحديد لقياس قدره المتغير المستقل على تفسير التغيرات التي تحدث في المتغير التابع .

رابعاً: عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث:

النتائج التي تتعلق بالإجابة على (أسئلة البحث الثالث والرابع والخامس):

وللاجابة على هذه الأسئلة قامت الباحثة بتحديد المجالات والأبعاد وتم عرضها على المعلمات (عينة البحث)، ثم إيجاد قيمة المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة الاختبار والترتيب. وذلك لكل بعد من الأبعاد الخاصة بجودة حياة العمل كما يوضحها الجداول الآتية:

جدول رقم (٨)

يبين المتوسط الحسابي ومستوى الدلالة لجميع فقرات

أبعاد جودة حياة العمل بالمرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية	٣.٥٠	٠.٦٣	٧٠.٠٤	١٥.٢٤	دالة

المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تبين من جدول رقم (٨) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣.٥٠ أى أن المتوسط الحسابي النسبي ٧٠.٠٤، قيمة الاختبار ١٥.٢٤ وأن مستوى الدلالة دال لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠.٠٥، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهذا يعنى أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات مجال (أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية بشكل عام).

جدول رقم (٩)

يبين المتوسط الحسابي ومستوى الدلالة لجميع فقرات أبعاد جودة حياة العمل بالمرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي النسبي	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية	٣.٤٥	٠.٦٣	٦٩.٠٤	١٣.٧٣	دالة

المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

تبين من جدول رقم (٩) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال يساوي ٣.٤٥ أى أن المتوسط الحسابي النسبي ٦٩.٠٣

،قيمة الاختبار ١٣.٧٣ وأن مستوى الدلالة دال لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهذا يعنى أن هناك موافقة من أفراد العينة على فقرات مجال (أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية) بشكل عام.

جدول رقم (١٠)

يبين المتوسط الحسابى ومستوى الدلالة لجميع فقرات أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية

المجال	المتوسط الحسابى	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى النسبى	قيمة الاختبار	مستوى الدلالة
أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية	٣.٢٥	٠.٨٤	٦٥.٠٣	٥.٧٢	دالة

المتوسط الحسابى دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

تبين من جدول رقم (١٠) أن المتوسط الحسابى لجميع فقرات المجال يساوى ٣.٢٥ أى أن المتوسط الحسابى النسبى ٦٥.٠٣ ،قيمة الاختبار ٥.٧٢ وأن مستوى الدلالة دال لذلك تعتبر جميع فقرات المجال دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ٠.٠٥، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد زاد عن الدرجة المتوسطة وهذا

يعنى أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات مجال (أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية) بشكل عام.

جدول (١١) المتوسط الحسابى ومستوى الدلالة لجميع فقرات "أبعاد جودة حياة العمل الرئيسية"

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابى النسبى	الانحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	المجال
١	دالة	١٥.٢٤	٧٠.٠٤	٠.٦٣	٣.٥٠	أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية
٢	دالة	١٣.٧٣	٦٩.٠٣	٠.٦٣	٣.٤٥	أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية
٣	دالة	٥.٧٢	٦٥.٠٣	٠.٨٤	٣.٢٥	أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية
-	دالة	١٣.٠٣	٦٨.٦٤	٠.٦٤	٣.٤٣	جميع فقرات أبعاد جودة حياة العمل معاً

- جاءت أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية بالمرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة علي فقراتها وأبعادها المختلفة بمتوسط حسابي نسبي ٧٠.٠٤% من بين متوسطات استجابة المعلمات.
- جاءت أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية بالمرتبة الثانية من حيث درجة الموافقة علي فقراتها وأبعادها المختلفة بمتوسط حسابي نسبي ٦٩.٠٣% من بين متوسطات استجابة المعلمات.
- جاءت أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية بالمرتبة الثالثة من حيث درجة الموافقة علي فقراتها وأبعادها المختلفة بمتوسط حسابي نسبي ٦٥.٠٣% من بين متوسطات استجابة المعلمات.
- جاءت درجة الموافقة علي جميع فقرات أبعاد جودة حياة العمل معا بمتوسط حسابي نسبي ٦٨.٨٤% من بين متوسطات استجابة المعلمات في المؤسسات المستهدفة

جدول رقم (١٢)

المتوسط الحسابي ومستوى الدلالة لجميع فقرات مجال " أبعاد جودة الحياة الوظيفية الفرعية "

الترتيب ب	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال
٧	دالة	١٠.٨٣	٦٧.٥٣	٠.٦٧	٣.٣٨	المشاركة في اتخاذ القرارات
٣	دالة	١٢.٧	٧٠.٣٦	٠.٨١	٣.٥١	السلوك القيادي والاشرفي
٢	دالة	١٨.٧٨	٧٤.٥٠	٠.٧٤	٣.٧٢	الالتزام التنظيمي
٤	دالة	١٢.٦٠	٦٩.٥٨	٠.٧٣	٣.٤٨	الاستقرار والامان الوظيفي
٥	دالة	١٠.٠٠	٦٨.١٦	٠.٧٨	٣.٤١	برامج التدريب والتعليم
٦	دالة	١٠.١٢	٦٧.٩٤	٠.٧٥	٣.٤٠	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
٩	دالة	٧.٢١	٦٥.٠١	٠.٦٧	٣.٢٥	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية
١	دالة	٢١.٤٩	٧٥.١٠	٠.٦٧	٣.٧٥	العلاقات الاجتماعية
١٠	دالة	٣.٧٩	٦٣.٧٧	٠.٩٥	٣.١٩	الأجور والمكافآت المالية
٨	دالة	٦.٨٢	٦٦.١٢	٠.٨٦	٣.٣١	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
-	دالة	١٣.٠٣	٦٨.٦٤	٠.٦٤	٣.٤٣	جميع فقرات أبعاد جودة حياة العمل معاً

المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوي دلالة $\alpha=0.05$

- تبين من جدول رقم (١٢) أن ترتيب درجة الموافقة علي الأبعاد الفرعية العشرة لجودة الحياة الوظيفية جاءت علي النحو التالي:
- العلاقات الإجتماعية: جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط نسبي (٧٥.١٠ %).
- الإلتزام التنظيمي: جاءت في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي نسبي (٧٤.٥٠ %).
- السلوك القيادي والإشرافي: جاءت في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي نسبي (٧٠.٣٦ %).
- الإستقرار والأمان الوظيفي: جاءت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي نسبي (٦٩.٥٨ %).
- برامج التدريب والتعلم: جاءت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي نسبي (٦٨.١٦ %).
- الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل: جاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي نسبي (٦٧.٩٤ %).
- المشاركة في إتخاذ القرارات: جاءت في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي نسبي (٦٧.٥٤ %).
- فرص الترقى والتقدم الوظيفي: جاءت في المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي نسبي (٦٦.١٢ %).

- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية: جاءت في المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي نسبي (٦٥.٠١%).
- الأجور والمكافآت المالية: جاءت في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي نسبي (٦٣.٧٧%).
- تحليل فقرات مجال "مستوي الأداء الوظيفي للمعلمات "

جدول رقم (١٣)

المتوسط الحسابي ومستوى الدلالة لكل فقرة من فقرات مجال "مستوي الأداء الوظيفي للمعلمات "

الترتيب	مستوى الدلالة	قيمة الإختبار	المتوسط الحسابي النسبي	الإحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
٥	دالة	٢٠.٠٠٠	٧٤.٩١	٠.٨٦	٣.٧٢	تلتزم المعلمات بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة.
٦	دالة	١٨.٩٥	٧٣.٩١	٠.٧٠	٣.٧٠	يوجد قدرة لدى المعلمات على العمل والتكيف مع الحالات الطارئة.
١٠	دالة	١٦.٤٨	٧٢.٥٠	٠.٧٣	٣.٣٦	تتم اجراءات تنفيذ المهام فى الوقت المحدد لها

١١	دالة	١٤.٤٠	٧١.٤٧	٠.٧٦	٣.٥٧	ينفذ المعلمات المهام المطلوبة وفقا للخطط المعدة مسبقا.
١٤	دالة	٩.٤٦	٦٨.٥٩	٠.٨٥	٣.٤٣	يشعر المعلمات بالرضا العام عن أبعاد ومكونات جوده الحياه فى العمل.
١٣	دالة	١٢.٤٥	٧١.١٧	٠.٨٦	٣.٥٦	يتمتع المعلمات بروح معنويه عاليه.
٨	دالة	١٤.٠٣	٧٣.١٥	٠.٩٠	٣.٦٦	يشعر المعلمات بتحسّن الصورة الذهنية عن مؤسسات رياض الأطفال.
١٥	دالة	٦.٩٩	٦٦.٧٩	٠.٩٣	٣.٣٤	يوجد تدنى فى حالات قبول الشكاوى والتظلمات.
٩	دالة	١٧.٧٦	٧٢.٧٢	٠.٦٩	٣.٦٤	يتميز دور المعلمات دائما فى المؤسسة بالجوده والالتقان.
٢	دالة	٢٠.٧٣	٧٦.٢٢	٠.٧٥	٣.٨٢	يوجد إنخفاض فى دوران العمل (العزم على ترك العمل).
٣	دالة	١٨.٩٦	٧٤.٣٢	٠.٧٣	٣.٧٢	يحرص المعلمات على تحسين الأداء بشكل مستمر

٤	دالة	١٨.٤٨	٧٤.٢١	٠.٧٤	٣.٧١	يتوافق أداء المعلمات مع المعايير الموضوعية داخل المؤسسة.
١	دالة	٢٦.٢٥	٨٠.٩٣	٤.٠٥	٤.٠٥	يوجد لدى المعلمات قدره على العمل وتحمل المسؤوليات الأكاديمية والإدارية و الخدمية.
٧	دالة	١٧.٤٨	٧٣.٤٢	٣.٦٧	٣.٦٧	تتحسن قدره المعلمات على التقييم الذاتي لأدائهن.
١٢	دالة	١٢.١٣	٧١.٣٩	٠.٩٠	٣.٥٧	يوجد قدره لدى المعلمات على تطوير مخرجات العمل المؤسسي (أكاديمي ، ادارى ، خدمات)
-	-	٢١.٣٩	٧٢.٦٠	٠.٥٧	٣.٦٣	جميع فقرات المجال معاً

*المتوسط الحسابي دال إحصائيا عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

من جدول رقم (١٣) يمكن استخلاص ما يلي:

- المتوسط الحسابي للفقرة الثالثة عشرة " يوجد إنخفاض لدي المعلمات في القدرة علي العمل وتحمل المسؤوليات الأكاديمية والإدارية الخدمية." يساوي ٤.٠٥ ، أي أن

المتوسط الحسابي النسبي ٨٠.٩٢% ، وقيمة الإختبار 26.52 وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائيا عند مستوي دلالة $\alpha=٠.٠٥$ ، مما يدل علي أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة ، وبالتالي حصلت هذه الفقرة علي اعلي درجة موافقة بين متوسطات استجابات المعلمات فيما يتعلق بفقرات مستوي الأداء الوظيفي للمعلمات وتعزو الباحث ذلك إلي ان عدد كبير من المعلمات يمتخصون في مجال رياض الأطفال ، بالتالي لديهم القدرة علي تحمل المسؤوليات الملقاة علي عاتقهم، وقدرتهم علي المشاركة.

- المتوسط الحسابي للفقرة الثامنة " يوجد تدني في حالات قبول الشكاوى والتظلمات " يساوي ٣.٣٤ أي أن المتوسط الحسابي النسبي ٦٦.٧٩% ، قيمة الإختبار ٦.٩٩، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائيا عند مستوي دلالة $\alpha=٠.٠٥$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة علي هذه الفقرة. وحصلت هذه الفقرة علي أدني درجة موافقة بين متوسطات استجابات المعلمات فيما يتعلق بفقرات مستوي الأداء الوظيفي للعاملين. وتعزو الباحثة جزءا من ذلك التدني في الموافقة علي هذه الفقرة إلي قصور في بعض جوانب جودة

حياة العمل والتي أظهرتها بعض النتائج السابقة، إضافة إلى رغبة المعلمات الدائمة في الحصول علي ظروف وترتيبات وظيفية ومعيشية أفضل في كل وقت.

- بشكل عام يمكن القول بأن المتوسط الحسابي يساوي ٣.٣٦، وأن المتوسط الحسابي النسبي يساوي ٧٢.٦٠%، وقيمة الأختبار ٢١.٣٩، وأن القيمة الإحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 لذلك يعتبر مجال " مستوى الأداء الوظيفي للعاملين " دالا إحصائيا عند مستوي دلالة $\alpha=٠.٠٥$ ، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة علي فقرات هذا المجال.

- واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Olorunsola E.O)، حيث توصلت إلي أن الأداء الوظيفي لموظفي الجامعات كان مرتفعا جدا، حيث تجاوز ارتفاع الأداء في مجمل أبعاد الأداء الوظيفي إلي ٧٩% لجميع العوامل المرتبطة بالأداء، وتعزو الدراسة السابقة إلي أن الإرتفاع قد يكون نتيجة للجودة والقدرة التي أظهرتها القيادة في التعامل مع الآخرين. كما واتفقت أيضا مع دراسة (الصرايرة) حيث بينت نتائج الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لاعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة ، إذا بلغت (٣.٧٨) درجة من (٥) درجات في قياس مستوي الاداء.

- وبما أن أهداف الدراسة تركز على الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الاطفال فى المؤسسات التربوية المختلفة كان لابد من دراسة معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد جودة حياة العمل والأداء الوظيفي للمعلمات .

جدول رقم (١٤)

معامل الإرتباط بين أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية والأداء الوظيفي للمعلمات فى مؤسسات رياض الأطفال

مستوى الدلالة	معامل الإرتباط	الفقرة
دالة	.٦٧٧	المشاركة في إتخاذ القرارات.
دالة	.٦٢٥	السلوك القيادي و الإشرافي.
دالة	.٦٩٠	الإلتزام التنظيمي.
دالة	.٧٢٢	الإستقرار والأمان الوظيفي.
دالة	.٧٠٥	برامج التدريب والتعلم.
دالة	.٨٠٨	أبعاد جودة الحياة الوظيفية المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية.

* الارتباط دال إحصائيا عند مستوي دلالة $\alpha = 0.05$.

- توضح نتائج التحليل الإحصائي في جدول (١٤) أن:
- قيمة معامل الإرتباط بيرسون يساوي ٠.٨٠٨، وأن القيمة الإحتمالية (Sig.) تساوي ٠.٠٠٠٠ وهي أقل من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ ، وبالتالي توجد علاقة طردية موجبة.

- ويتضح أنه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب التنظيمية و الوظيفية ومستوي الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عند مستوي دلالة إحصائية 0.05 للأبعاد المرتبطة بالجوانب الوظيفية والتنظيمية لجودة حياة العمل كما هي موضحة بالجدول السابق.
- واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (ndy Danford 2008) (A) على وجود ارتباط إيجابي بين مشاركة العاملين في صنع القرار والأمن الوظيفي من جانب وتحسين مستوى الأداء من جانب آخر.، كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (John K .Layer et al 2009) على وجود علاقة إيجابية معنوية بين إدراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية من جهة ومنها (التدريب، تمكين ومشاركة العاملين، نمط القيادة والإشراف) من جهة ، وأدائهم للعمل من جهة أخرى، واتفقت أيضاً مع دراسة (aleem,Irafan et.al.2014) حيث توصلت إلى أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الالتزام التنظيمي وبرامج التدريب والتعلم كأبعاد لجودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي.

جدول رقم (١٥):

معامل الارتباط بين أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة وظروف العمل
المادية والمعنوية والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
دالة	.٧٠٨	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل.
دالة	.٧٢٥	التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل.
دالة	.٧٦٩	العلاقات الإجتماعية.
دالة	.٨١٠	أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة وظروف العمل المادية والمعنوية.

*الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

- توضح نتائج التحليل الإحصائي في جدول رقم (١٥) أن:
- قيمة معامل الارتباط يساوي ٨١٠ ، وأن القيمة الإحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ ، وبالتالي توجد علاقة طردية موجبة. أي انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة وظروف العمل المادية والمعنوية والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha= 0.05$). واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة (Lediana Xhakollari.2013)، حيث أكدت علي وجود علاقة إيجابية قوية بين بيئة العمل

الصحية والأمانة والرضا العام عن جودة حياة العمل، ودراسة (Seied. H.Mousavi et al 2011)، حيث توصلت إلي أن هناك ارتباطا قويا وإيجابيا بين أبعاد جودة حياة الوظيفية وأداء وانتاجية الموظفين، ويتناسب هذا الإرتباط تناسباً طردياً، ومن بينها (بيئة العمل والأداء الوظيفي) واتفقت مع دراسة (Ayesha, Tabassum) (2012)، حيث توصلت إلي وجود علاقة قوية بين أبعاد جودة حياة العمل منفردة وبين الرضا الوظيفي للعاملين ومن بين هذه الأبعاد (التوازن بين الحياة الشخصية والحياة العمل، وظروف عمل صحية آمنة).

جدول رقم (١٦)

معامل الإرتباط بين أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية والأداء الوظيفي للمعلمات

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة
دالة	.٦٦٨	الأجور والمكافآت المالية
دالة	.٧٧٨	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
دالة	.٧٧٦	أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية

*الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

- قيمة معامل الإرتباط يساوي 776 ، وأن القيمة الإحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة

$\alpha=0.05$ ، وبالتالي توجد علاقة طردية موجبة. أى انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجانب المالية والاقتصادية والأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال عند مستوي دلالة إحصائية(0.05) $(\alpha=)$. واتفقت هذه النتائج مع بعض الدراسات كدراسة ، حيث توصلت إلي أن هناك ارتباطا قويا وإيجابيا بين أبعاد جودة حياة الوظيفية وأداء وانتاجية الموظفين، ويتناسب هذا الإرتباط تناسبا طرديا، ومن بينها (بيئة العمل والأداء الوظيفي). واتفقت مع دراسة (Ayesha Tabassum 2012) حيث توصلت إلى أن هناك إرتباط قوى وإيجابي بين أبعاد جودة حياة العمل منفردة وبين الرضا الوظيفي للمعلمات ،ومن بين هذه الأبعاد (عدالة وكفاءة نظم الأجور والتعويضات، الفرص المتاحة مستقبلاً للنمو والأمان الوظيفي)

- وللرد على تساؤل الدراسة (هل يوجد تأثير لأبعاد جودة حياة العمل فى ضوء مبادئ ديمنج على مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال)، فقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي لمعرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين جودة حياة العمل وأثرها على مستوى الأداء

الوظيفة لمعلمات رياض الأطفال يعزى إلى سنوات الخدمة ومدة العمل.

جدول رقم (١٧)

نتائج اختبار التباين الأحادي " سنوات الخدمة ومدة العمل "

القيمة الاحتمالية	قيمة الاختبار	المتوسطات				المجال
		أقل من سنوات ١٠	أقل من سنوات ١٥	٥- ١٠ أقل من ١٠ سنوات	أقل من سنوات ١٥	
٠.٤٦٥	٠.٨٥٤	٣.٣٥	٣.٣٩	٣.٣١	٣.٤٧	المشاركة في اتخاذ القرارات
٠.٢٧٢	١.٣٠٦	٣.٤٦	٣.٤٨	٣.٤٧	٣.٦٨	السلوك القيادي والإشرافي
٠.٣٢٦	١.١٥٨	٣.٧٠	٣.٦٧	٣.٦٧	٣.٨٧	الالتزام التنظيمي
٠.٨١٠	٠.٣٢١	٣.٤٨	٣.٤٣	٣.٤١	٣.٥٣	الاستقرار والامان الوظيفي
٠.٤٨٠	٠.٨٢٧	٣.٤١	٣.٣٣	٣.٣٤	٣.٥١	برامج التدريب والتعليم
٠.٣٠٨	١.٢٠٤	٣.٤٧	٣.٤٨	٣.٤٩	٣.٦١	أولاً: أبعاد جوده حياه العمل المرتبطه بالجوانب التنظيمية والوظيفية
٠.٢٦٥	١.٣٢٩	٣.٣٤	٣.٤٣	٣.٣٢	٣.٥٣	الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل
٠.٠١٩*	٣.٣٥٥	٣.١٧	٣.٢٦	٣.١٦	٣.٤٦	التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
٠.٣٩٦	٠.٩٩٤	٣.٧٤	٣.٧٦	٣.٦٩	٣.٨٧	العلاقات الاجتماعية

٠.٠٨٧	٢.٢٠٦	٣.٤٠	٣.٤٧	٣.٣٧	٣.٦١	ثانياً: أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة ببيئة العمل المادية والمعنوية
٠.٢١٢	١.٥٠٨	٣.٢٣	٣.١٧	٣.٠٤	٣.٣٥	الأجور والمكافآت المالية
٠.٠٠٦*	٤.١٩٠	٣.٣٩	٣.٢٠	٣.١٥	٣.٥٧	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
٠.٠٣٠	٣.٠١٢	٣.٣٢	٣.١٩	٣.١٠	٣.٤٧	ثالثاً: أبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية
٠.٢٥٠	١.٣٧٥	٣.٦٢	٣.٦٠	٣.٥٨	٣.٧٥	مستوى الأداء الوظيفي للمعلمات
٠.١٣٤	١.٨٧١	٣.٤٨	٣.٥٠	٣.٤١	٣.٦٣	مجالات معاً

* الفرق بين المتوسطات دال إحصائياً عند مستوي دلالة

$$.05 \leq \alpha$$

- من النتائج الموضحة في جدول رقم (١٧) يمكن استنتاج ما يلي:
- تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار " التباين الأحادي " أقل من مستوي الدلالة $\alpha \leq 0.05$ للمجالات " التوازن بين الحياة الشخصية وحياة العمل ، وفرص التقدم والترقي الوظيفي، وأبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والإقتصادية" وبذلك يمكن استنتاج انه

توجد فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات (التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية وفرص الترقى والتقدم الوظيفي ، وأبعاد جودة حياة العمل المرتبطة بالجوانب المالية والاقتصادية) تعزى إلى سنوات الخدمة ومدة العمل وذلك لصالح الذين تقل خدمتهم عن ٥ سنوات وتفسر الباحثة دلالة هذه الفروق من خلال مناقشة بعض العوامل وهي:

- التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية: ترى الباحثة أن الذين تقل سنوات خدمتهم عن ٥ سنوات غالباً يقبلون على العمل بنشاط وطاقة أكبر ، مع انخفاض الأعباء الاجتماعية والعائلية .

- فرص الترقى والتقدم الوظيفي : ترى الباحثة أن معظمهم يكونون غير حاصلين على مؤهلات علمية تجعلهم في مكان بعيد عن المنافسة على الترقى والتقدم الوظيفي في الهيكل التنظيمي للمؤسسة باستثناء وحيد وهو رغبتهم في استكمال الدراسة للحصول على مؤهلات عليا قد تجعلهم في المستقبل يفكرون بطريق أخرى في هذا المجال.

- وترى الباحثة أن ارتفاع القيمة الاحتمالية (sig.) في مجال الأجور والمكافآت أقل منها في مجال الترقى والتقدم الوظيفي مما إنعكس على انخفاض النتيجة الكلية للمجال

الرئيسي ، أما بالنسبة لسائر المجالات والمجالات مجتمعة ، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (.sig) أكبر من مستوى الدلالة ٠.٠٥ . وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة البحث حول هذه المجالات والمجالات مجتمعة معاً تعزى إلى سنوات الخدمة ومدة العمل.

- ولاتبات السؤال الخاص (هل يوجد تأثير لأبعاد جودة حياة العمل مجتمعة معاً على مستوى الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال قامت الباحثة بحساب معامل الانحدار المتعدد لكل من المتغيرات المؤثرة

جدول (١٨)

تحليل الانحدار المتعدد لمعاملات الانحدار

القيمة الاحتمالية .sig	قيمة اختبار t	معاملات الانحدار القياسية	الخطأ المعياري	معاملات الانحدار غير القياسية	المتغيرات المستقلة
٠.٠٠٠	١٠.٣١٧	-----	٠.٠٩٠	٠.٩٢٩	المقدار الثابت
٠.٠٠٠	٦.٦٦٥	٠.٢٨٥	٠.٠٢٨	٠.١٨٧	فرص الترقى والتقدم الوظيفي
٠.٠٠٠	٥.٢٨٨	٠.٢٤١	٠.٠٣٨	٠.٢٠٢	العلاقات الاجتماعية
٠.٠٠٠	٤.٩١٤	٠.١٩٠	٠.٠٣٠	٠.١٤٧	الاستقرار والامان الوظيفي

٠.٠٠٧	٢.٦٩٦	٠.١٠٣	٠.٠٣٢	٠.٠٨٥	المشاركة فى إتخاذ القرارات
٠.٠٠٦	٢.٧٧٥	٠.١١١	٠.٠٢٩	٠.٠٨٠	برامج التدريب والتعلم
٠.٠٤٢	٢.٠٤١	٠.٠٩٠	٠.٠٣٧	٠.٠٧٦	التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية

- من نتائج الانحدار المتعدد باستخدام طريقة **stepwise** يمكن استنتاج ما يلى :

- تبين من نموذج الانحدار النهائى أن الأداء الوظيفى " المتغير التابع يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات المستقلة التالية :فرص الترقى والتقدم الوظيفى،،العلاقات الإجتماعية،،الاستقرار والأمان الوظيفى،،المشاركة فى إتخاذ القرارات.برامج التدريب والتعلم،،التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية .
- وقد تم استبعاد المتغيرات المستقلة : السلوك القادى والإشرافى، الالتزام التنظيمى ،الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل.الأجور والمكافآت المالية.وذلك بناء على نتيجة طريقة **stepwise** والقيم المعلنة فى الجدول وقد اتفقت هذه النتائج مع نتائج الدراسات التى تناولت درجة التأثير هذه وهى دراسة (2007 Beth A.Brook) ،دراسة (Indira 2009)، دراسة (2013 Hayrol Azril) إلا

أنها اختلفت جزئياً مع معظم هذه الدراسات من حيث ترتيب الأهمية النسبية لتأثير أبعاد جودة حياة العمل في الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في مؤسسات تربية الطفل.

نتائج البحث

بانتهاء البحث في جانبه النظرى والميدانى قد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

أولاً: النتائج النظرية:

- تحديد مفهوم جودة الحياة الوظيفية والأبعاد والمؤشرات الدالة عليها وكذلك التعرف على مبادئ ادوار ديمنج فى مجال الجودة.
- إن تطبيق مبدأ الجودة الشاملة وفقاً لمبادئ ديمنج وتوظيفها فى مجال جودة حياة العمل يسهم بلا شك فى تطور أداء معلمات رياض الأطفال ، ويحمى أطفالنا من المخاطر التى يتعرضون لها فى المستقبل.
- أن القاء الضوء على أهمية إستشراف المستقبل لكل القضايا المتعلقة بمجال التربية والتعليم أمراً لم يعد ترفاً ولكنه ضرورة قصوى فرضتها التغيرات السريعة المتلاحقة.

- إن جودة حياة العمل حاجة إنسانية وذات أثر فعال في تطوير المؤسسات التعليمية ودرع واقى لمعظم التحديات التي يمر بها المجتمع المصرى.
- التأكيد المستمر على الأدوار الهامة "لمعلمة رياض الأطفال" أنها عصب العملية التعليمية، ولذا لا بد من الإهتمام بها فى جميع النواحى حتى نضمن طفلاً يواجه المستقبل القريب بجدارة وفعالية .
- إن التعرف على أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية، وإلقاء الضوء عليها يساعد القادة والساسة على توفير متطلبات تطوير الأداء الوظيفى لدى معلمات رياض الأطفال.
- إن الأداء الوظيفى الجيد لمعلمات رياض الأطفال مرهون بتحقيق المؤشرات الدالة على جودة حياة العمل فى المؤسسات التربوية.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية

- أظهرت النتائج موافقة معلمات رياض الأطفال (العينة) على جميع أبعاد جودة حياة العمل التى طرحتها الدراسة الحالية ولكن بنسب متفاوتة كما يأتى:

- تدنى الموافقة على مجال وبعد المشاركة فى عملية إتخاذ القرارات المختلفة أو الشافية فى إتخاذها فى المؤسسة التعليمية من وجهه نظر معلمات رياض الأطفال، وهذا يتطلب متابعة ومعالجة من قبل متخذى القرارات لتمكين المعلمات من ذلك، ضماناً للشفافية وتأكيداً لجودة حياة العمل.
- يوجد لدى المعلمات شعور بالإستقرار والأمان الوظيفى ولا يرغبون بالبحث عن فرص عمل أخرى.
- تدنى درجة الموافقة على بعد التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للمعلمات مما يشعرهم بالإحباط ويؤثر على جودة حياة العمل، ويجب على إدارة المؤسسة أن تراعى ضرورة مساعدة المعلمات على احداث هذا التوازن بالتوصل إلى صيغة مناسبة لإحداث ذلك لتخفيف الضغوط النفسية عليهن.
- يوجد درجة موافقة مرتفعة على وجود علاقات اجتماعية حميمة بين المعلمات وجميع العاملين والإدارة.
- لا يوجد ربط بين المكافآت والأجور من وجهه نظر المعلمات وكفاءة الأداء فى العمل وذلك يرجع إلى نظام الأجور الموحد والمعمول به فى جمهورية مصر العربية.

- تزايد حالات الشكاوى والتظلمات كتعبير عن حالة عدم الرضا من قبل المعلمات مما قد ينعكس على حسن الأداء وقد ظهر ذلك مجال (الأداء الوظيفي).
- أثبتت الدراسة أن أهم أبعاد جودة حياة العمل تأثيراً على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمات تتمثل في (فرص الترقى والتقدم الوظيفي، العلاقات الإجتماعية، الإستقرار والأمان الوظيفي، برامج التدريب والتعلم، المشاركة في اتخاذ القرارات، التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية)، في المرتبة الأولى من وجهة نظرهم ومن ثم يقع على عاتق القادة والساسة استغلال هذه النتائج مما يسهم في التطور الإداري والوظيفي المنشود.. أما السلوك القيادي والإشرافي / الالتزام التنظيمي، الأمن والصحة المهنية في بيئة العمل، الأجور، والمكافآت المادية فهي في المرتبة الثانية من وجهة نظرهم.

وقد توصل البحث إلى أن هذه الإستجابات تتفق مع مبادئ ديمنج الأربعة عشر والتي تعتبر بمثابة إنطلاقة قوية للعمل الإداري إذا أردنا إستشراق المستقبل وتطلعنا لجودة حياة العمل لنضمن بها إنعكاساً قوياً على أداء معلمات رياض الأطفال في هذه المؤسسات وبالتبعية إنعكاساً على طفل الروضة ومن ثم

بناء المجتمعات ونهضة الأمم . وهذا يتفق مع الدراسات السابقة والأدبيات النظرية.

وللرد على السؤال الأخير من البحث وكيف يمكن استشراف مستقبل جودة حيا العمل وانعكاساتها على تطوير أداء معلمة رياض الأطفال ، فقد قامت الباحثة بطرح تصور مقترح يسهم فى تفعيل أبعاد ومؤشرات جودة حياة العمل بغرض تطوير الأداء الوظيفى لمعلمات رياض الأطفال فى ضوء مبادئ ديمينج.

التصور المقترح

يمكن لإدارة أى مؤسسة إيجاد طرق مختلفة لتحسين جودة الحياة الوظيفية فى إطار اهتمامها بالمستقبل من خلال وضع الطرق والأساليب الكفيلة بالسيطرة ومواجهه التحديات ،التى من شأنها عرقلة عمل المعلمات أثناء العمل، وذلك من شأنه أن يؤدى إلى نجاح المؤسسة وزيادة قدرتها التنافسية.

فلسفة التصور المقترح

- إن الجودة الشاملة ولا سيما (جودة حياة العمل) وفقاً لمبادئ لمبادئ ادوارد ديمينج محور هام فى تكامل العمل المؤسسى وخاصة فى مؤسسات تربية طفل ما قبل المدرسة.

- جودة حياة العمل ضرورة لتأسيس برامج للتدريب على المهارات التي تتطلبها أنماط الوظائف المختلفة (أكاديمية ، إدارية، خدمية)
- ضرورة وجود بيئة عمل مشجعة ومساندة ، تتوافر فيها قيم الاحترام والثقة وتبادل العلاقات الاجتماعية الطيبة بين المعلمات وقادة المؤسسة.
- التحسين المستمر لمنع الأخطار أو تقليلها وتجاوز التوقعات السيئة لدى المعلمات وباقي فريق عمل المؤسسة ،مع التأكيد على قيم تحمل المسؤولية.
- ضرورة ابتكار معايير جديدة لتقسيم المهام المطلوبة من المعلمات، تجمع بين الكمية والنوعية معاً بما يسهم في تطوير وتحسين الأداء.
- إن توفير بيئة جيدة في العمل يؤدي إلى تعميق روح العمل كفريق ويقود إلى عملية التحول في الأداء وتطويره لدى المعلمات بما يحقق أهداف المؤسسة.

أهداف التصور المقترح:

- يهدف التصور المقترح وفقاً لمبادئ (ديمنج الأربعة عشر) في مجال الجودة استشراف مستقبل جودة حياة العمل

لضمان حسن الأداء الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال. وذلك
كما يلي:

- مساعدة الإدارة العليا والمعلمات في مؤسسات التربية والتعليم على ضرورة التغيير وأهميته بما يسهم في جودة حياة العمل.
- لابد من وجود رؤية واضحة للعمل لدى الجهاز الإداري بمؤسسات رياض الأطفال تحدد اتجاهاتها وتحدد الأدوار المنوطة لكل فرد بالمؤسسة للقيام بالمهام المطلوبة والسماح بالمشاركة في اتخاذ بعض القرارات الخاصة بالمؤسسة.
- أن تتوفر لدى قادة مؤسسات رياض الأطفال الرغبة الحقيقية في إدخال الجودة الشاملة (جودة حياة العمل) وتطبيقها في المؤسسات الواقعة تحت إدارتهم.
- أن تتوفر لدى قادة المؤسسة الاستعداد الكامل لدمج جميع العاملين (جهاز إداري - معلمات) في المؤسسة في عملية التغيير والتطوير مما له عظيم الأثر في الالتزام التنظيمي.
- تحديد مسؤوليات كل من الإدارة والمعلمات والعاملين في المؤسسة بدقة سواء كانت (أكاديمية، مهنية، خدمية).
- ضرورة وضع نظام للمكافأة والحوافز والاعتراف بالتميز والابداع والإبتكار وفرص الترقى والتقدم الوظيفي .

- ضرورة مراعاة الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل داخل مؤسسات رياض الأطفال.
- مساعدة المعلمات فى مؤسسات رياض الأطفال على إيجاد التوازن بين الحيا الشخصية والوظيفية مما ينعكس إيجابياً على جودة حياة العمل.
- الحرص الشديد من قبل قادة مؤسسات رياض الأطفال على إيفاد المعلمات للحصول على البرامج التدريبية والتعلم وتطبيق ذلك فى مواقعهم الوظيفية على كل المستويات (الأكاديمى ، المهنى ، الخدمى)

منطلقات التصور المقترح

- تقدم الباحثة تصوراً مقترحاً لاستشراف مستقبل جودة الحياة الوظيفية لمعلمات رياض الأطفال فى مؤسسات التربية و التعليم لمواجهة مخاطر العولمة ومواكبة التقدم السريع والمتلاحق فى ضوء المنطلقات الآتية:
- تزايد التحديات المعاصرة التى تواجه المجتمع المصرى وبخاصة ما يتعلق منها بالعولمة وقوة تأثيرها على الأنظمة الإدارية والعاملين بها وعلى الأخص مؤسسات تربية الطفل ومعلمات رياض الأطفال، مما يولد ضرورة لذلك.

- ضرورة اللحاق بمصاف الدول المتقدمة فيما يتعلق بمجال التطبيق الفعلي للجودة الشاملة، اعتمادا على مبادئ ديمنج، ولن يتم ذلك دون توفير بيئة عمل ذات مواصفات قياسية لتحقيق هذا الهدف.
- ضرورة التعرف على مبادئ ومؤشرات جودة حياة العمل اعتمادا على مبادئ ديمنج وذلك لتفعيلها على أرض الواقع بما يحقق أهداف المؤسسة نحو التطور والإبداع والإبتكار.
- إن تفعيل دور معلمات رياض الأطفال فى تعليم وتربية الطفل يتطلب الإهتمام بتوفير مناخ عمل وبيئة تربوية جاذبة للمعلمات والأطفال على حد سواء.
- وأخيراً أن مرحلة رياض الأطفال بما تقدمه من خدمات تعليمية وتربوية لأطفال مصر (قادة المستقبل) تتطلب جهود كافة الجهات المعنية بالعملية التعليمية لتوفير جودة حياة عمل وفق مبادئ علمية لتحقيق التطور المنشود.

جوانب التصور المقترح: وبناءً على ما سبق قام البحث الحالى بتحديد جوانب التصور المقترح كما يلي:

المجال الأول: أبعاد جوده حياة العمل (الحياة الوظيفية) المرتبطة بالجوانب التنظيمية والوظيفية. ويتضمن:

- المشاركة فى اتخاذ القرارات.
- السلوك القيادى والاشرافى
- الالتزام التنظيمى
- الاستقرار والأمان الوظيفى
- برامج التدريب والتعلم

المجال الثانى: أبعاد جوده الحياه الوظيفية المرتبطة بالبيئة
المادية والمعنوية

- الأمن والصحة المهنية فى بيئة العمل.
- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة الوظيفية
- العلاقات الاجتماعية

المجال الثالث : أبعاد جودة حياه العمل المرتبطة الجوانب
المالية والإقتصادية

- الأجور والمكافآت المالية
- فرص الترقى والتقدم الوظيفى

المجال الرابع: " مستوى الأداء الوظيفى لمعلمات رياض الأطفال

- يلتزم المعلمات بتنفيذ التعليمات والأوامر بدقة.

- يوجد قدرة لدى المعلمات على العمل والتكيف مع الحالات الطارئة.
- تتم اجراءات تنفيذ المهام فى الوقت المحدد لها.
- ينفذ المعلمات المهام المطلوبه وفقا للخطة المعده مسبقا.
- يشعر المعلمات بالرضا العام عن ابعاد ومكونات جوده الحياه فى العمل.
- يتمتع المعلمات بروح معنويه عاليه.
- يشعر المعلمات بتحسن الصورة الذهنيه عن مؤسسات رياض الأطفال.
- يوجد تدنى فى حالات قبول الشكاوى والتظلمات.
- يتميز دور المعلمات دائما فى المؤسسة بالجوده
- يوجد إنخفاض فى دوران العمل (العزم على ترك العمل).
- يحرص المعلمات على تحسين الأداء بشكل مستمر.
- يتوافق أداء المعلمات مع المعايير الموضوعية داخل المؤسسة.
- يوجد لدى المعلمات قدره على العمل وتحمل المسئوليات الأكاديميه والإدارية و الخدمية وتطويرها.
- تتحسن قدره المعلمات على التقييم الذاتى لأدائهن.

توصيات البحث:

- ضرورة دعم وإدراك الإدارة العليا وقادة المؤسسات التعليمية لمفهوم جودة حياة العمل (الحياة الوظيفية) مع تحديد أهم ملامح الدور الإيجابي للإدارة العليا بمؤسسات تربية الطفل من خلال قناعتها بمفهوم جودة حياة العمل لتطبيق أبعادها في كافة المؤسسات.
- ضرورة الاتفاق على رؤيه مشتركة من خلال جلسات العصف الذهني مع قادة المؤسسات التعليمية المهتمين بمجال جودة حياة العمل ، وتبني كافة الافكار التي تساعد في تحقيق جودة حياة عمل افضل للمعلمات والعاملين .
- استعداد القيادة الادارية فى المؤسسات التعليمية بضرورة تقديم الدعم المالي والبشري والمادي اللازم لتدعيم وبناء كافة برامج جودة حياة العمل التي يحتاجها الخبراء والمختصون وتوفيرها لأفراد المؤسسة
- ضرورة تبني فكرة تبادل الخبرات الداخلية للمؤسسات التعليمية والخارجية بما يسهم فى تطور بيئة العمل بكل أبعادها والتي لها خبره فى هذا المجال.
- ادراك قادة المؤسسات التعليمية أن تحقيق أهدافها يتوقف على مجموعه من الوسائل والطرق اهمها تحسين جودة

حياه العمل للعاملين لديها، وبالتالي يجب ان يقوم قادة المؤسسات التعليمية بتحديد أهم الفرص والمشكلات من خلال معرفة آراء واتجاهات المعلمات و العاملين و تحديد مطالبهم من خلال (المقابلات. اللقاءات المفتوحة قوائم الاستقصاء) ثم تحديد مدى توافرالامكانيات الفنية والتقنية لتوفير بيئة عمل تتصف بالجودة فى ضوء الاستشراف المستقبلى.

دراسات مقترحة :

- دراسة عن عمل دليل إرشادى لجودة حياة العمل فى مؤسسات رياض الأطفال.
- برنامج مقترح للتكامل بين مؤسسات المجتمع للارتقاء بجودة حياة العمل فى جميع المراحل التعليمية.
- العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وأخلاقيات العمل المؤسسى فى المؤسسات الحكومية .
- دراسة مقارنة بين جودة حياة العمل فى مؤسسات تربية الطفل الحكومية والخاصة.
- العلاقة بين دورالقيادة الاستراتيجية العليا والهيكل الادارى داخل مؤسسات التعليم لدعم برامج جودة حياة العمل

المراجع أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم.

ابتهاج محمود طالبة: تربية الطفل في ضوء ثقافة جودة التعليم، المؤتمر الدولي الثالث (السنوى العاشر،) رؤى مستقبلية لإعداد طفل الروضة في ضوء المستجدات المعاصرة) ٢٠ إبريل ، كلية رياض الأطفال جامعة القاهرة ٢٠١٣ .

أشرف السعيد أحمد: بعض مؤشرات جودة التعليم الجامعي مع التطبيق على كليات التربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ٢٠٠١ .

إيهاب محمد عبد العزيز خفاجي " مبادئ ديمنج وتطوير العمل الإداري في مصر -وزارة التعليم العالي أُنموذج أ٢٠٠٩" Arab British

Academy for Higher Education www.abahe.co.uk

جلال شبات: البرامج المعاصرة لجودة حياة العمل في المؤسسات ، ندوة لبرنامج العلوم الإدارية والاقتصادية جامعة القدس المفتوحة ٢٠١١ / ١/٣

جواد محمد الشيخ خليل، عزيزة عبد الله شرير: الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات) الديموغرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)المجلد السادس عشر، العدد الأول، ص ٦٨٣ - ص ٧١١ يناير ٢٠٠٨ .

خالد أحمد الصرايرة: الأداء الوظيفي لدى لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، مجلد ٢٧، ٢٠١١ .

خالد عبدالرحمن الهيتي: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، عمان دار وائل للنشر، ٢٠٠٣

سامح عبدالمطلب عامر: إدارة الأداء ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان،
٢٠١١.

سعد العنزي ، عبد الرحمن الملا: قياس نوعية حياة العمل في المنظمات
المصرفية الخاصة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، بغداد 1998
سعد العنزي، سما سعد خير الله : فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية
الثالثة مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، ع ٤٥ ، سنة ٢٠٠٧.
سعيد عبد الله حارب: مستقبل التعليم وتعليم المستقبل. أبو ظبي: المجتمع
الثقافي. د. ط، ٢٠٠١.

سنان الموسوي: إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي
للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦.

سيد جاد الرب : جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصريه، القاهرة
٢٠٠٨. نادر أحمد ابوشيخة: ادارة الموارد البشريه اطار نظري وحالات
عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠.

السيد عبد القادر شريف : ثقافة الجودة في إدارة رياض الأطفال وتطبيقاتها،
دار الجوهرة للنشر والتوزيع ، القاهرة، ٢٠١٤.

السيد محمد دعور: إدارة الجودة في المدارس (مترجم) الشركة المصرية العالمية
للنشر، لونجمان ، القاهرة، ٢٠٠٦.

شريف حماد: المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس في الجامعات
ال فلسطينية، ورقة عمل مقدمة لورشة العمل حول التعليم العالي في
فلسطين بين الواقع والطموح، غزة. ٢٠٠٢.

صالح ناصر عليمات: الكفايات التعليمية لأداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة
اليرموك، المجلة التربوية، المجلد (٢٠) ٢٠٠٦.

عبد الرحمن أحمد صائغ: تربية العولمة وعولمة التربية: رؤية استراتيجية
تربوية في زمن العولمة. ورقة عمل مقدمة إلى ندوة العولمة وأولويات
التربية التي تنظمها كلية التربية-جامعة الملك سعود، ٢٠٠٤

عبد الرحمن صبحي الأستاذ : جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى العاملين ، دراسة ميدانية على شركة الإتصالات الخلوية الفلسطينية جوال (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الأزهر غزة، ٢٠١٥ .

عبد الغنى عبود : الإدارة التربوية المتميزة - الطموح والتحديات، المؤتمر العلمي السنوي آفاق الإصلاح التربوي في مصر، في الفترة من ٢ - ٣ أكتوبر، كلية التربية بالمنصورة ، بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة ، ٢٠٠٤ .

عبد الله المدلج: قياس مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين الفنيين في الجامعات الطبية للقوات المسلحة دراسة ميدانية على مستشفى القوات المسلحة بالرياض، ماجستير غير منشورة)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠١٣ .

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: "جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي : دراسة ميدانية " مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد السادس والعشرين، العدد الثاني، يوليو ٢٠٠٤ م
محمد الحريري: إدارة الموارد البشرية ، عمان، دار البدايه للنشر والتوزيع، ٢٠١٢ .

محمد السرياقوسي، محمد علي عبد المعطي،: أساليب البحث العلمي. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع. د. ط، ١٩٨٨م.

محمد عارف عارف: "جوده الحياة الوظيفية ودورها في تطبيق معايير الجوده الشاملة: دراسة تطبيقية في المستشفيات الحكومية ببورسعيد"، رساله ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالسويس، جامعة قناة السويس، ٢٠١١ .

مصطفى على محمود: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مسئولى الأنشطة الترويحية بالجامعات المصرية (رسالة دكتوراة غير منشورة) جامعة أسيوط ، مصر، ٢٠١٥

مهني ابراهيم غنايم : مؤشرات التعليم والتنمية البشرية في الوطن العربي-
بعض ملامح الوضع الراهن وتوقعات المستقبل ،مؤتمر كلية التجارة
بالمنصورة: التنمية البشرية في الوطن العربي في الفترة من ٢٠-٢٢
إبريل، القاهرة ، جامعة الدول العربية، ١٩٩٩ .
مؤيد سعيد السالم: إدارة الموارد البشرية المعاصرة ،مدخل استراتيجي تكاملي،
عمان، دار اثراء للنشر ٢٠٠٩ .

ناصر محمد ابراهيم السكران: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي،
دراسه مسحية على ضباط قطاع الامن الخاصه رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة الامير نايف للعلوم الامنية ،الرياض ٢٠٠٧ .
نهاد عبد الرحمن الشنطى : واقع جودة الحياة الوظيفية فى المؤسسات
الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (رسالة ماجستير غير منشورة)
أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا غزة، ٢٠١٦ .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- Andy Danford,. And Richardson, M. and Stewart, P. and Tailby," S. Partnership, high performance work system and quality of working life. New Technology, work and Employment". 23 (3). (2008).**
- Beth A.Brooks " Quality of Nursing WorklifeConceptual Clarity for the Future"Nursing Administration Quarterly2 April,June 2007 Volume 31 pp 152- 157.**
- Chandranshu Sinha factors affecting quality of work life: Empirical Evidence From Indian Organization Australian Journal of Business and Mangement ResearchVol.1 No.11 -2012 pp(31).**
- DARREN VAN LAAR, JULIAN A. EDWARDS & SIMON EASTON, The Work-RelatedQuality of Life scale for healthcareworkers, Journal of Advanced Nursing 60(3) 22 June 2007, 325–333P326**
- Hanita Sarah Saad, Aionon Jauhariah Abu Samah , Nurita Juhdi Employees Perception on Quality Work Life and Job Satisfaction in a Islam, M S Quality of work Life:**

- An insight of causes of attrition in insurance sector in India.**
- Islam, M. Z. & Siengthai, S. Quality of Work Life and Organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. Paper presented to ILO Conference on Regulation for Decent Work, Geneva (2009)..pp1-19.**
- Indira Kandasamy, Sreekumar Ancheri, Hotel employees expectations of QWL: A qualitative study international Journal of Hospitality Management Volume: 28, Issue: 3, (2009) Pages: 328-337**
- John K. Layer, Waldemar Karwowski "The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments" International Journal of Industrial Ergonomics Volume 39, Issue 2, March 2009.**
- Ramya T. .Kannan A.C Enhancing Quality of Work-Life through Work-Life Balance Tenth AIMS International Conference on Management (2013).pp 2977-2984**
- Lediana Xhakollari Quality of Work Life of Mental Health Professionals in Albania Mediterranean Journal of Social Sciences Vol.4 (1) January 2013 PP 529 – 534.**
- Roberto Alves Calumbi, Jane Auxiliadora Amorim, TSA, Carmem Maria Caricio Maciel, TS., Otavio Damazio Filho, TSA, Aldemir Jose Ferreira Teles, "Evaluation of the Quality of Life of Anesthesiologists in the City of Recife" Revista Brasileira de Anesresologia Volume: 60, Issue: 1,(2010) pages: 42-51.**
- Surya Kumar.Shani. A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private Limited. International Journal of Management, Vol. 4, Issue 1,January-February (2013), pp.01-05.**
- Seied H.Mousavi, Saeed Yarmohamadi Monfared, Akbar Heidary "Investigating The Relationship Between Life Quality And Productivity In Physical Education Office Employees In Zanjan" 3rd World Conference on Educational Sciences, Vol,15 (2011)..**
- Surya Kumar.Shani. A Study on Quality of Work Life Among the Employees at Metro Engineering Private**

**Limited. International Journal of Management, Vol. 4,
Issue 1, January-February (2013), pp.01-05.**

**Private Higher Learning Institution , International
Review of Business Research Papers Vol. 4 No.3 June
2008 Pp.23-344. International Conferense of
Management (ICM 2011) Proceeding. (2011).**

مواقع الانترنت

<http://www.mehs.educ.state.ak.us/quality/whenqualitygoestoschool.pdf>.

[http://www.nist.gov/public-affairs/factsheet / bald_faqs.
Htm](http://www.nist.gov/public-affairs/factsheet/bald_faqs.htm)

<http://www.qualitydigest.com/sep/educate.html>.

<http://www.improve.org/tqm.html>.

[http://www.qualitycoach.net/shop/shopdisplayproducts.asp?id
=87](http://www.qualitycoach.net/shop/shopdisplayproducts.asp?id=87)

<http://www.crossroad.to/Quotes/TQM.html>

<http://www.organizedchange.com/tqmhome.htm>

<http://www.mehs.educ.state.ak.us/quality/transamereduc.pdf>

http://www.icponline.org/feature_articles/f32_99.htm

[-http://www.qualitydigest.com/apr/covey.html](http://www.qualitydigest.com/apr/covey.html)

[https://www.sarayanews.com/index.php?page=article&id=188
882](https://www.sarayanews.com/index.php?page=article&id=188882)