

واقع جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة دراسة على عينة من مؤسسات التعليم الثانوي لمنطقة تقرت . الجزائر.

عماد لبسيس¹، محمد الجومي²

¹ جامعة ابو القاسم سعد الله الجزائر 02

² جامعة ابو القاسم سعد الله الجزائر 02

ملخص:

هدفت الدراسة إلى استطلاع واقع جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة، حيث جرت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمنطقة تقرت ولاية ورقلة الجزائر، استخدم الباحثان المنهج الوصفي واعتمد على برنامج SPSS20 في التحليل الإحصائي، وخلصت إلى النتائج أنه يوجد انخفاض في مستوى جودة حياة العمل لدى عينة الدراسة بنسبة 61,5 %، لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى تعزى لمتغير (الجنس) عند مستوى الدلالة 0.05، توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لمتغيرات (السن، الخبرة المهنية).
الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، تعليم ثانوي.

1- مقدمة

بعد الثورة الصناعية الكبرى وانتشار المصانع وظهور التجمعات العمالية انطلقت الدراسات كل في اتجاه لتحقيق العائد الأكبر من العمل وبالموازاة مع تلك الثورة التي غيرت النظرة إلى العمل والجهد البشري وأدخلت الآلية إلى حياة الإنسان انطلقت موجات التضامن العمالي وولد العمل النقابي في مد وجزر بين حقوق العمال ومتطلباتهم من جهة والحديث عن الإنتاجية والعائد من جهة أخرى فتولدت فئة الإدارة وبدء التوجه إلى المورد البشري وبدت واضحة ضرورة التكوين والتدريب والحديث على المسار المهني، الواقع أن قيمة العمل لا تعني الجانب المادي وإشباع الحاجات الأساسية فقط بل تتعدى ذلك إلى إشباع الحاجات النفسية كالتقدير والانتماء والحب، ومن منطلقات مختلفة جاء التركيز على رأس المال البشري في الفكر الإداري الحديث بوصفه مورد أساسي جعل المؤسسات تتنافس على جلبه واستقطابه ليس فقط من خلال ما تقدمه من ميزات أثناء الخدمة بل تعدت ذلك إلى الامتيازات بعد نهايتها، وبظهور فكر الجودة الشاملة وحلقات الجودة والتركيز على العميل من أجل تحقيق فعالية المنظمات وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي ظهر أيضا مفهوم جودة حياة العمل ليوكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين. ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال. (المغربي، 2004، 3).

وقد حاولنا في هذه الدراسة الإشارة الى واقع جودة حياة العمل كما يدركه اساتذة التعليم الثانوي محاولين لقاء الضوء على الجانب المفاهيمي لجودة الحياة في ميدان العمل مساهمة منا في رسم صورة اكثر وضوحا لجودة الحياة .

2-الإشكالية:

يكون الفرد من خلال تجاربه اليومية العديد من الأفكار والمعتقدات والاتجاهات حول الكثير من أمور حياته الشخصية والمهنية والوظيفية وبالنظر إلى التغير الوظيفي والتطور في المؤسسات على خلفية الحراك الاجتماعي في الجزائر الذي قادته نقابات التربية وحققت من خلاله نقلة في الوضع الاجتماعي لعمال الوظيفة العامة عموما وليس فقط عمال التربية الوطنية في شكل ما يشبه العدوى الاجتماعية نظرا إلى الترابط الاجتماعي الوظيفي بين مختلف فئات العمال، ولأن فئة العاملين في قطاع التربية من اكبر فئات العمال في الجزائر فقد استرعت انتباهنا نظرا إلى التنوع فيها كعينة بحث اثر الازمة الاقتصادية التي مست الجزائر حيث طرح متغير جودة الحياة على اختلاف مجالاتها . نفسه كمتغير جدير بالدراسة وقد عرضت العديد من الدراسات الغربية المحلية والعربية لمثل هذه الدراسة والتي من خلالها تشكلت الخلفية النظرية لهذه الدراسة قمنا بصياغة إشكالية الدراسة العامة على الشكل التالي:

- ما واقع (منخفض . مرتفع) جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة ؟ .
وقد تفرعت عنها الأسئلة التالية:

- هل هناك فروق ذات دلالة معنوية في مستوى جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة تعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة 0.05 ؟
3- فروض الدراسة: قصد الإجابة على إشكالية البحث المتعلقة بمستوى جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة وبعد الاطلاع على بعض الدراسات المماثلة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

-نتوقع انخفاض في مستوى جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة .
ويمكن صياغة الفرضية الجزئية التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة تعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، سنوات الخبرة) عند مستوى الدلالة 0.05
4-الهدف من الدراسة:

1. تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي .
2. معرفة العوامل الأكثر تأثيرا في جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات التربوية.
3. توسيع وإثراء البحث في مجال وجود الحياة على اعتبار جده التناول .
4. الحث على ضرورة تحسين مستوى جودة حياة العمل في المؤسسات التربوية .

5-أهمية الدراسة:

- تتبلور أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

- الإسهام في دراسة جودة حياة العمل مما يساعد المؤسسات والمنظمات على تحسين معاملتها للعامل وضمان الصحة النفسية والاجتماعية لأفرادها.

- تقديم طروحات ومقترحات عملية لإعطاء المزيد من الاهتمام بالموظفين والحفاظ على صحتهم النفسية تحسين جودة حياة العمل .

6- الدراسات السابقة:

- لقد وجد الباحثان عدد لا بأس به من الدراسات التي تعرضت الى المتغير المبحوث خصوصا عربيا مع عدد متواضع من الدراسات المحلية وخصوصا الدراسات الحديثة بالنظر إلى الأهمية العربية والعالمية لمثل هذه الدراسات وقد حاولنا عرض الدراسات الأكثر حداثة على الرغم من اصالة بعض الدراسات القديمة نسبيا مثل دراسة دراسة جاد الرب،(1999) ودراسة المغربي عبد الحميد عبد الفتاح،(2004): والتي استند اليها الكثير من المتقدمين ومن بين الدراسات نذكر مايلي:

1-6- الدراسات العربية:

- دراسة مباركي بوحفص وعبد الكريم بن خالد،(2015):

فلسفة إدارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني .

تركز هذه الدراسة على مفهوم جودة الحياة الوظيفية من خلال خلفيتها التاريخية واتجاهاتها وهذا من خلال مقارنة مدرسة الموارد البشرية والمقاربة التقنية- الاجتماعية ، حيث تم التركيز على أبعاد ومؤشرات جودة حياة الوظيفية وعوامل نجاحها كنظام الاتصالات ثم دراسة مؤشرات قياس جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بالرضا الوظيفي اضافة الي التركيز على برامج جودة الحياة الوظيفية في المنظمات .

- دراسة الشنطي نهاد عبد الرحمان،(2016):

واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان).

هدفت الدراسة التعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية في وزارة الأشغال العامة والإسكان وعلاقتها بأخلاقيات العمل لدى موظفين وزارة الأشغال العامة والإسكان، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الأشغال العامة والإسكان والبالغ عددهم (162) وقد تم استرداد (139) استبانته بنسبة استرداد (85,8%)، واستخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل، كما استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة لجمع البيانات إضافة إلى استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات.

. دراسة هاشم ابو حميد،(2017):

أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى النتائج، وصمم

الباحث استبانة كأداة لجمع البيانات، مستخدم أسلوب الحصر الشامل من مجتمع الدراسة، والمتمثل في جميع القيادات الإدارية في الوظائف الإشرافية بجامعة الأقصى بغزة (الأكاديميين، الإداريين) من نواب رئيس الجامعة ومساعديه، وعمداء الأقسام الأكاديمية والإدارية ورؤسائها. ومدراء الدوائر الإدارية، والبالغ عددهم (185) موظفا، حيث وزع الباحث الاستبانة على مجتمع الدراسة كافة، وقد تم استرداد (166) استبانة بنسبة (89.7%) وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها ما يأتي:

- وجود موافقة إلى حد ما من قبل افراد مجتمع الدراسة على مجال أبعاد جودة حياة العمل ككل في جامعة الأقصى بغزة، بوزن نسبي (57.33%) أيضا وجود موافقة إلى حد ما من قبل أفراد مجتمع الدراسة على مجال فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة بوزن نسبي (58.33%)
- وجود علاقة بين أبعاد جودة حياة العمل، وفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.
- وجود تأثير ايجابي لأبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة.

2-6- الدراسات الأجنبية:

- Swapna، (2015):

Quality of Work Life Metrics as a Predictor of Job satisfaction and Organizational Commitment: A Study with Special Reference to Information Technology Industry

جودة حياة العمل واثرها على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر جودة حياة العمل على الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي لدى العاملين في قطاع صناعة تكنولوجيا المعلومات في الهند، وأجريت الدراسة على اكبر ثلاث شركات في الهند (WIPRO, INFOSYS, TCS)، باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان كأداة للبحث، حيث تكونت عينة الدراسة من (410) موظفا من أصل (4113) من المجتمع الأصلي للدراسة، وتوصلت إلى عدة نتائج منها: كلما تقدمت الفئة العمرية كان هناك رضا وظيفي والتزام تنظيمي، ووجود فروق تعزى (للفئات العمرية، الخبرة، الحالة الاجتماعية) في نظرتهم إلى وجود الحياة الوظيفية، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، كما أوصت الدراسة بضرورة اهتمام الشركات بجودة حياة العمل أكثر، وخصوصا في الأمن والتعرض للأخطار، والسلامة المهنية، والتقدير المعنوي والمادي.

- Swamy، (2015):

Quality of Work Life: Scale Development and Validation.

جودة حياة العمل تطوير المقياس والتأكيد

هدفت الدراسة إلى وضع مقياس صحيح وموثوق من خلال النظر في الأبعاد الهامة لجودة حياة العمل الخاصة بالموظفين في الصناعات الميكانيكية الصغيرة والمتوسطة الحجم في (كارناتاكا) الهند، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات من (1092) موظفا يعملون في المجال الميكانيكي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: بعد تحليل العوامل فقد تم تحديد

الأبعاد الرئيسية التسعة الهامة لجودة حياة العمل وأوضحت (82%) من إجمالي التباين، وهي بيئة العمل، ثقافة المنظمة، المناخ، العلاقة والتعاون، التدريب والتطوير، التعويضات والمكافآت، والمرافق، الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي، استقلالية العمل وكفاية الموارد.

- Zill&all،(2015):

Quality of Work Life and Ego-Strength as a Predictor of Organizational Commitment: study of Managerial Personnel.

جودة حياة العمل وقوة الانا باعتباره مؤشر على الالتزام التنظيمي

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير جودة حياة العمل باعتباره مؤشر للتنبؤ بالالتزام التنظيمي بين مديري المؤسسات الخاصة، وتحديد الفرق بين مدرء القطاع الخاص والعام في مدينة دلهي الهندية، وهدفت الدراسة أيضا إلى فهم تأثير تصور وانطباعات المدرء حول جودة حياة العمل.

وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات من (300) من المدرء، وتوصلت الدراسة الى نتائج من اهمها: أن جودة حياة العمل هي الوحيدة التي تشير إلى الولاء التنظيمي في المجموعات كافة من المديرين لعينه الدراسة، وقد بينت النتائج أيضا الى وجود فروق بين مديري القطاعين العام والخاص في متغيرات الدراسة، التي تم قياسها، وأوصت الدراسة بأن المنظمات في القطاعين العام والخاص بحاجة ماسة إلى فهم قوة الأنا وإدارتها لدى المديرين، من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لهم لتقوية الأنا لديهم، حيث يقود ذلك إلى تحسين ولائهم التنظيمي.

7- التعريف الإجرائي لمفاهيم الدراسة:

. جودة حياة العمل:

أشار (جاد الرب 1999) إلى أن جودة حياة العمل تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها، وفي هذه الدراسات فان جودة حياة العمل تعني وهي مقدار الأريحية التي تمنحها المؤسسات إلى عمالها وقد اعتمد الباحث على مجموعة الأبعاد التي اعتمدت في مقياس ميتشجان والذي صاغه الدكتور عبد الحميد عبد الفتاح المغربي وهي (ظروف العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، الأجور، جماعات العمل، أسلوب الإشراف، المشاركة في اتخاذ القرارات)

8- الإطار المفاهيمي للدراسة:

- جودة حياة العمل: تعددت وتنوعت مفاهيم وتعريف جودة حياة العمل حسب وجهه نظر العلماء والباحثين في هذا المجال، وجاء ذلك على النحو الآتي:

- ناقش كيث ديفيز في كتابه "السلوك البشري في العمل" تفصيل مفهوم جودة حياة العمل، حيث يشير إلى الوظيفة الملائمة وغير الملائمة للبيئة العامة، بالنظر إلى تغيرات الناس والبيئة، في حين وجب أن يعطى بالغ الاهتمام لتحسين جودة حياة العمل .

-وذكر كاسيور واين في كتابه "إدارة الموارد البشرية" أن هناك وجهتان للنظر إلى جودة حياة العمل، الطريقة الأولى تساوي جودة حياة العمل مع مجموعة من الأهداف والظروف التنظيمية والممارسات مثل إثراء العمل، الديمقراطية الإشراف ومشاركة الموظفين وظروف العمل الآمنة. في حين من جهة الأخرى يساوي جودة حياة العمل مع تصورات الموظفين بأنهم آمنون، راضون جيدا وقادرون على النمو الجيد والتطور كبشر (Madhavi Challa 2014).

- عرفت ماجدة محسن عبد الرحمن بانها من المفاهيم المتعددة الأبعاد، والتي شملت تحسين بيئة العمل، وتوفير ظروف العمل المعنوية، وعدالة نظام الأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات، فضلا عن جماعات العمل وفرق العمل، والذي بدوره يؤدي إلى تحسين الوضع التنافسي للمنظمة.

(ماجدة محسن 2013، 42)

- ويرى البربري بأنها : بيئة العمل التي تتوفر فيها العوامل المادية والمعنوية بمختلف أبعادها بشكل جيد، مما ينعكس ذلك إيجابا على الموظف فيشعر بالرضا والأمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المؤسسة. (البربري، 2016، 19)

- ويرى هاشم أن جودة حياة العمل تتمثل بتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين العاملين داخل المؤسسات، والمساهمة في إشباع حاجاتهم الأساسية للحصول على مستويات أفضل للأداء، والذي بدوره ينعكس إيجابيا على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية، ومن ثم تحقيق الأهداف التي تسعى إليها المنظمة. (هاشم، 2017، 12)

ونرى أن جودة حياة العمل هي مقدار الأريحية التي تمنحها المؤسسة لعمالها وموظفيها وإشباع حاجاتهم مما يجعلهم يشعرون بالسعادة والانشرح جراء انتمائهم لها ويقدمون أفضل ما لديهم من اجل تطوير والأداء المؤسسي وزيادة الفعالية التنظيمية .

اتجاهات دراسة جودة الحياة العمل:

ذهب مباركي بوحفص وعبد الكريم خالد الى ان مفهوم جودة الحياة في الوظيفة يرتكز 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 المقاربة النفس - تقنية وسنحاول التطرق إلى كل منها على حدا، وان كان تعريف جودة الحياة في العمل يختلف من دولة إلى أخرى حسب موروثها الثقافي والتاريخي.

- 1- اتجاه مدرسة الموارد البشرية: يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة المشاركة في اتخاذ القرار، الاستقلالية... الخ على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا وان فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع وبذل المجهود لذلك والتأكيد على ذلك أما المعلومات الغير رسمية والتي تمثل الجانب الاجتماعي والنفسي من اجل زيادة الفهم لتتمين التمثلات الذهنية والمفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد .-
- 2- المقاربة التقنية -الاجتماعية: يعتقد لويس (LOUIS, 1977) أن مفهوم جودة الحياة في العمل

يجب أن يراعي العمال ومحيطهم العام مع إعطاء أهمية لمنظمات العمل وكذلك أيضا الجانب الإنساني إن كان مهملًا، والذي يسمى بالنسق التقني الاجتماعي. أما (LAREAU ET JOHNSTON, 1978): فيرون إن هذا المفهوم يجب أن يراعي إعادة بناء نماذج وطرق العمل، التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي وحسب رأيهم فإن جودة الحياة في العمل يجب أن تراعي المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات كبرى مما يتيح سيرورة التعلم الديناميكي للتحقيق التطور وهذا يتفق مع المفهوم الذي أتى به سيرينيفا (SRINIVAS, 1980) , حول تحسين حياة العمل على النحو الجشطلتي gestalt والذي يأخذ في الحسبان العوامل الاجتماعية والتكنولوجية التي لا تتحقق إلا بإشراك العنصر البشري فيها، 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 وأنظمة التقويم والتقييم، ميكانيزمات 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. وتستند كذلك معايير جودة الحياة في العمل إلى إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة حيث أن الفعالية تقتضي استعمال وتجريب عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متعددة الأبعاد التي تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط المهني والتشجيع على التشاور وتيسير وإدارة المشاكل في العمل وجعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية (مباركي وعبد الكريم 2015، 121-122)

أهمية جودة حياة العمل: ترجع أهمية برامج نوعية حياة العمل بأنها تمثل البذرة الأساسية لنجاح الكثير من المنظمات، وذلك لما يدرّ عليها من زيادة بالإنتاجية، وفي الوقت نفسه تحقيق آمال العاملين من خلال إشباع حاجاتهم ومتطلباتهم جميعا بالعمل (العنزي وصالح، 2009، 43)

ونضيف أن لجودة الحياة الوظيفية أهمية كبرى في استقرار المؤسسة إن لم نقل تطورها فهي المحك الأكثر ضمانا لارتباط الفرد بمؤسسته ومواطنته التنظيمية وإحساسه بأنه شريك في العملية الإنتاجية وليس فقط احد وسائلها، وبهذا يمكن أن نجعل الموظف أو العامل بوصفه عميلا داخليا قيمة مضافة للمنظمة .

أهداف جودة حياة العمل: من الأهمية بمكان القول بأن لزيادة الكفاءة التنظيمية والفاعلية داخل المنظمة لا بد من أن تكون أهداف جودة حياة العمل نابعة من الأهداف الرئيسية للمنظمة بشكل عام، مما يسهم في تعزيز قدرة المنظمة وتحقيق مستويات أفضل للأداء، فقد أورد هاشم (2017) بعض من هذه الأهداف حسب وجهه نظر الباحثين في هذا المجال، فقد الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إدارة الموارد البشرية من خلال برامج تطوير جودة حياة بيئة العمل ما يأتي: (السالم، 2009، 351)

1- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين، والمساعدة على زيادة انتماء العاملين إلى المنظمة، وعدم الهجرة إلى المنظمات الأخرى.

2- زيادة انتماء العاملين، وولائهم، وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم، وتقليل عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.

3- المساهمة في تعزيز الجودة، والتعلم، والإبداع.

ويضيف المغربي الى ذلك ما يأتي:

1-زيادة ثقة العاملين.

2-المشاركة في حل المشكلات.

3-زيادة الرضا الوظيفي

4-زيادة الفاعلية التنظيمية.

5-الإسهام في توفير قوة عمل أكثر مرونة، وولاء ودافعية. (المغربي 2014، 6)

- أبعاد جودة حياة العمل: تعددت آراء الباحثين والعلماء ووجهات نظرهم حول أبعاد جودة حياة العمل

وعناصرها، حيث أن هناك تنوعا ملحوظا في تحديدها جاء على النحو الآتي:-

يرى (جاد الرب، 313، 2009) بأن أبعاد جودة حياة العمل تتمثل في :

- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية وزيادة الكفاءة التنظيمية. - مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين.

-إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتتماشى مع طموحات العاملين -المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع

لاتخاذ القرارات، الإدارة الذاتية، العوائد، الملكية - . إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات

التعليم والتدريب -العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.

. أما (العنزي وآخرون، 69، 2007) فقد بينوا أن أبعاد نوعية حياة العمل وخدمتها تتمثل في الأبعاد الآتية :

ديمقراطية الإدارة، ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، وظروف عمل إنسانية، وتعزيز التعاون وتشجيع

التآلف والمودة، وتحقيق العدالة في الأجور والمكافآت، وتوفير السلامة والأمان للعاملين.)، وقد حدد

(المغربي، 2011، 201) أبعاد جودة حياة العمل بأنها كما يلي:

خصائص العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، وعدالة نظم الأجور والمكافآت، وجماعة العمل، والقيادة

الإدارية والإشراف الفعال، والمشاركة في اتخاذ القرارات)، وقد بين (Brooks، 2007)، أبعاد جودة الحياة

الوظيفية المشار إليه في (ماضي، 2014) بأنها تتكون من: توازن الحياة الوظيفية والشخصية، نمط

الإشراف ومشاركة العاملين في اتخاذ القرار، الخصائص الوظيفية والاستقلالية في أداء العمل، علاقات

العمل والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنية.

9 - منهج الدراسة: وفقا لطبيعة الدراسة الحالية، وإشكالية الدراسة وفرضياتها، استخدمنا المنهج الوصفي

في هذه الدراسة، حيث أن هذا المنهج يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع ويهتم

بوصفها وصفا دقيقا، من خلال التعبير النوعي الذي يصف الظاهرة ويوضح خصائصها، والتعبير الكمي

الذي يعطي وصفا رقميا يوضح مقدار وحجم الظاهرة (عباس، 74، 2007).

وقد تضمنت الدراسة على عدة أنواع منها الدراسة الوصفية: الدراسة المسحية، المقارنة، الارتباطية

10- حدود الدراسة:

10-1- الحدود البشرية: تتمثل حدود الدراسة في أساتذة التعليم الثانوي لمنطقة تقرت ولاية ورقلة على

اختلاف تخصصاتهم ومقار عملهم

المقارن		الزاوية العابدية		تسببت		النزلة	تقرت	تماسين		المؤسسات
سيدي	المقارن	ثانوية	المتقنة	البشير	الكواكبي	متقنة	الأمير	العبد	مفدي	التربوية
سليمان		الزاوية		الإبراهيمي		ابوبكر	عبد	بالصحراوي	زكريا	حسب
						بلقايد	القادر			المنطقة

جدول يوضح المؤسسات التي تتوزع فيها العينة

10-2- الحدود الزمانية والمكانية: أجريت هذه الدراسة خلال سنة 2019 بمنطقة تقرت ولاية ورقلة الجزائر

11- عينة الدراسة: إن عينة الدراسة الكلية هي عبارة عن عينة عشوائية تجمع من ثانويات منطقة تقرت ولاية ورقلة على اختلاف الجنسين وبمختلف التخصصات .

- الدراسة الاستطلاعية: لقد قمنا بتوزيع الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية والمقدرة بـ (60) استبيان، وقد استرجع منها 40 استبيان، واستبعد (8) نظرا لعدم استيفائها الشروط كالإجابة على نفس الفقرة بأكثر من بديل... الخ، حيث أصبحت العينة النهائية للدراسة الاستطلاعية 32 فردا .

13- أداة الدراسة: من خلال ما تقدم وبالنظر إلى التعاريف الإجرائية لمتغير جودة حياة العمل فقد اعتمدنا مقياس ميشجان Michigan Qwl Questionnaire وأورده عبد الحميد عبد الفتاح المغربي في دراسته حيث قمنا بقياس ثبات المقياس على عينة الدراسة الحالية .

14- الخصائص السيكومترية لأداة القياس: مما لا شك فيه أن كل باحث يسعى جاهدا للتأكد من الخصائص السيكومترية لأدواته البحثية وهذا بغية التأصيل العلمي لبحثه والتأكد على نتائجه المتوصل إليها وقد اخترنا الأساليب التالية للتحقق من الصدق والثبات لأداة الدراسة .

- الثبات الداخلي بالتجزئة النصفية: كانت النتائج بالنسبة للأداة كما هو مبين في الجدول التالي:

اسم الاداة	عدد البنود	الفردية	الزوجية	معامل الارتباط بيرسون	تصحیح الطول سبيرمان براون
اداة قياس جودة حياة العمل	36	18	18	0,83	0.90

جدول يوضح قيم معاملات الارتباط بين نصفي الاداة

بعدما تم حساب معامل الثبات للمقياس بالتجزئة النصفية بواسطة برنامج SPSS20 للمقياس بلغ معامل الثبات (0.90) بعد التصحيح لمقياس جودة حياة العمل وهو معامل موجب مقبول ودال مما يؤكد ثبات المقياس المعد لمقياس جودة حياة العمل لدى عينة البحث .

- الثبات الداخلي بطريقة ألفا لكرونباخ: عند تطبيق معامل ألفا لكرونباخ على المقياس المعد لمقياس جودة حياة العمل بلغ معامل الثبات (0.90) وهو معامل موجب ودال ومقبول يؤكد ثبات المقياس ويعبر عن اتساقه الداخلي. ومنه يمكن القول ان المقياس صادق وثابت ويمكننا استعماله في استخلاص المعلومات من مجتمع البحث.

15- الأساليب الإحصائية المستخدمة: والهدف منها هو الحصول على نتائج كمية تمكننا من تحليل ومناقشة فرضيات الدراسة، ولقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية، وتم الاعتماد في ذلك على برنامج الإكسل 2007 وبرنامج الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS 20 و اشتملت الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة الأساسية على مايلي: النسب المئوية. اختبار (ت) t-test، مقاييس النزعة المركزية، معامل الارتباط بيرسون، تحليل التباين .

16- الدراسة الأساسية: بعد تطبيق الدراسة الميدانية الاستطلاعية وتمحيص ودراسة الأداة من حيث الصدق والثبات جاءت عينة الدراسة الأساسية التي شملت على (150) استاذًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية نظرا لطبيعة الدراسة وبذلك أصبح العدد النهائي للعينة والممثلة للمجتمع الأصلي (122) أستاذًا من مختلف ثانويات منطقة تقرت ولاية ورقلة الجزائر .

17- عرض مناقشة وتفسير النتائج:

- مناقشة وتفسير الفرضية العامة تنص: نتوقع انخفاض في مستوى جودة حياة العمل بمؤسسات التعليم الثانوي كما يدركه الأساتذة . حيث اظهر التحليل الإحصائي ما هو موضح في الجدول التالي:

النسبة المئوية		التكرارات		اداة قياس
مرتفع	منخفض	مرتفع	منخفض	
				جودة حياة العمل وابعادها
38.5%	61.5%	47	75	الدرجة الكلية مستوى جودة
33%	67%	40	82	ظروف العمل المعنوية
71%	29%	87	35	خصائص الوظيفة
92%	8%	112	10	الاجور والمكافآت
61%	39%	74	48	جماعة العمل
1%	99%	01	121	اسلوب الرئيس في الاشراف
23%	77%	28	94	المشاركة في القرارات

- جدول يوضح مستوى جود حياة العمل وابعادها لدى عينة الدراسة

من خلال الجدول نلاحظ انخفاض في مستوى جودة حياة العمل بنسبة 61.5% حيث تم حساب عدد الاستجابات التي كانت اقل من متوسط الدرجة الكلية للاستبيان وهي 75 استجابة ومنه يمكن القول ان الفرضية محققة ونرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة، ويمكن أن نفسر هذه النتيجة استنادا الى حالة عدم الرضا التي يعرفها قطاع التربية وهو ما لاحظناه من سجلات نقابية في السنوات الاخيرة ونلاحظ بوضوح من خلال الأبعاد انخفاض ظروف العمل المعنوية وأسلوب الإشراف والمشاركة في القرارات وهي جوانب معنوية في حين سجلنا ارتفاع في مستوى أبعاد الأجر وجماعة العمل وخصائص الوظيفة ذلك أن المشكل الأكبر للأستاذ الثانوي اليوم هو تحسين الظروف المعنوية للعمل وأساليب الإشراف والتواصل الجيد

بين الإدارة والموظف خاصة وبعد التحسين الملحوظ في اجر الاستاذ خاصة الثانوي .وانتقت الدراسة مع دراسة محمد بن سعيد ورندة سلامة اليافي (2017) وعبد الحميد عبد الفتاح المغربي (2004).
- مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية والتي تنص: لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في الاتجاه نحو التقاعد المبكر تعزى إلى متغيرات (الجنس، السن، سنوات الخبرة،) عند مستوى الدلالة 0.05، حيث اظهر التحليل الاحصائي لمتغير الجنس (ذكر، انثى) حسب ما جاء في الجدول التالي:

الدالة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	(T)	جودة الحياة العمل
غير دالة عند 0,05	0,086	120	1,6	الجنس(ذكر - انثى)

جدول يوضح الاختبار (ت) لحساب الفروق في جودة الحياة العمل حسب الجنس

نلاحظ من خلال الجدول . أن قيمة ت (1.6) غير دالة عند مستوى الدلالة 0.05 لان مستوى الدلالة 0.086 اكبر من 0.05 وعليه فإننا نرفض الفرضية البديلة ونقبل الصفرية وبالتالي فان الفرض الذي افترضه الباحث محقق، حيث انه لم يظهر أي اثر لمتغير الجنس على جودة الحياة العمل وهو في تقديرنا يرجع إلى التساوي بين الذكور والاناث في الظروف والحقوق والواجبات الى حد ما . كما اظهر التحليل الإحصائي لمتغير السن بفئاته الثلاث (اقل من 40 سنة، من 41الى 50 سنة، اكبر من 50 سنة) وباستعمال ANOVA تحليل التباين الأحادي بواسطة SPSS20 لنتائج التالية:

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.000	12.87	838.5	2	1677.029	بين المجموعات
		65,11	119	7748.84	داخل المجموعات
			121	9425.86	المجموع الكلي

جدول يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) الفروق بين متوسطات

حسب السن

من خلال الجدول تبين ان الفروق دالة عند مستوى (0.000) وهو مستوى اقل من (0.05) وعليه فان الفرض غير محقق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة ومن خلال اختبار (TuKey) البعدي تبين ان الفرق دال لصالح الفئة اكبر من خمسين سنة بمستوى دلالة (0.00) ويبدو من الطبيعي ان تنزح هذه الفئة الى الرضا بالنظر الى التحسن الملحوظ مقارنة للسن المتقدمة مقارنة بحديثي السن لعدد من الاعتبارات منها مسمى ترك المجال للشباب.

- و اظهر التحليل الإحصائي لمتغير الخبرة المهنية بفئاته الثلاث (اقل من 10 سنوات، من 11الى 20 سنة، اكثر من 20 سنة) وباستعمال ANOVA تحليل التباين الأحادي بواسطة SPSS20 لنتائج التالية:

مستوى الدلالة	قيمة (ف)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	
0.001	7.17	507.38	2	1014.77	بين المجموعات
		70,68	119	8411.09	داخل المجموعات
			121	9425.86	المجموع الكلي

جدول يوضح نتائج (ANOVA) الفروق بين متوسطات حسب الخبرة المهنية

من خلال الجدول تبين ان الفروق دالة عند مستوى (0.001) وهو مستوى اقل من (0.05) وعليه فان الفرض غير محقق نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة ومن خلال اختبار (TuKey) البعدي تبين أن الفرق دال لصالح الفئة اكثر من عشرين سنة بمستوى دلالة (0.01) وقد جاءت النتيجة متوافقة مع نتيجة متغير السن وحيث ان الفئة (اكثر من عشرين سنة خبرة) هي الفئة الاكثر استقرار وتمتع بالترقيات والرفع في الاجر وظروف العمل لان اغلبها في رتبة استاذ مكون على اعتبار عدد سنوات العمل

18- خلاصة وتوصيات: ختاما خلصت الدراسة إلى وجود انخفاض في جودة حياة العمل بنسبة

61.5% وعليه فانا نقترح جملة من التوصيات:

- دعم اطر جودة حياة العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي لضمان تقديم الافضل
- التركيز على الجوانب المعنوية، التحفيز والمشاركة في اتخاذ القرار وتفعيل الحوار في شتى مستويات الاتصال
- استثمار الكفاءات والطاقات وتشجيعها اثناء فترة العمل وبعد تقاعدها
- تعزيز ودعم علاقات العمل الايجابية بين جميع العمال (الرسمية وغير الرسمية) وتوجيهها بالشكل الذي ينسجم وأهداف المنظمة.
- تفعيل قنوات الحوار والاتصال بين العمال فيما بينهم ومع رؤسائهم .
- الاهتمام أكثر ببرامج تحسين جودة حياة العمل، واعتماد جداول العمل المرنة والاهتمام أكثر ببيئة العمل المادية وظروف العمل المعنوية
- إعادة النظر في سياسات الأجور والحوافز والمكافآت المادية
- دعم برامج السلامة المهنية والصحة النفسية والجسدية

الإحالات والمراجع:

- البربري مروان حسن 2016. دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق، اكادمية الإدارة والسياسة والدراسات العليا غزة .
- جاد الرب سيد محمد 1999، جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال، بحث مقدم للجنة العلمية .
- جاد الرب سيد محمد 2009، موضوعات إدارية متقدمة وتطبيقاتها في منظمات الأعمال الدولية، ط1، دار الكتب المصرية الإسماعيلية، مصر.

- عباس محمد خليل وآخرون 2007، مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- ماضي خليل 2014، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة قناة السويس مصر .
- ماجدة محسن عبد الرحمن، 2013، جودة حياة العمل وتأثيرها على الأسبقيات التنافسية (دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في معمل متين، للمياه المعدنية لمحافظة دهوك) مجلة تنمية الرافدين العدد 35 المجلد 112: 37-65
- مباركي بوحفص وعبد الكريم خالد 2015 مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 20 سبتمبر 2015، فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني
- المغربي عبد الحميد عبد الفتاح 2004، جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد 21 جامعة الزقازيق.
- العنزي سعد والفضل سما سعد 2007، فلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الالفية الثالثة مجلة العلوم الاقتصادية الاردنية العدد 13 المجلد 45: 68-85
- العنزي سعد علي، وصالح احمد علي 2009، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان الاردن .
- السالم مؤيد سعيد، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان الأردن 2009.
- الشنطي نهاد عبد الرحمان 2016، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الأشغال العامة والإسكان)
- هاشم عيسى عبد الرحمن ابو حميد 2017، أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعليه اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في ادارة الأعمال كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة .

- Madhavi Challa 2014 ,Quality of Working Life of BPO employees:Literature Review International Journal of Management and International Business Studies. ISSN 2277-3177 Volume 4, Number 3 iladelphia

-Swamy, D., et. Al. 2015. Quality of Work life: Scale Development and Validation, International Journal of Caring Sciences, 8, (2), 281-300.

-Swapna, M. 2015. Quality of Work Life Metrics as a Predictor of Job satisfaction and Organizational Commitment: A Study with Special Reference to

Information Technology Industry, Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(3), 170-176.

-Zilli, A., & Ali, .A. 2015. Quality of Work Life and Ego-Strength as a Predictor of Organizational Commitment: Study of Managerial Personnel. National institute of Technology, 1(3), 161-169.