Determining and diagnosing the critical dimensions of the quality of working life in public education: A survey study at Kirkuk Education Directorate

Moyasser I. Al-Jubori (*)
Professor(PhD)
University of Mosul/ department of industrial management

Baser Khalf Khazeal
Lecturer(PhD)
Northern Technical University/ Technical Institute Hawijah

Abstract

The intellectual dilemma of the study dealing with the specific dimensions of the quality of work life in secondary schools in Iraqi public education on the one hand and which of these dimensions is considered as a critical dimension in determining the quality of work life? The study aimed to diagnose these dimensions and its availability at schools under study . In order to achieve this goal, the researchers obtained theoretical readings from the attitudes of the teachers. This was done by asking the sample working at secondary schools. The study concluded that the Hariri secondary school for girls and the Al-Wathba boys' school had the highest availability of the critical dimensions. The results of the study were analyzed using SPSS.20. In light of this, the researchers introduced a set of recommendations, the most important was the interest in improving the working conditions in schools by providing a suitable environment for the internal work place such as providing air condition, suitable light tools and other necessary inputs to improve their functional performance.

Keywords: quality of work life, governance dimensions, general education, working conditions, social relations.

تحديد وتشخيص الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في التعليم العام:
دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرسي الثانويات التابعة لمديرية تربية كركوك

الاستاذ الدكتور
ميسر ابراهيم احمد ابراهيم الجبوري
جامعة الموصل/قسم الادارة الصناعية

المدرس الدكتور
بصير خلف خزعل
الجامعة التقنية الشمالية/ المعهد التقني/ الحويجة

الملخص

انطلقت البحث من معضلة فكرية تضمنت ما هية الأبعاد المحددة لجودة حياة العمل في المدارس الثانوية في التعليم العام العراقي من جهة وأياً من هذه الأبعاد يعد بعداً حاكماً في تقرير مستوى جودة حياة العمل؟، واستهدف البحث معرفة الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل ومدى توافرها في المدارس قيد البحث، ولتحقيق هذا الهدف توصل الباحثان من القراءات النظرية إلى حصر 49 بعد، وتم اختبار مدى أهميتها وتوصل إلى وجود 9 أبعاد عدت الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل من وجهة نظر المدرسين، وتم ذلك من خلال اختبار عينة قصدية من المدرسين في المدارس الثانوية. بواقع 100 مدرساً، وزع عليهم استبيان البحث بعد التحقق من صدقه الظاهري وثباته وفقا لطريقة ألفا-كرونباخ حيث بلغ 95%، وتم تحليل بيانات البحث باستخدام

(*) Moyassar2001@yahoo.com

برنامج SPSS.20، واستنتج البحث أن ثانوية الحريري للبنات وثانوية الوثبة للبنين كانتا صاحبة نسبة التوافر الأعلى للأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل قياساً بالمدارس الثمانية الأخرى، وثانوية القلعة للبنات صاحبة أدنى نسبة توافر، وفي ضوء ذلك وضع الباحثان مجموعة من التوصيات كان أهمها الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية في المدارس من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتوفير وسائل التبريد والتدفئة والإضاءة والمستلزمات الضرورية لتحسين الأداء الوظيفي.

الكلمات المفتاحية : جودة حياة العمل، الأبعاد الحاكمة، التعليم العام، ظروف العمل، العلاقات الاجتماعية.

المقدمة

إن الاهتمام بالنظام التعليمي العام وتحسينه وتطويره غدا ضرورة حتمية لكونه المقياس الحقيقي للتقدم العلمي للدول، فمن خلاله يمكن رسم صورة المستقبل المتحقق بجيل مؤهل قادر على التفاعل مع معطيات العصر ومتغيراته، ويمتلك القدرة على المنافسة في كافة المجالات. لذا كان من الضروري أن تتغير النظرة إلى المنظومة التعليمية من نظرة تقليدية قائمة على الحفظ والفهم والاستظهار إلى مفهوم أشمل وأوسع قائم على إدراك المستجدات والمتغيرات التي يعيشها المجتمع، ولن يتاح ذلك إلا من خلال توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين في هذا القطاع المهم بما يسهم في رضائهم ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، فالمدارس تعتمد على نحو عام في نجاحها على مدى نجاح المدرسين والكادر الإداري في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على رضاهم ومستوى حماسهم في العمل، من هنا فان تحسين جودة حياة العمل بأبعادها تشكّل مسؤولية اجتماعية وأخلاقية ومعنوية تتحملها إدارات المدارس، وهي حاجة أساسية لتحقيق أهداف المدرس والمتعلم والمدرسة في آن واحد.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولاً : المعضلة الفكرية والتساؤلات: حاولت دراسات مثل (نصار 2013) و(Saraji & Dargahi,2006) إيجاد توليفة من الأبعاد المهمة والحاسمة تحدد مستوى جودة حياة العمل. كما اختبرت دراسات أخرى مثل (رضوان وبرقعان، 2002)، (Mohammad, et.al, 2013)، (Tabassum,2012) و (Asgari , et.al,2012) عدد من الأبعاد ((العلاقات الاجتماعية) (تطوير القدرات البشرية)، (ظروف العمل المادية) و(الثقة التنظيمية)) في الواقع الميداني. وافترضت دراستي (Hamidi & Mohamadi, 2012) و (Darabi,el.at,2013) أن تحديد أبعاد جودة حياة العمل في التعليم العام يعد خطوة مهمة في دراسة المشكلات المتعددة التي يواجهها هذا القطاع. وقد أوصت دراستي (Kashani,2012) و(Hamidi & Mohamadi, 2012) بضرورة تحديد الأبعاد الأكثر فاعلية في تقرير مستوى جودة حياة العمل وذلك لتشعب هذه الأبعاد وتنوعها واختلافها من بيئة تعليمية إلى أخرى. وتجسيداً للمعضلة الفكرية واقعاً واختباراً يتم محاورة التساؤلات الآتية:

1. ما الأبعاد المحددة لجودة حياة العمل في المدارس الثانوية في التعليم العام؟
2. أياً من هذه الأبعاد يعد بعداً حاكماً في تقرير مستوى جودة حياة العمل؟
3. ما مدى توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في المدارس الثانوية المبحوثة؟
4. هل تتباين مستوى توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في المدارس المبحوثة؟

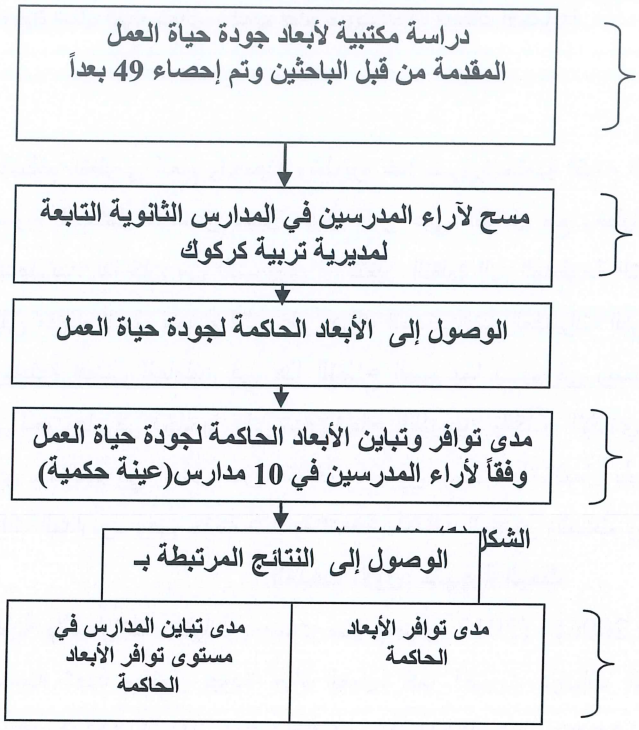
ثانياً: أهمية البحث: يكتسب البحث أهميته بأنه يمثل أحد المواضيع الحيوية الرابطة بين وظيفة إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي من جهة، وجودة الخدمة التعليمية من جهة أخرى.

ثالثاً : أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. حصر أبعاد جودة حياة العمل في التعليم العام، بغية تقديم تبويب للأبعاد الحاكمة.

2. تحديد مدى توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في المدارس المبحوثة.
3. الكشف عن التباين المفترض بين مستويات توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل على مستوى كل ثانوية ضمن المديرية تحت البحث.

رابعاً: نموذج خطوات البحث: يعرض الشكل (1) الآلية المتبعة في هذا البحث.



الشكل

المصدر: من إعداد الباحثان

ولتحقيق هذه الخطوات تم تحديد ثلاث فرضيات رئيسة هي:

1. تسهم البيئة التعليمية في فرز وتحديد عدد من أبعاد جودة حياة العمل دون غيرها.
2. تتوافر في المدارس الثانوية المبحوثة عدد من الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل.
3. تتباين المدارس الثانوية المبحوثة في مستوى توافرها للأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل.

خامساً: أسلوب البحث: اعتمد البحث الأسلوب الوصفي التحليلي من خلال:

1- المصادر الرئيسية وتضمنت: المصادر العربية والأجنبية من كتب ودوريات ورسائل وأطروحات متوفرة طباعية والكترونية عبر شبكة الانترنت.

2- المصادر الثانوية بجزئين: صيغت استمارة فحص أولية تضمنت أبعاد جودة حياة العمل بالاعتماد على الدراسات التي تناولها الباحثون وبعد اسقاط المشتركات بينها تضمنت (49) بعد (الملحق1) الذي من خلاله استطاع الباحث (بعد توزيع 100 استمارة للمدرس من ذو الخبرة وتحليلها) الوصول إلى (9) أبعاد حاكمة لجودة حياة العمل، ثانياً: صممت استمارة الاستبانة بالاعتماد على المقاييس الجاهزة لمعظم فقراتها، بعد أن كيفت لتتلاءم وبيئة التعليم العام العراقي، فيما صاغ الباحثان بعض الفقرات بالاستناد إلى مؤشرات بعض الدراسات والمصادر. وفي جميع مقاييس الاستبانة استعمل مقياس ليكرت الثلاثي

سادساً: مجتمع البحث وعينه

1- وصف مجتمع البحث : تتبع مديرية تربية كركوك (1532) مدرسة للتعليم العام سواء للدراسة الابتدائية أو المتوسطة أو الإعدادية والثانوية، تم اعتماد (10) مدارس ثانوية منها بصفتها مجتمعاً للدراسة (ثانوية الحريري، ثانوية الوثبة، ثانوية العرفان، ثانوية اتا بكر، ثانوية الازدهار، ثانوية الجمهورية، ثانوية القورية، ثانوية 9-نيسان، ثانوية الشهباء، ثانوية القلعة)، ومثلت تلك المدارس حدود البحث المكانية.

2- وصف الأفراد المبحوثين : اعتمد الباحثان عينة حكمية من المدرسين بواقع (10) مستجيب في كل مدرسة ثانوية (حدود الأشخاص في البحث)، ليشمل التوزيع (100) بواقع (10) استمارة موزعة ومستلمة وصالحة للاختبار في كل مدرسة.

المبحث الثاني: الإطار النظري

أولا: جودة حياة العمل: التطور التاريخي والمفهوم

إن مصطلح جودة حياة العمل Quality of Work Life(QWL) * قد ظهر في المجلات البحثية والنشر في الولايات المتحدة الأمريكية في السبعينات من القرن العشرين، وتم إدخال مصطلح QWL في أدبيات الإدارة من قبل(Louis Davis) وعقد أول مؤتمر دولي عنه في (Toronto) في عام 1972. تأسس المجلس الدولي لـ QWL عام 1972. واعتباراً من عام 1980 تشكل اهتمام متزايد من قبل المدارس بهذا المصطلح.

وفي منتصف التسعينات وحتى اليوم تواجه المدارس المختلفة تحديات إعادة الهيكلة، وبات معظم العاملون في سعي حثيث نحو رفع مستواهم التعليمي وتطلعاتهم المهنية، مما أدى إلى زيادة الاهتمام بـ QWL، والتخطيط للحياة الشخصية والمهنية (Reddy,2010:829). لقد استأثر مفهوم QWL اهتمام الكثير من الباحثين والمفكرين الذين اتفقوا على مضمونه على الرغم من عدم اتفاقهم على تحديد مفهوم محدد له، ولكن هذا الاختلاف لم يصل إلى حدود التناقض أو الافتراق، بل نجد من مؤشرات الاتفاق حاضرة في ما سيتم عرضه، فهو لم يخرج عن البعد الموضوعي والبعد الذاتي، اذ عرف(Kashani,2012:2) فلسفة أو مجموعة من المبادئ، التي ترى أن المدرسين جديرين بالثقة والمسؤولية و قادرين على تقديم مساهمة قيمة لمدارسهم. في حين عرفها (Sankar &Mohanra.j,2013:2) عملية اتخاذ قرارات مشتركة، والتعاون والمشاركة و بناء الاحترام المتبادل بين الإدارة والمدرسين في المدرسة. اما(Mohan&Suppareakl,2014:3) تشير إلى القيمة الضمنية للمدرس ورضاً عن المواد المادية وغير المادي التي تحققت من له/ لها العمل الوظيفي. في حين عرفها (Almarshad,2015,144) بانها تتكون من مجموعة معقدة من المداخل التنظيمية، ونوع من الحياة العملية من قبل المدرسين في مدارسهم. اما (Dalayeen,2017,192) فعرفها بانها تغيير المناخ التنظيمي بأكمله من خلال إضفاء الطابع الإنساني وبيئة العمل، وإضفاء الطابع الفردي على المدرسة وتغيير النظام الهيكلية والإدارية. يظهر من التعاريف السابق أن مفهوم QWL هو مفهوم متعدد الأبعاد ويبدأ بالكفاية والعدالة في الأجر، ومروراً ظروف العمل الآمنة والصحية والاجتماعية وصولاً إلى تمكين الفرد من استخدام جميع قدراته وتطويرها.

---

(1) سيجري اعتماد الاختصار QWL للإشارة إلى مصطلح جودة حياة العمل.

ثانياً: أهمية جودة حياة العمل

تتجلى أهمية QWL من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الكثير من الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المدارس وتأثيرها بالمقابل على مجمل حركة المدرسة سواء في أداء مهامها وتحقيق أهدافها أو علاقاتها بالبيئة الخارجية سواء كانت هذه العلاقات بأفراد أو منظمات (الهيتي،277:2005). فمن المتوقع أن تسهم QWL في تطبيق وتوفير المناخ الملائم للجودة الشاملة لكونها تهتم بالإطار الثقافي التنظيمي بوصفه العنصر الحاكم في إدارة الجودة. ولقد بدأت المؤسسات التربوية بالاهتمام بتطبيق هذا المفهوم سواء داخل البيئة المدرسية أو في النظام الإداري ككل، من اجل تحسين مدخلاته وعملياته ومخرجاته(نصار،29:2013). فثقافة QWL هي أساس نجاح إستراتيجية إدارة الجودة، لأن الهدف من ثقافة QWL هو خلق مؤسسات وبيئات تنظيمية خالية من الخوف وتسهم في اندماج المدرسين وتمكينهم، وهذه الثقافة تكون هي المرتكز الأساسي لتحقيق الجودة، حيث أنها تمثل الإطار الذي من خلاله تندمج مختلف المفاهيم والعناصر نحو تحقيق الجودة والتحسين المستمر، ويمكن أن تسهم ثقافة QWL في دمج المدرسين في البيئة التنظيمية من خلال المشاركة بالإدارة، توفير بيئة عمل صحية والعلاقات الجيدة بين المدرسين من جهة والإدارة والمدرسين من جهة أخرى (حايك،52:2011).

ثالثاً: أهداف جودة حياة العمل

يتمثل الهدف الأساسي من المحاولات المستمرة للمؤسسات التربوية من اجل تحسين QWL في إعداد قوة عمل راضية ومندفعة ومحفزة وذات ولاء عال لمدارسهم وعلى درجة عالية وقدرة فائقة في الإبداع والابتكار (الهيتي،276:2005). إذ يشير (Kulkarni,2013:137) أن تطبيق برامج QWL يحقق الأهداف الاتية:

1- رفع قدرة العاملين على تحقيق التوازن بين حياة العمل والحياة الشخصية.
2- المساعد في تحسين الصحة البدنية والنفسية للمدرسين.
3- تحسن معنويات المدرسين، ورفع مستوى الالتزام المنظمي.
4- تقدم المدرسين في حياتهم الشخصية والمهنية.
5- تحسن كفاءة الإدارة وتعزيز تنظيم أعمال المدرسين وأنشطتهم.
6- تحسن القيادة، وحل المشكلات، ورفع مستوى مهارات التعامل مع الآخرين.
7- الاستفادة من المهارات الإبداعية والابتكارية للمدرسين.

وفي سعيها للاستفادة من قدرات المدرسين تعتمد الإدارة على إقامة البرامج التي تساعدهم في تلبية متطلبات عملهم والتزاماتهم الشخصية وفي هذا المجال يحدد(Reddy& Reddy,2010:836)عدد من الاهداف لـ QWL هو خلق مناخ للتعامل مع المدرسين بكرامة واحترام. المساعدة على ضمان تصرف المدرسين بطريقة مهنية وآمنة. تشجيع التواصل المفتوح بين المدرسين، تعزيز بيئة من الثقة. وصياغة وتنفيذ سياسة وإجراءات العمل التي تتمتع بالمرونة. توفير التدريب على كيفية الاستجابة بفاعلية للعمل. دعم الرعاية الصحية للمدرسين ضمان معاملة الجميع بعدالة، واعتماد المساءلة الشخصية للمدرسين.

رابعاً: أبعاد جودة حياة العمل

تتعدد أبعاد QWL وهي تعبر عن مجموعة من العوامل التي يتعلق قسم منها بالفرد و أخرى بالمدرسة وثالثة بالبيئة ويرجع التعدد والاختلاف إلى النظريات التي تناولت ذلك فكل منها اعتمدت على بعض الأبعاد دون أخرى، الجدول(1).

الجدول (1) أبعاد QWL وفقاً لآراء الباحثين

ت	الباحث	السنة	الأبعاد المبحوثة	عدد الأبعاد
1	Wyatt & Wah	2001	بيئة عمل مناسبة، الاستقلالية في العمل والنمو الشخصي، طبيعة العمل، فرص التحفيز وزملاء عمل متعاونين	4
2	Saraji & Dargahi	2006	الصحة المهنية، ومعايير السلامة في العمل، دعم العاملين من لدن المدراء/ المشرفين، التعويضات النقدية، نوع العمل، ثقة الإدارة، الموازنة بين الحياة والعمل، ضغط العمل، المستقبل الوظيفي	8
3	Daud	2010	فرص التقدم المستمر و التطور ، الاشتراك، الاشراف، الرواتب والمنافع، التكامل الاجتماعي	4
4	الجوفي	2010	المشاركة باتخاذ القرارات، الرواتب والحوافز، الموازنة بين العمل والحياة، الفة الفرد مع الاخرين.	4
5	Porkiani,et.al	2011	الامن الوظيفي، العدل والمساوة، الرواتب والمنافع، فرص تحسين المهارات، اشراك العاملين في اتخاذ القرارات.	4
6	البلبيسي	2012	ظروف العمل المادية، بيئة عمل صحية، عوامل وظيفية، عوامل مالية، مشاركة العاملين في الإدارة، رفاهية العاملين، تقويم المظالم، التوازن بين العمل والحياة.	8
7	Kashani	2012	رواتب عادلة، ظروف عمل صحية، النمو والامن، تطوير القدرات البشرية، الفضاء الكلي للحياة، التمسك بدستور المنظمة، العلاقات الاجتماعية، التكامل الاجتماعي.	8
8	Emadzadeh,et.al	2012	إشراك العاملين، التقدم الوظيفي، حل المشاكل، الاتصال، الرغبة والحافز للعمل، الامن الوظيفي، الراتب، الاعتزاز الوظيفي	8
9	الاشريفي والدليمي	2013	الأمن الوظيفي، المشاركة في صنع واتخاذ القرارات، العمل بروح الفريق، التطور الوظيفي، بيئة عمل مناسبة، المخصصات والمكافآت والحوافز، أسلوب الرئيس في الإشراف.	7
10	نصار	2013	ظروف العمل المادية وغير المادية، تحقيق الذات، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، التعأون بين الأدارة والنقابات العمالية، التقليل من ضغوط العمل.	6

ت	الباحث	السنة	الأبعاد المبحوثة	عدد الأبعاد
11	Birjandi, et.al	2013	رواتب عادلة وكافية، زيادة فرص النمو والأمن، فرص تطور القدرات البشرية ، البيئة الآمنة والصحية، جو الحياة العام للعمل، التكامل الاجتماعي، التزام بقوانين العمل.	7
12	Sharma& Verma	2013	الأمن الوظيفي، العدالة، تحسين المهارات، إشراك العاملين	4
13	Mohammad, et.al	2013	الاتصال بين فرق العمل، شروط العمل الصحية والآمنة، الضغط الوظيفي، الثقة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، الإشراك التنظيمي، الأمن الوظيفي، الصراع الوظيفي، الرضا الوظيفي، دعم المشرفين، دعم زملاء العمل، وضوح الدور ، تفويض السلطة، الرواتب والمنافع، تكيف الفرد والوظيفة	15
14	Ganapathi	2016	ظروف العمل، الراتب، تنمية وتطوير القدرات البشرية، الامن الوظيفي.	4
15	Shanmugam& Ganapathi	2017	الرواتب والاجور، ظروف العمل، تنمية وتطوير القدرات، التكامل الاجتماعي.	4
16	Dalayeen	2017	رواتب عادلة وكافية، بيئة امنة وصحية، الامن الوظيفي، التكامل الاجتماعي.	4

المصدر من اعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر ذات الصلة.

إن تحليل الجدول(1) يؤشر ما يأتي:

1- لا يوجد اتفاق كامل حول أبعاد QWL .

2- تراوحت أعداد أبعاد QWL بين 15 في حدها الأعلى و4 في حدها الأدنى.

3- ركزت اتجاهات الآراء بعد 2000 على الرواتب والمكافآت وظروف العمل المادية والمشاركة في اتخاذ القرارات والموازنة بين الحياة والعمل والعلاقة بين العاملين والالتزام التنظيمي.

4- هناك اتفاق ضمني بين الباحثين على مشتركات اعتمدت اساساً في تبنّي الباحث لمجموعة من الأبعاد QWL بلغت 49 بعداً.

بموجب ما تقدم ولأغراض الجانب العملي تناول الباحثان جميع الأبعاد التي تناولتها الدراسات السابقة وعددها (49) بعداً بعد استبعاد المشتركات وتم تنظيمها في استمارة استبانة (الملحق رقم(1)) وتوزيعها على عينة البحث من المدرسين، مع قيام الباحثان بتوضيح كل بعد للمستجيبين وصولاً إلى اختيار الأبعاد الحاكمة بعد التحليل والتي تمثلت خلاصة اتفاقهم وفقاً لأهميتها. والابعاد الحاكمة هي:

1- ظروف العمل المادية: لكل عمل ظروف مختلفة وهذه الظروف تؤثر في اتجاهات الفرد نحو العمل وتؤثر في سلوكه عموماً والفرد يرغب في أن يؤدي عمله في مكان مريح وملائم، وأن يتم عمله بسهولة ويسر (Kashani,2012:9524).

2- الثقة التنظيمية: شعور العاملون بجهودهم في العمل والمجتمع الذي يعيشون فيه، اذ باحثون قسموا الثقة الى ثلاث عناصر تتعلق بـ(الثقة بزملاء العمل، الثقة بالرئيس المباشر، والثقة بالإدارة (هاشم والعبادي،44:2010).

3- العدالة التنظيمية: تعني درجة ادراك العاملين بعدالة القواعد والقوانين التنظيمية والإجراءات والسياسات المتبعة وهي مطبقة على الجميع (Suleimin,2008:2).

4- التقدير المعنوي: إن التقدير المعنوي له دور محوري في زيادة دافعية العاملين ورغبتهم في العمل، ويقلل الاضطرابات النفسية لديهم ويزيد من شعورهم بالسعادة، والرضا، والتوافق الاجتماعي (سمارة واخرون،666:2012).

5- العلاقات الاجتماعية: تعتمد العلاقات الاجتماعية على طبيعة السلوك الإداري في تقدير كل موظف وتنمية مواهبه وإمكاناته وخبراته واعتباره قيمة عليا في حد ذاته، وهو سلوك إداري يقوم على الاحترام المتبادل بين المديرين والموظفين بما يحقق التفاهم والشعور بالانتماء(البلبيسي:19،2012).

6- المشاركة في اتخاذ القرارات: إن إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة في اتخاذ القرارات يعد أحد العوامل الهامة التي ترفع روحهم المعنوية، مما يقود إلى تنمية روح الفريق والشعور بالعضوية، وتعميق انتمائهم للمؤسسة التعليمية(نصار،18:2013).

7- الالتزام الوظيفي: يشير إلى الشعور الايجابي للمدرس تجاه مدرسته والارتباط بها والإخلاص لها والتوافق مع قيمها وأهدافها والحرص على استمرار العمل فيها، من خلال تفضيلها على ما سواها مع الافتخار بمآثرها (فلمبان،10:2008).

8- فرص استغلال القدرات وتطويرها: يتطلب من المدرسة مراقبة اهتمامات العاملين في التطور والتعّلم ومتابعتها، وتشجيعهم بصورة مستمرة على النمو والتقدم الوظيفي باتجاه حياة أرقى(الملاح، 2006، 44).

9- الموازنة بين الحياة والعمل: يشمل ذلك سعي المدارس للحد من الأثر السلبي للمشكلات الأسرية، وذلك باهتمامها بالأسرة عن طريق إحداث توازن بين الحياة الأسرية والعمل، من خلال مساعدة المدرسين على حل مشكلاتهم، وتقديم المساعدات المختلفة لهم (Kashani,2012:9524).

المبحث الثالث: تحليل النتائج

يسعى الباحثان من خلال تحليل البيانات ومناقشة النتائج إلى إظهار مستويات إجابات أفراد عينة البحث فيما يتعلق بمتغيرات البحث التي جرى تناولها.

أولا: وصف أبعاد جودة حياة العمل العامة والأبعاد الحاكمة

تتناول هذه الفقرة الإجابة على سؤال مفاده أياً من هذه الأبعاد يعد حاكماً في تقرير مستوى جودة حياة العمل؟ وتم الإجابة على السؤال من خلال اختبار أبعاد QWL ووصفها وتشخيصها، إذ تم ترميز هذه الأبعاد وتصنيفها طبقاً التحليل الأولي للبيانات. ويلاحظ من استقراء النتائج أن بعد ظروف العمل المادية حصل على الاهتمام الأول في ترتيب أبعاد QWL وكان الترتيب الأخير من نصيب الموازنة بين الحياة والعمل (الجدول(2)). ولا شك أن اختيار أفراد العينة كأهم الأبعاد المذكورة في هذا الجدول يعود إلى الدور الفاعل الذي تؤديه هذه الأبعاد في حياة المدرسين خلال العملية التعليمية.

الجدول(2) الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل

موقعها ضمن الأبعاد	البعد	الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل	التكرار	تسلسل البعد
X1	X1	ظروف العمل المادية	99	1
X19	X2	الثقة التنظيمية	94	2
X11	X3	العدالة التنظيمية	93	3
X33	X4	التقدير المعنوي	92	4
X7	X5	العلاقات الاجتماعية	91	5
X47	X6	المشاركة في اتخاذ القرارات	90	6
X21	X7	الالتزام الوظيفي	89	7
X17	X8	فرص استغلال القدرات وتطويرها	86	8
X22	X9	الموازنة بين الحياة والعمل	85	9

المصدر من إعداد الباحثان: بيانات استمارة الاستبانة

ويؤكد الباحثان أن QWL تقع عملياً تحت وطأة مجموعة من المؤشرات التي تستدل بها إدارة المدرسة والعاملين فيها والمؤثرة في أنشطتها مع التأكيد على عدم إمكانية دراسة هذه الأبعاد، إلا أن هناك أولويات لكل بعد وبحسب ظروف ووقائع عمل المدرسة، ووفق اتجاهات إدارتها وفلسفتها وتوقعاتها المستقبلية. وبذلك تحققت الفرضية الرئيسية الأولى ومفادها " تسهم البيئة التعليمية في فرز وتحديد عدد من أبعاد جودة حياة العمل دون غيرها." وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Saraji & Dargahi,2006) التي أكدت على اختلاف البيئات التعليمية يؤثر في حكمية بعد دون آخر من أبعاد جودة حياة العمل.

ثانياً: مدى توافر وتباين الأبعاد الحاكمة QWL في المدارس قيد البحث

بعد تحديد الأبعاد الحاكمة تم اختبار تلك الأبعاد في عدد من المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية كركوك، لمعرفة مدى توافرها في كل مدرسة، فتمثلت الفقرة التالية مضمون السؤال الذي ينص على ما مدى توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في المدارس الثانوية المبحوثة؟، ولقد أظهرت سعي الباحثان للتحقق إحصائيا من درجة توافر الأبعاد الحاكمة من خلال الإجابات الخاصة للمدرسين العاملين. إذ أخذت معدلات الأوساط الحسابية (mean) (الوسط المعياري(2)) والانحراف المعياري (Std.d) لكل بعدُ

يوضح الجدول(3) إجابات المدرسين حول مدى توافرها لكل بعد من الأبعاد الحاكمة التسعة في المدارس قيد البحث.

الجدول(3) : معدلات الأوساط الحسابية والانحراف المعياري للأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل

التأنو	المقياس	الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
الـ	معدل mean	2.32	2.60	2.67	2.71	2.47	2.34	2.71	2.00	2.36
	معدل std.d	0.545	0.478	0.514	0.424	0.520	0.535	0.305	0.680	0.577
الو	معدل mean	2.16	2.49	2.50	2.32	2.56	2.31	2.60	2.12	2.30
	معدل std.d	0.641	0.676	0.565	0.738	0.537	0.734	0.575	0.670	0.684
العر	معدل mean	1.76	2.52	2.54	2.43	2.43	2.25	2.65	2.07	2.19
	معدل std.d	0.570	0.518	0.508	0.561	0.573	0.644	0.381	0.615	0.611
اتاب	معدل mean	2.21	2.78	2.83	2.38	2.40	2.00	2.67	1.81	2.14
	معدل std.d	0.443	0.346	0.376	0.539	0.322	0.699	0.475	0.564	0.682
الازده	معدل mean	2.01	2.54	2.45	2.18	2.49	2.07	2.63	1.87	2.21
	معدل std.d	0.602	0.593	0.593	0.555	0.543	0.707	0.494	0.700	0.705
—	معدل mean	1.89	2.51	2.23	2.18	2.36	1.98	2.58	2.00	2.20

	المقياس	الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
الثاني	معدل std.d	0.511	0.579	0.866	0.646	0.542	0.747	0.510	0.686	0.615
الشهـ 9-	معدل mean	1.83	2.12	2.00	1.91	2.18	2.07	2.43	1.85	2.02
	معدل std.d	0.554	0.577	0.737	0.619	0.601	0.653	0.524	0.606	0.596
	معدل mean	1.82	2.20	2.32	2.30	2.29	2.09	2.38	1.96	2.00
	معدل std.d	0.685	0.793	0.822	0.691	0.661	0.759	0.654	0.851	0.811
القورية	معدل mean	1.85	2.47	2.30	2.29	2.29	1.90	2.62	1.85	2.12
	معدل std.d	0.664	0.554	0.783	0.621	0.600	0.654	0.573	0.777	0.761
القلعة	معدل mean	1.63	2.16	2.36	2.03	2.04	1.82	2.31	1.67	1.83
	معدل std.d	0.577	0.713	0.750	0.702	0.653	0.693	0.616	0.724	0.732

الجدول من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الحاسبة الإلكترونية

ويعرض الجدول (4) تلخيصاً للنتائج الواردة حول توافر الأبعاد الحاكمة لـ QWL في المدارس العشرة المبحوثة.

الجدول (4) : توافر الأبعاد الحاكمة لـQWL في المدارس قيد البحث

ت	المدارس	أعلى توافر للبعد	اقل توافر للبعد	أعلى توافر للمؤشرات	اقل توافر للمؤشرات
1	الحريري	X7,X4	X8	45,32	22
2	الوثبة	X6	X8	7	19,17
3	العرفان	X7	X1	32	4
4	اتا بكلر	X3	X8	39	17
5	الازدهار	X7	X8	40	17
6	الجمهورية	X7	X1	40	22
7	الشهباء	X7	X8,X1	34	15
8	9-نيسان	X7	X1	32	4,2
9	القورية	X7	X1	32	19,4
10	القلعة	X3	X1	34,7	2

الجدول من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج الحاسبة الالكترونية

ويشير الجدول إلى تحقق الفرضية الرئيسية الثانية ومفادها "تتوافر في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية كركوك عدد من الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل". وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Hamidi & Mohamadi, 2012) التي أكدت على أن واقع كل مدرسة وبيئاتها وكوادرها البشرية وإداراتهم لتحقيق توافر الأبعاد الحاكمة يعد مؤشراً مهماً في وصول مدارس معينة لمراتب عالياً وأخرى متوسطة وثالثة في المرتبة الدنيا.

ثالثاً: تباين المدارس قيد البحث في مدى توافرها للأبعاد الحاكمة لـQWL

بعد معرفة مدى توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في كل مدرسة، يأتي المحور الثالث للإجابة عن مضمون السؤال الذي ينص على هل تتباين مستوى توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في المدارس المبحوثة؟، إذ يوضح الجدول (5) نتائج معدلات الأوساط الحسابية التي تم التوصل إليها حول تباين درجة توافر الأبعاد الحاكمة لـQWL في الخطوة السابقة بموجب آراء المستجيبين من المدرسين في المدارس العشرة قيد البحث.

الجدول (5) : تباين توافر الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل للمدارس الثانوية

ت	المدارس	الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل									المعدل
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	
1	الحريري	2.32	2.60	2.67	2.71	2.47	2.34	2.71	2.00	2.36	2.46
2	الوثبة	2.16	2.49	2.50	2.32	2.56	2.31	2.60	2.12	2.30	2.37
3	العرفان	1.76	2.52	2.54	2.43	2.43	2.25	2.65	2.07	2.19	2.31
4	اتا بكلر	2.21	2.78	2.83	2.38	2.40	2.00	2.67	1.81	2.14	2.35
5	الازدهار	2.01	2.54	2.45	2.18	2.49	2.07	2.63	1.87	2.21	2.27
6	الجمهورية	1.89	2.51	2.23	2.18	2.36	1.98	2.58	2.00	2.20	2.21
7	الشهباء	1.83	2.12	2.00	1.91	2.18	2.07	2.43	1.85	2.02	2.04
8	9-نيسان	1.82	2.20	2.32	2.30	2.29	2.09	2.38	1.96	2.00	2.15
9	القورية	1.85	2.47	2.30	2.29	2.29	1.90	2.62	1.85	2.12	2.18
10	القلعة	1.63	2.16	2.36	2.03	2.04	1.82	2.31	1.67	1.83	1.98

الجدول من إعداد الباحثان استناداً إلى نتائج الحاسبة الالكترونية.

ويتضح صحة سريان مفعول الفرضية الرئيسية الثالثة ومفادها "تتباين المدارس الثانوية المبحوثة في مستوى توافرها للأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل". إذ تبيّن وجود تباين في توافر الأبعاد الحاكمة في المدارس فبعُد ظروف العمل قد حضي على أقل درجة توافر في ستة مدارس ثانوية هي(3) (6) (7) (8) (9) (10) *، وأيضا بعد فرص استغلال القدرات وتطويرها (4) (5) (7) (8) (9) (10)، أما بعد المشاركة في اتخاذ القرارات فقد حضي على أدنى درجة توافر في المدارس (6) (9) (10)، في حين أن بعد الموازنة بين الحياة والعمل كان ذا أدنى درجة توافر في المدرسة (10). ونلاحظ أن ثانوية الحريري أشرت درجات توافر أعلى قياسا بالمدارس الأخرى، إذ بلغ معدلها (2.46)، أما ثانوية القلعة فقد أشرت النتائج فيها أنها صاحبة أدنى مستوى لتوافر للأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل بمعدل (1.98).

(2) التسلسلات تشير إلى المدارس الواردة في الجدول(5).

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

خلص البحث إلى عدد من الاستنتاجات المرتبطة بالجانب الإجرائي وكالآتي:

1. أفرزت استمارة الاستبانة الأولية الخاصة بأبعاد جودة حياة العمل العامة أن المؤشرات الوصفية المستمدة من التحليل الجزئي لمستوى التوافر لأبعاد جودة حياة العمل أظهرت الأبعاد (ظروف العمل المادية، الثقة التنظيمية، العدالة التنظيمية، التقدير المعنوي، العلاقات ألاجتماعية المشاركة في اتخاذ القرارات، الالتزام التنظيمي، فرص استغلال القدرات وتطويرها، الموازنة بين الحياة والعمل) وهي بذلك تعد الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في المدارس الثانوية التابعة لمديرية تربية كركوك.
2. أظهرت النتائج أن ثانوية الحريري وثانوية الوثبة كانتا صاحبة نسبة التوافر الأعلى للأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل قياساً بالمدارس الثمانية الأخرى .
3. استحوذت الأبعاد (الثقة التنظيمية) (العدالة التنظيمية) (التقدير المعنوي) (العلاقات الاجتماعية) (الالتزام التنظيمي) على درجة توافر عالية في جميع المدارس الثانوية.
4. إن بعض المؤشرات التي تقع تحت الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل، قد حصلت على أعلى درجة توافر وهي المؤشرات (32) (45) (7) (39) (40) (34) (32)، بينما حظت مؤشرات أخرى على أدنى درجة توافر بالنسبة للمؤشرات(22) (17) (19) (4) (17) (22)
(15) (2) على التوالي.
5. أوضحت النتائج تباين الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل من مدرسة إلى أخرى ، فبعُد العدالة التنظيمية حصل على أعلى درجات التوافر في ثانوية اتا بكلر، بينما حصل البعد على أدنى درجة توافر في ثانوية القورية. كما حظي بعد ظروف العمل المادية على أدنى درجة توافر في ثانوية القلعة، وكان هذا البعد صاحب أعلى درجة توافر في ثانوية الحريري.

ثانياً: المقترحات:

استكمالا للمتطلبات المنهجية وتأسيساً على ما توصلنا إلية من نتائج وما بني من استنتاجات وجدنا من المفيد تقديم عدد من المقترحات الضرورية لإدارات المدارس ومديرية تربية كركوك ووزارة التربية العراقية وكالآتي :

1. *الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية في المدارس من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتوفير وسائل التبريد والتدفئة والإضاءة والأدوات والمستلزمات الضرورية للقيام بالعمل وذلك لأنه يؤثر على أدائهم الوظيفي.*
2. أن تقوم إدارات المدارس بتأهيل مدرسيها التربويين من خلال إلحاقهم ببرامج تدريبية تسهم في تحسين ممارساتهم التعليمية.
3. تفعيل جداول عمل مرنة بما يتناسب ومصلحة المدرسة ومدرسيها ما أمكن لما في ذلك اثر ينعكس على تحسين أداء المدرسين.
4. الحرص على تحقيق التوازن بين الحياة والعمل لمدرسيها، لتجنب ضغوط العمل، لكي يمتع المدرسين بحياة أسرية هادئة وسعيدة مما يؤثر ايجابياً على معنويات المدرسين وينعكس على نحو ايجابي على أدائهم في العمل والطلبة.
5. ينبغي أن تضع مديرية تربية كركوك وإدارة المدارس في قائمة أسبقياتها توفير حياة عمل فائقة الجودة للمدرسين فيها بوصفهم رأسمالها الفكري لاستثمار قدراتهم وتنميتها وذلك عن طريق وضع برامج لتحسين جودة حياة العمل تستند على معالجة نقاط الضعف وتعزيز مواطن القوة المشخصة.

6. زيادة مشاركة المدرسين في عملية اتخاذ القرارات والأخذ بآرائهم فيما يتعلق بحلول مشكلات العمل فهذا يشعره انه جزء من كيان المدرسة وأن آرائه لها دور فعال في النهوض بالمدرسة مما يدفعه إلى بذل أقصى جهوده للقيام بالأدوار المناطة به على أكمل وجه.
7. يوصي الباحثان وزارة التربية على اعتماد إجراء دراسات عن الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في مديريات التربية في المحافظات العراقية الأخرى لما لذلك من أهمية في الوصول إلى معرفة حقيقية لواقع حال هذه المدارس (الابتدائية، المتوسطة، الإعدادية، الثانوية) من ناحية جودة أداء إداراتها المختلفة من ناحية أخرى.

Sources

1- Almarshad. Sultan," ***A Measurement Scale for Evaluating Quality of Work Life: Conceptualization and Empirical Validation***" Academic Journals Inc, Vol.10, No.3, 2015.
2- Asgari. Mohammad, Nojbaee. Seyed, Rahnama.Ommolbania***" The Relationship between Quality of Work Life and Performance of Tonekabon Guidance Schools Teachers***" j. of basic and applied, vol.2, no.3, 2012.
3- Birjandi. M, Birandi. H, Ataei.M "***The relationship between quality of work life and organizational commitment of the employees of darab cement company: case study in iran, j. of economics***" business finance, vol. 1, no. 7, 2013.
4- Al-Bilbese, Ausama Z. Yousif ***"The quality of working life and its impact on the career performance for the workers of non-governmental organization in Ghaza",*** Faculties of Commerce ,Islamic University , Ghaza, 2012.
5- Dalayeen. Basman " ***A Study on Quality of Work Life among Employees in Cairo Amman Bank, Journal of Financial Risk Management***" Vol.6, No.1, 2017.
6- Darabi, Maram, Mehdizadeh. Amir, Arefi.Mokhtar, Ghasemi.Ali, "***Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction on School Teachers in Kermanshah"*** Journal of Educational and Management Studies, Vol.3, No.4, 2013
7- Daud. Normala ***"Investigating the relationship between quality of work life and organization firms***" j. of business and management, vol.5 , no. 10, 2010.
8- Emadzadeh,Mohammad, Khorasani.M, Nemat.Z ***"Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan city"*** journal of contemporary research in business, vol.3, no.9, 2012.
9- Al-Eshrefy, Ryadh A. Al-dulaime, Zakir Mahfodh ***"The quality of working life in the Iraqi Sports Federations in basketball according to coaching, officiating and administration point of view"*** Al-Rafdain Sport science journal , Val.19, No.62, 2013.
10- Falmban, Inas F. Nawawe ***"Career Satisfaction and its relationship on organizational commitment of The supervisors in the administration of education in Mecca***" College of Education, University of um al-Kura, Saudi Arabia,2008.
11- Al-Jofy, Alyaa S. Abbas ***"The Impact of the working life quality and social side on the organization high performance***" Faculty of Economic Administration, University of Baghdad, 2010.
12- Hashim, Sabiha Qasim, Ali R. Jyad ***"The compact of organization on the strategic performance using balanced score card sample"*** Al-kadsia Journal ,Vol.12, No.1,2012.
13- Hamidi.Farideh, Mohamadi .Bahram ***"Teachers quality of work life in secondary schools***" j. of vocational and technical education, vol. 4, no.1, 2012.

14- Al-Hete, Khalid Abdulraheem ***"Strategic introduction on Human source management"*** Second Edition, Amman, Jordan, 2005.
15- Ganapathi.R ***"A study on quality of work life of workers in construction industry in Madurai district"*** Journal of Management Research and Analysis, Vol.3, No.2, 2016
16- Kashani.Faridah ***"A Review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behaviour"*** case study: Iranin company, j. of basic and applied scientific research, vol . 9, no.2, 2012.
17- KIhanka .S.S ***" Organizational behaviour"*** 76th, ram nagar, new delhi, 2009.
18- Mohan. Kanu Priya, Suppareakchaisakul. Numchai ***" Psychosocial Correlates of the Quality of Work Life among Universitym Teachers in Thailand and Malaysia"*** International Journal of Behavioral Science, Vol.9, No.2, 2014.
19- Al-Mallah, Israa T. Hussain ***"Flexible Time system as a toll to enhance the quality of life"*** Faculty of Economic Administration, University of Mosul,2006.
20- Mohommad.Seyed, Kazemi. Masoumeh, Samiie.Saied ***"Studying the relationship between organizational justice and employees quality of wqrk life in public organizations"*** Iranian j. of management studies, vol. 6, no.1, 2013.
21- Naesa,Raghdaa Ali ***"the quality of working life of Damascus University Students"*** Vol.28, No.1,2012.
22- Nassar, Iman H. Joma'a ***"the quality of working life on the career immersion : comparison Study"*** Faculties of Commerce, Islamic University, GHaza, 2013.
23- Piccinini, V. C. ,&Rose, S. D ***" The Best Companies to Work In Brazil and Quality o Working Life : Disjunctions Between Theory and Practice"*** vpiccinini.stse.hill.af.mil, 2000.
24- Radwan, Abdulhakeem S. Hafidh, Burkan A. Mohammed ***"satisfaction on the quality of working life of high school teachers in Egypt"*** The quality of education in Egyptian schools Conference, College of education, University of Tanta, Egypt,2002.
25- Reddy,Lokanadha ***" Quality of work life of employees emerging dimensions"*** Asian j. of management research, 2010.
26- Reddy. Lokanadha, Reddy. Mohan ***"Quality of work life of employees: emerging dimensions"*** Asian j. of management research .issn 2229-3795, 2010.
27- Samara, H. Samara, Mohammed Khair ***"The minimum score level of the primary school teachers of the Lwaa Al- Rasef Education office and its relationship to their motivation towards their performance"*** Al-NAjah university journal, Vol.3, No.3, 2012.
28- Sankar.M, Mohanra.j. R ***"Quality Of Work Life Sustain Robust Work Culture: A field Experience Sampling On Sago Industry"*** International Journal of Advanced Research,vol. 1, no. 6, 2013.
29- Saraji Nasl & H Dargahi " ***Study of Quality of Work Life, Iranian J. Public Health"*** Vol. 35, No. 4, 2006.
30- Sharma. Nites, Verma.D ***"Importance of quality of work life in small scale industries"*** j. of latest research in science and technology, vol. 2, no. 2, 2013.
31- Shanmugam.B, Ganapathi.R ***" Study on quality of work and job life Performance of construction workers in Chennai"*** nternational Journal of Scientific Research and Modern Education, , Vol.2, No.1, 2017.
32- Sinha.Chandanshu ***"Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations"*** Australian Journal of Business and Management Research, vol.1, no.11, 2012.
33- Suleimin. Abubakr ***"Links Between Justice Satisfaction Performance in the Workplace ,Journal of Management Development"*** Vol. 26, No. 4, 2008.

34- Tabassum.Ayesha *"Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the private university of Bangladesh"* j. of business and management,vol.4, no.2, 2012.

35- Whatt . Thomas, Wah. Chayyue *"Perceptions of QWL: study of Singaporean employees development"* research and practice in human resource management, vol.9,no.2, 2001.

ملحق (1) : التوزيعات التكرارية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وتسلسل البعد

الأبعاد		درجة الاستجابة			الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		بعد حاكم	بعد حاكم إلى حد ما	بعد غير حاكم		
X1	ظروف العمل	99	1	0	2.99	0.100
X2	بيئة عمل صحية	40	60	0	2.40	0.492
X3	الصيانة البشرية	1	44	55	2.16	0.801
X4	الرفاهية الاجتماعية	41	34	25	1.49	0.502
X5	الرعاية الصحي	55	45	0	2.55	0.500
X6	الأمن والسلامة المهنية	31	63	6	2.25	0.557
X7	العلاقات الاجتماعية	91	9	0	2.91	0.288
X8	إعادة التصميم الوظيفي	0	9	91	1.09	0.288
X9	ترتيبات العمل البديلة	0	5	95	1.05	0.219
X10	الإدارة بالمشاركة	64	36	0	2.64	0.482
X11	العدالة التنظيمية	93	7	0	2.93	0.256
X12	التعلم و زيادة المعرفة	71	29	0	2.71	0.456
X13	ضغوط العمل	58	42	0	2.58	0.496
X14	إعادة النظر بساعات العمل المطلوبة	60	40	0	1.56	0.656
X15	فرق العمل المدارة ذاتيا	9	38	53	1.18	0.386
X16	الاستغراق الوظيفي	59	41	0	2.59	0.494
X17	فرص استغلال القدرات و تطويرها	86	14	0	2.86	0.349
X18	توفير الاستقرار والأمان الوظيفي	32	42	27	2.85	0.359
X19	الثقة التنظيمية	94	6	0	2.94	0.239
X20	الإثراء الوظيفي	37	63	0	2.37	0.485
X21	الالتزام الوظيفي	89	11	0	2.89	0.314

X22	التوازن بين الحياة و العمل	85	15	0	2.85	0.359
X23	الاستقلالية	69	31	0	1.69	0.465
X24	خصائص الوظيفة	0	16	84	1.16	0.368
X25	التكامل الاجتماعي	60	40	0	2.60	0.492
X26	وضوح الدور	0	23	77	1.23	0.423
X27	الشعور بالانجاز في العمل	65	35	0	2.65	0.479
X28	التدريب	58	42	0	2.58	0.496
X29	الاتصالات المفتوحة	76	24	0	2.76	0.429
X30	حرية تبادل و جهات النظر	77	23	0	2.77	0.423
X31	الالتزام بالأهداف	79	21	0	2.79	0.409
X32	الرغبة في تحمل المسؤولية	37	55	8	2.29	0.608
X33	التقدير المعنوي	92	8	0	2.92	0.273
X34	مشاركة بالمعلومات	62	38	0	2.62	0.488
X35	توفر فرص القيادة	35	65	0	2.35	0.479
X36	التناوب الوظيفي	0	26	74	1.26	0.441
X37	انخفاض الغياب و دوران العمل	65	35	0	1.58	0.496
X38	روح التعاون	84	16	0	2.84	0.368
X39	إجراءات تقويم المظالم	65	35	0	2.65	0.479
X40	الدعم التنظيمي	70	30	0	2.70	0.461
X41	السياسات التنظيمية و أسلوب الإدارة	71	29	0	2.71	0.456
X42	مرونة مكان العمل	28	72	0	1.28	0.451
X43	وقت العمل	77	23	0	2.77	0.423
X44	التعاون بين النقابات و الإدارة	0	86	14	1.86	0.349
X45	التمسك بقوانين العمل	65	35	0	2.65	0.479
X46	التقدم الوظيفي	76	24	0	2.76	0.429

X47	المشاركة في اتخاذ القرار	90	10	0	2.90	0.302
X48	أسلوب الإشراف	71	29	0	2.71	0.456
X49	غموض الدور	76	24	0	1.76	0.429

الملحق (2) : قائمة الفحص

م/ قائمة

السيد المحترم

تمثل القائمة جزء من متطلبات إعداد البحث الموسومة: " تحديد وتشخيص الأبعاد الحاكمة لجودة حياة العمل في التعليم العام: دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدرسي الثانويات التابعة لمديرية تربية كركوك". وتعد هذه الاستمارة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي، وإن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث، علماً بأن الإجابة تستخدم حصراً لإغراض البحث العلمي دون ضرورة لذكر الاسم.

ملاحظات عامة:

1. يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات أولاً ثم البدء بتأشير كل منها ضمن سلم الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق.
2. يرجى عدم ترك أي سؤال من دون إجابة، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل.

الإبعاد	المؤشرات		متوفرة بدرجة كبيرة	متوفرة بدرجة متوسطة	غير متوفرة
ظروف العمل	X1	تهتم إدارة المدرسة بالتجهيزات الضرورية مثل التدفئة، التبريد، الإضاءة في مكان العمل			
	X2	تبدو ألوان طلاء مكان العمل مريحة ومناسبة			
	X3	يتسم مكان العمل بالهدوء نسبياً			
	X4	تمتاز القاعات الدراسية والمختبرات بالنظافة			
	X5	توفر إدارة المدرسة لأدوات والمستلزمات الضرورية لعملي			
الثقة التنظيمية	X6	إدارة المدرسة تنفذ ما توعد به			
	X7	اعتمد على زملائي إذا واجهتني صعوبات في العمل			
	X8	اعتمد على إدارة المدرسة إذا واجهتني صعوبات في العمل			
	X9	تسعى إدارة المدرسة لتعزيز نقاط الاتفاق مع الجميع والابتعاد عن نقاط الاختلاف			

	X10	يثق رئيسي بقدرتي على انجاز المهام التي يكلفني بها				
العدالة التنظيمية	X11	يتعامل مدير المدرسة مع كافة الزملاء في العمل بعدالة				
	X12	توزع الواجبات والأعباء الوظيفية بأسلوب عادل				
	X13	يطبق المدير القرارات الوظيفية على الجميع دون استثناء				
	X14	تعتمد العدالة والمساواة في تقييم أداء المدرسين				
	X15	تتعامل إدارة المدرسة مع التظلمات بعدالة وشفافية				
التقدير المعنوي	X16	القي التشجيع من زملائي فيما أقوم به من أعمال جيدة في المدرسة				
	X17	يقدر أولياء الأمور جهودي مع أبنائهم				
	X18	يتم مراعاة مدة الخدمة و الأقدمية عند تكليف المدرس بمهام داخل المدرسة				
	X19	احصل على شكر وتقدير من إدارة المدرسة مقابل الأداء المتميز				
	X20	يحظى الجهد الذي أقدمه بقدر من الاحترام من قبل إدارة المدرسة				
العلاقات الاجتماعية	X21	تمتاز علاقتي مع إدارة المدرسة بالودية والتعاونية				
	X22	تتميز العلاقة بين زملائي في العمل بالمحبة والصداقة والتعاون				
	X23	يُشجع المدير أولياء الأمور على زيارة المدرسة				
	X24	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور				
	X25	يتواصل المدير بفاعلية مع مؤسسات مختلفة لدعم العملية التعليمية				
المشاركة في اتخاذ القرارات	X26	تتاح لي فرصة تقديم المقترحات لتطوير العمل المدرسي				
	X27	أتحاور مع إدارة المدرسة بصدد تحديد خطتي التدريسية بداية العام الدراسي				
	X28	أساهم مع إدارة المدرسة في إعداد الجدول المدرسي الأسبوعي				
	X29	تطلب إدارة المدرسة رائي عندما تظهر مشكلات تخص العمل				
	X30	تستشيرني إدارة المدرسة في تحديد أوقات وجدول أعمال اجتماع مجلس الآباء				
لا –	X31	اقبل إي عمل أكلف به مقابل الاستمرار في العمل في هذه				

		المدرسة			
	X32	أواظب على عملي دون تغيب			
	X33	أتمسك بحرفية الأنظمة واللوائح التي تحددها لي إدارة المدرسة			
	X34	يدفعني الواجب الأخلاقي للاستمرار في المدرسة			
	X35	يزداد ارتباطي بالمدرسة مع تقدّمي في العمر			
فرص استغلال القدرات وتطويرها	X36	تتيح لي وظيفتي فرصة لاستثمار طاقاتي وقدراتي			
	X37	تتيح لي وظيفتي المشاركة في دورات لها علاقة بمجال عملي			
	X38	تبذل الإدارة جهدا في تنمية قدراتي ومهاراتي في العمل			
	X39	أجد حلول لمشكلات عملي خارج المدرسة			
	X40	تتُيح إدارة مدرستي الفرصة لمواصلة دراستي			
الموازنة بين الحياة والعمل	X41	يتلاءم وقت العمل مع متطلبات وظيفة التدريس ولا يلزم العمل في المنزل			
	X42	تسمح لي المدرسة باختيار أوقات العمل (وقت الحضور، وقت الانصراف، أوقات الراحة)			
	X43	الإجازات التي احصل عليها تكفي للعناية بأفراد أسرتي			
	X44	يتيح لي انجاز المهام العائلية في أي وقت اطلبه			
	X45	يمكنني مغادرة مكان العمل على الفور عند حدوث أمر طارئ شخصي			