

تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية بمحافظة الغربية -دراسة تطبيقية"

أ.د/ امجد حامد عبد الرازق عمارة *

امانى احمد عبد المنعم السكرى **

(*)أ.د/ امجد حامد عمارة:أستاذ إدارة الاعمال وعميد كلية التجارة - جامعة المنوفية ، وله اهتمامات بحثية في إدارة الموارد البشرية وإدارة الأعمال والتمويل

E-mail: amgadamara63@yahoo.com

(**) امانى احمد عبد المنعم السكرى : باحث ماجستير تخصص ادارة اعمال – كلية التجارة جامعة المنوفية •

المخلص

هدفت الدراسة إلى دراسة قياس تأثير جودة حياة العمل على تحسين أداء العاملين بالمدارس محل الدراسة. وطبقت الدراسة على المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة المنوفية. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات عناصر جودة حياة العمل، المتمثلة فى: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن عناصر جودة حياة العمل تؤثر معنوياً على أداء العاملين. كما توصلت ان اكثر عناصر جودة حياة العمل تأثيراً في أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، هو عنصر النمط القيادي والإشرافي هو الاقوى تأثيراً على مستوى الاداء أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة، يليه عنصر التوازن بين العمل والحياة، ثم عنصر الاستقرار والأمان الوظيفي، واخيرا يأتي عنصر التقدم والترقي الوظيفي فهو الاقل تأثيراً على مستوى أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة. واوصت الدراسة بتفعيل دور إدارة الموارد البشرية بالمدارس الثانوية الخاصة والتي من شأنها تصميم البرامج التدريبية وتلبية احتياجات العاملين بالشكل المناسب الذى يساعد على تحسين مستويات الاداء.

Abstract

The study aimed to study the impact of quality of work life on improving the performance of employees in the schools under study. The study was applied to private secondary schools in Menoufia Governorate. The study found many results, the most important of which are: There is a significant correlation between the variables of the quality of work life elements, represented in: (leadership and supervisory style, job stability and security, career advancement and promotion, work-life balance) the performance of workers in the private secondary school under study, and that the elements of The quality of work life significantly affects the performance of employees. It also found that the elements of the quality of work life most influential in the performance of workers in the private secondary schools under study, is the element of leadership and supervisory style, which has the strongest impact on the level of performance performance of workers in private secondary schools, followed by the element of work-life balance, then the element of stability and job security, and finally comes The element of career progression and advancement is the least influential on the performance level of private secondary school employees. The study recommended activating the role of human resources management in private secondary schools, which would design training programs and meet the needs of employees in an appropriate manner that helps improve performance levels.

مقدمة:

يعيش العالم اليوم عصر الإدارة الحديثة بأبعادها ومفاهيمها كافة، فلم يعد هناك لنجاح أية مؤسسة الا اذا كانت إدارتها على أسس الإدارة العلمية الحديثة، وهذا الأمر يتطلب توفير بيئة عمل سليمة توفر للعاملين الاستقرار، والأمن، والاحترام، و تحفز القيادات الإدارية في المنظمات بشكل عام، وفي المدارس بشكل خاص، على القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة، والدقيقة بشكل فعال.

ويعد المورد البشري من أهم الموارد وأثمنها لعمل المؤسسات وخاصة المدارس فهم مصدر الجذب، ويلعب دور فعالا في تخطيط نشاطات المنظمة وتنفيذها ومما لا شك فيه أن هذا يتطلب مراعاة خاصة بالاهتمام بإعداد طواقم إدارية وأكاديمية فائقة النوعية من الناحية المهارية، والمعرفية، وتوفير بيئة عمل، وجودة حياة مناسبة تعمل على زيادة الولاء، وتحقيق التكامل، والتفاعل بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة. (علاء حسين، ٢٠٢٠، ص ٤٣)

أما جودة حياة العمل فهي من المفاهيم الإدارية الحديثة، والمعاصرة وخاصة في إدارة الموارد البشرية، حيث جاء هذا المفهوم ليؤكد على تحقيق أهداف العاملين ومصالحهم، وذلك بتوفير بيئة عمل صحية، ومتكاملة من حيث الأمن، والاستقرار الوظيفي، والتوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين، والتي تنعكس على تحقيق أهداف المنظمة وقدرتها على اتخاذ القرارات الإدارية الفعالة.

لذا فإن جودة حياة العمل هي التوجه الذي يعتبر الموظفين أحد أصول المنظمة، بدلاً من اعتبارهم تكلفة عليها ويفترض هذا التوجه أن أداء الموظفين يكون أفضل عند السماح لهم بإدارة عملهم بأنفسهم والمساهمة في اتخاذ القرار. (Tiliouine, & Meziane, 2012, p262.)

كما تركز المنظمات الحديثة جهودها للارتقاء المستمر بمستوى أداء العاملين فيها، وذلك من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في أداء وكفاءة العاملين، حيث يسعى المسؤولون إلى أن يصل العاملون في أدائهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الإدارات على توفير العمالة الجيدة والمؤهلة وإكسابهم المهارات المطلوبة للقيام بأعمالهم.

ولأن العنصر البشري يعد أهم مورد من بين موارد المؤسسة، فإن إدارة وتسيير الموارد البشرية أصبحت تمثل مهمة ومسؤولية جد صعبة، هذا لأن تحقيق المؤسسة لأهدافها وعلى رأسها تحسين أدائها المرتبط بشكل كبير بتحسين أداء الأفراد العاملين بها، لأن التركيز على أداء كل موظف هو السبيل لتحسين وزيادة نجاح المؤسسة. ولبلوغ هذه الغاية لا بد من إدارة المؤسسة العمل على تنمية

قدرات ومهارات ومواهب الأفراد وكذا خلق المناخ والجو الملائمين للإبداع البشري . (مصطفى منتصر، ٢٠١٩، ص١٢)

وفى بيئة الأعمال شديدة التنافس اليوم، يعد الأداء الوظيفي للموظفين أحد الهياكل الرئيسية التي تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الأداء التنظيمي. حيث يعد أداء العاملين أهم متغير تابع في السياق التنظيمي وأهم مفهوم في علم النفس الصناعي التنظيمي. حيث يعبر عن السلوكيات الملحوظة التي يقوم بها العاملين في وظائفهم ذات الصلة بأهداف المنظمة. وفي مراجعة الأدلة النظرية والتجريبية، حدد الباحثون عوامل مختلفة يمكن أن تتأثر بالأداء الوظيفي. من بينها، أعطى المفهوم المطور حديثاً نمط الحياة اهتماماً كبيراً في الماضي القريب في الولايات المتحدة الأمريكية والصين باعتباره نهجاً جديداً لتعزيز أداء العاملين.

كما يعتبر أداء العاملين المكون الرئيسي للعملية الادارية والتنظيمية للمنظمة، كونه الجزء الحى منها لانه مرتبط بالانسان الذى يدير العملية الانتاجية ويحول موادها الخام الى مواد جاهزة للاستهلاك، كما ان اهمية اداء العاملين لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك الى نجاح خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة. (Luthans, F.2017,P35)

ويشير كل من (أسماء محسن، ٢٠١٩) و (جدى على، ٢٠٢١) إلى أن الوصول إلى أداء متميز للعاملين مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن الخدمات وعن العمل وعن العدالة المادية والمعنوية ونمط الحياة الذى يعيشه العامل. كما أن الأداء يحتل مكانه خاصة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة، ذلك أن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً ويشكل عام فان اهتمام الإدارة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق الاهتمام بالعاملين بها.

مما سبق يتبين ضرورة تحديد تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين ببعض مدارس محافظة الغربية الثانوية وهو الامر الذي تسع الدراسة للوصول اليه.

اولاً: الدراسات السابقة:

تناولت الباحثة في هذا الجزء أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بمتغيرات الدراسة وعلاقتها بعضها البعض، وذلك بهدف الوصول إلى الفجوة البحثية بين هذه الدراسات، والتي حاولت الدراسة الحالية سدها، وتحديد الأبعاد التي تشملها متغيرات الدراسة والتي اعتمدت عليها الدراسة الحالية، وتناولت دراسة (رشا احمد، ٢٠١٨) إلقاء الضوء على مفهوم جودة الحياة الوظيفية وأبعادها

ومعوقات تطبيقها بالشركات السياحية حيث أن جودة الحياة الوظيفية والاهتمام بأبعادها سيؤدي إلى زيادة الإنتاجية والارتقاء بمستويات ومعدلات الرضا والأداء الوظيفي في منظمات الأعمال وقد اعتمدت الدراسة الميدانية على توزيع استمارات استقصاء على عينه من العاملين بشركات السياحة المصرية فئة (أ) في القاهرة، وقد تبين من خلال نتائج البحث أن هناك معتقدات خاطئة لدى الإدارة العليا والعاملين في مدى إدراكهم لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وقد أوصت الدراسة بضرورة تحسين جودة الحياة الوظيفية من خلال التركيز على الأمان الوظيفي، فرص الترقية، الأجور والمكافآت ورفاهية العاملين، كما يجب وضع معايير واضحة في مجال نظم الأجور والحوافز وربط الأجر بالإنتاجية ومستوى الأداء والبعد عن التحيزات الشخصية.

هدفت الدراسة (احمد عوض، ٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المنظمات الحكومية في قطاع غزة ودرجة الالتزام بتطبيق عناصرها داخل أروقتها والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عمالي المنظمات غير الحكومية ومدى تأثيرها بتطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية من عدمه، بالإضافة للخروج بتوصيات من شأنها أن ترتقي بجودة الحياة الوظيفية للمنظمات غير الحكومية وأدائها وأداء عاملها. توصيات الدراسة: الاهتمام بتحسين ظروف العمل المادية في المنظمات غير الحكومية من خلال توفير البيئة المناسبة لطبيعة العمل كتصميم المكتب المريح ، وتوفير درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الجيدة، والظلاء المناسب وأدوات العمل المطلوبة لما في ذلك من أثر كبير على إنتاجية العاملين وأدائهم. توفير بيئة عمل صحية وأمنة تلبي شروط السلامة المهنية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، والحرص على اتباع العاملين لإجراءات الوقاية والسلامة أثناء العمل، وتواجد نظام وقاية وحماية ضد الحرائق داخل المنظمات غير الحكومية للحفاظ على سلامة وصحة العاملين والحد من إصابات العمل. أن تراعي الإدارة أثناء قيامها بالتصميم الوظيفي وضوح وسلاسة المهام الوظيفية وقدرات وجهود العاملين، وترك مساحة مناسبة لهم في تنفيذها، لكي يتسنى للمنظمة غير الحكومية الحصول على أقصى إنتاجية وأداء لعاملها. وتحقيق الأمان الوظيفي للعاملين وضمان شعورهم بالاستقرار في المؤسسة وتفنيد مخاوفهم في الاستغناء عن خدماتهم لاكتساب ولائهم والحصول على أقصى أداء لهم.

وسعت دراسة (نوال ابو ضياف، ٢٠٢٠) إلى ان جودة الحياة الوظيفية تعتبر من القضايا الإدارية التي احتلت مكانا مميزا في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، نظرا لأنه مفهوم يحوي على العديد من المؤشرات التي تعزز الأداء المؤسسي وتوفر الأمان الوظيفي للعامل، وهذا

من أجل تطوير رأس المال البشري وتحسين بيئة العمل والحياة الوظيفية للعامل وحياته الشخصية من منظور إيجابي هذا كله من أجل تحقيق التنمية المهنية المستدامة. وعليه فقد هدفت الورقة البحثية التعرف على مدى اسهام جودة الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي والإنتاجية في المنظمات، وعليه فقد توصلت الدراسة على عدة توصيات إجرائية تدعم الطرح السابق من خلال رفع مستوى جودة الحياة المهنية وذلك بالاهتمام بكل أبعادها عن طريق إعادة هندسة الموارد البشرية ورفع مستوى الأداء من خلال إشباع رغبات وحاجات الموظفين فيها، فكلما كانت بيئة العمل تهتم بحاجات ورغبات الموظفين بموازاة اهتمامها بالعمل نفسه، كلما كان ذلك له تأثير إيجابي على الإنتاج وتحقيق أهداف المؤسسة.

- التعليق العام على الدراسات السابقة:

بعد استعراض الدراسات السابقة والتي تعد من ركائز البحث العلمي التي تساعد الباحث في طريقة البحث عن منهجية العمل لموضوع الدراسة والاطلاع على النتائج التي توصلت اليها الدراسات السابقة لتحقيق التكامل، ومعرفة الأدوات المستخدمة، والقطاعات التي تناولتها الدراسات السابقة، ولتحقيق أكبر قدر من الاستفادة، فقد قامت الباحثة بتقسيم أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة. من حيث موضوع الدراسة وأهدافها اتفقت الدراسة مع معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة حياة العمل، وقد ركزت هذه الدراسة على أثرها في أداء العاملين، مع العلم بأن معظم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع جودة الحياة الوظيفية كانت بمثابة "المتغير المستقل"

من حيث المنهج المستخدم: اتفقت هذه الدراسة مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي التحليلي

من حيث أداة الدراسة: اتفقت هذه الدراسة مع كافة الدراسات السابقة في استخدامها للاستبانة كأداة لجمع البيانات.

من حيث نتائج الدراسة: اتفقت هذه الدراسة مع كافة النتائج في الدراسات السابقة التي تؤكد على أهمية جودة الحياة العمل، وضرورة تطبيق برامج وأبعاد جودة الحياة العمل من أجل تحقيق بيئة ملتزمة تنظيمياً، وان كافة الدراسات السابقة التي تناولت جودة الحياة العمل تؤكد ذلك.

الفجوة البحثية:

- هناك ندرة في الدراسات المحلية التي ربطت بين جودة حياة العمل واداء العاملين في كافة القطاعات المحلية على حد علم الباحثة.
- معظم الدراسات التي تناولت جودة حياة العمل واداء العاملين ركزت على قطاع التعليم من جامعات وبنوك كمجتمع دراسة، في حين هناك ندرة في الدراسات التي تناولت القطاع محل الدراسة كمجتمع دراسة، وعدم وجود أي دراسة تناولت مدارس الغربية كمجتمع دراسة تحديداً.
- أيضاً تحسب لهذه الدراسة أنها تناولت مجموعة مختلفة الابعاد من عناصر ومؤشر ات جودة الحياة الوظيفية حيث تم تجميعهم من عدة دراسات سابقة.
- مما سبق من نتائج، يتبين اختلاف أهداف الدراسات السابقة عن أهداف الدراسة الحالية، مما يجعلها اضافة في هذا المجال.

ثانياً: مشكلة الدراسة:

يواجه التعليم في المجتمعات العربية العديد من التغيرات التكنولوجية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية، خاصة في الآونة الأخيرة، حيث شكلت هذه التغيرات مجموعة من الضغوط على المؤسسات التعليمية، ومن ذلك نجد أن المؤسسات التعليمية الناجحة تهدف إلى الاهتمام بكافة الموارد البشرية داخل بيئة العمل وذلك من خلال الاهتمام بتطبيق أبعاد جودة حياة العمل والتي تعمل تهيئة ظروف العمل سواء المادية والمعنوية وتحقيق الرضا الوظيفي وتوفير الأمان والاستقرار مما يساعد على القيام بالأعمال الوظيفية على أكمل وجه مما ينعكس على نتائج العمل بصورة إيجابية.

مما سبق تري الباحثة أن مشكلة الدراسة تتمثل في انخفاض أداء العاملين نتيجة القصور التي تم التوصل لها من الدراسة الاستطلاعية في الجوانب الخاصة بجودة حياة العمل. وبتعبير اخر تكمن مشكلة الدراسة في الاجابة علي التساؤلات التالية:

١- ما هو مستوى ادراكات مفردات عينة الدراسة لمفهوم جودة حياة العمل في المدارس محل الدراسة؟

٢- ما هو مستوى أداء العاملين بالمدارس محل الدراسة؟

٣- ما هو تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس محل الدراسة؟

ثالثاً: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق، ما يلي:

- ١- تحديد ادراكات مفردات عينة الدراسة لمفهوم جودة حياة العمل بالمدارس محل الدراسة.
- ٢- تحديد مستوى أداء العاملين بالمدارس محل الدراسة.
- ٣- قياس تأثير جودة حياة العمل على تحسين أداء العاملين بالمدارس محل الدراسة.
- ٤- تقديم بعض الدلالات والتوصيات التي تفيد إدارة المدارس في تحسين مستوى أداء العاملين وزيادة قدرتها التنافسية، من خلال تفعيل تأثير جودة حياة العمل، والذي ينتج عنها تحسين أداء العاملين بها.

رابعاً: فرضيات الدراسة:

من خلال نتائج الدراسات السابقة، والسعي نحو تحقيق أهداف الدراسة الحالية، تم تحديد الفرضية الرئيسة تقوم الدراسة الحالية عليها، وهي:

الفرض الرئيسي: " لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل، المتمثلة في: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة إجمالية بالمدارس محل الدراسة". وينبثق من هذا الفرض الرئيسي، الفروض الفرعية، التالية:

١- لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية النمط القيادي والإشرافي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة إجمالية بالمدارس محل الدراسة".

٢- لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية الاستقرار والأمان الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة إجمالية بالمدارس محل الدراسة".

٣- لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة إجمالية بالمدارس محل الدراسة".

٤- لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

خامساً: أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في كل من الناحية الاكاديمية والناحية التطبيقية، ويتضح ذلك مما يلي:

أ- الأهمية الأكاديمية (النظرية):

تتمثل الأهمية الأكاديمية لهذه في الآتي:

١- تبرز أهمية هذه الدراسة، بما ستضيفه لفرع إدارة الأعمال بصفة عامة، والي فرع ادارة الموارد البشرية بصفه خاصة، حيث أنهما يعدان من الموضوعات المهمة في الفكر الإداري الحديث، كونهما مصدرًا مهمًا من مصادر بقاء المنظمة واستمراريتها، خاصة بالنسبة للمنظمات التي تسعى إلى تبني استراتيجية الإدارة الحديثة في تحسين أداء العاملين بها، واستغلال الفرص وزيادة قدراتها التنافسية والإبداعية.

٢- أن موضوع تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين، يعتبر من الموضوعات التي تتسم بقلة الكتابات، سواء كان ذلك على مستوى الدراسات العربية أو الأجنبية، الأمر الذي يشكل نقصاً في ذلك الموضوع في المكتبة العربية والأجنبية، مما يستوجب إجراء الدراسات في هذا الجانب.

ب- الأهمية التطبيقية (العملية):

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في الآتي:

١- تنطلق أهمية الدراسة من أهمية قطاع المدارس الخاصة، فهي مهمه الداعم للمواطنين وللاقتصاد المصري ومن ثم يوجد العديد من المنافع التي يمكن أن تحققها المدارس من تفعيل جودة حياة العمل، والاهتمام بتحسين أداء العاملين بها، مثل: تحسين مستويات رضا العملاء، وزيادة القدرة علي الابتكار والإبداع، وبالتالي زيادة القدرة التنافسية لهذه للامدارس.

٢- إمكانية الاستفادة إدارة المدارس الخاصة، من نتائج هذه الدراسة، من خلال الوقوف تأثير جودة حياة العمل على أداء العاملين ومن ثم تطويرها في الجوانب التي تحتاج إلي تطوير .

٣- محاولة لفت أنظار إدارات المدارس الخاصة إلى ضرورة معرفة العلاقة بين جودة حياة العمل في تحسين أداء العاملين، ومحاولة إبراز أهمية نمط الحياة في أداء العاملين بالمدارس مما يساعدهم في التفكير لتطوير نمط الحياة من اجل تحسين أداء العاملين بشكل مستمر .

٤- أن النتائج التي سوف تتوصل إليها الدراسة، سوف تمكن مسئولى المدارس الخاصة محل الدراسة، من رسم الخطط ووضع الاستراتيجيات، التي تتبنى المدخل الاهتمام بالعميل، والتي تساعد في زيادة القدرة التنافسية لهذه المدارس. وسوف تقوم الباحثة بمساعدة هؤلاء المسئولين في ذلك، من خلال تقديم الدليل ارشادي مقترح لتنفيذ توصيات الدراسة.

سادساً: منج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على استخدام المنهج الوصفى التحليلي، وذلك للقيام بنوعين من الدراسة وهما:

- الدراسة النظرية: تعتمد على استخدام المنهج الاستقرائي ويتم ذلك من خلال تحليل ما ورد بالكتب والرسائل، والدوريات، والمؤتمرات والندوات وأوراق العمل الخاصة بموضوع الدراسة سواء كانت العربية أو الأجنبية، وأي مصادر أخرى للمعرفة مرتبطة بموضوع البحث.

- الدراسة التطبيقية: تعتمد على استخدام المنهج الاستنباطي عن طريق البدء بوضع فروض للدراسة ثم اختبار مدى صحة تلك الفروض من أجل استخلاص نتائج تفيد في تحقيق أهداف البحث وذلك باستخدام بعض الأساليب الإحصائية. هذا وسوف يتم الاعتماد على البيانات اللازمة من خلال مجال التطبيق بجانب المقابلات الشخصية لتوضيح أي استفسار.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: ويشمل جودة حياة العمل والتي تتمثل في: (النمط القيادي والإشرافي، والاستقرار والأمان الوظيفي، والتقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) وتم قياسها من خلال القسم الاول من قائمة استقصاء الدراسة الميدانية، ومن خلال مقياس مكون من ٢٨ عبارة موزعة على عناصر جودة حياة العمل بالتساوي لكل عنصر من عناصر جودة حياة العمل ٧ عبارات بالترتيب، كما وردت بقائمة الاستقصاء بملحق الدراسة رقم (٢).

٢/٦/١ المتغير التابع *Dependent Variable*: ويشمل: أداء العاملين، والمتمثل في (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها)، وتم قياس هذا المتغير من خلال مقياس مكون من ٢١ عبارة في قائمة استقصاء الدراسة الميدانية بالقسم الثاني من قائمة استقصاء الدراسة الميدانية.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المدارس الثانوية الخاصة بمحافظة الغربية وعددها (٦) مدرسة، وتعرضهم الباحثة كما يلي:

- اختيار حجم العينة

$$n = \frac{t^2 p(1-p)}{d^2} \quad (*)$$

حيث ان:

n = حجم العينة بدون اخذ مجتمع الدراسة في الاعتبار .

t = عدد الوحدات المعيارية وهي ٩٦ و ١ لمستوي ثقة ٩٥%.

p = نسبة عدد المفردات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع الدراسة وهي ٥٠%.

d = حدود الخطأ وهي ٥% لمستوي ثقة ٩٥% .

وبالتعويض في هذه المعادلة يكون حجم العينة:

$$n = \frac{(٩٦ و ١) \times ٠.٥٠ \times ٠.٥٠}{٢(٠.٠٥)} = ٣٨٤ \text{ مفردة}$$

- عينة الدراسة:

- وبالنسبة لعينة الدراسة من العاملين فقد تم تحديدها بـ (٣٨٤) مفردة نظرا لان حجم المجتمع الكلي أكبر من (٧١٥٢). ويوضح الجدول التالي توزيع حجم عينة العاملين، كما يلي:

جدول رقم (١) مجتمع وعينة الدراسة

م	اسم المدرسة	عدد العاملين	النسبة	حجم العينة
١	مدرسة ابشواى الملحق الثانوية.	١٣٦٩	%١٩	٧٣
٢	مدرسة ابو صير الثانوية بنين.	١١٧٤	%١٦	٦١
٣	مدرسة ابيار التجريبية لغات.	١٢٢٨	%١٧	٦٥
٤	مدرسة ابيار الثانوية للبنات.	٩٧٥	%١٤	٥٤
٥	مدرسة اشناواى الثانوية المشتركة.	١٢٠٩	%١٨	٧٠
٦	مدرسة الاحمدية الثانوية بنين.	١١٩٧	%١٦	٦١
	الاجمالي	٧١٥٢	%١٠٠	٣٨٤

المصدر: الجدول من إعداد الباحثة وفقا لبيانات الجدول السابق.

وتتمثل وحدة المعاينة في هذه الدراسة في العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة.

وقد تم اختيار مفردات العينة داخل كل مدرسة من المدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة عشوائياً

Randomly، باستخدام طريقة القصاصات الورقية. (محمود بازارة، ١٩٩٩)

سابعاً: حدود الدراسة:

تم إجراء الدراسة في إطار الحدود التالية :

١-الحدود الموضوعية: أهتمت هذه الدراسة بتأثير عناصر جودة حياة العمل على مستوى أداء العاملين بالمدارس الخاصة محل الدراسة، دون الأخذ في الحسبان الآثار الأخرى خارج إطار هذه الدراسة.

٢-الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة وجميع الفروع بها، وعددهم (٣٨٤) مفردة، وقد تم استثناء عمالة الخدمات ويرجع ذلك الي طبيعة الدراسة التي تحتاج الي مستوى تعليمي متوسط كحد ادني، لاستيعاب قائمة الاستقصاء وفهم مضمونها.

٣-الحدود المكانية: يتم إجراء الدراسة على المدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة.

ثامناً: الخلفية النظرية للدراسة:

أ-جودة حياة العمل:

١-مفهوم جودة حياة العمل:

يتناول مفهوم جودة حياة العمل الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، و إتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء.(رشا أحمد، ٢٠٢٠، ص٢٩)

وعرفت (Normala،Daud،P77-2020) جودة حياة العمل على أنها:"مدى توافر الظروف وبيئة العمل المناسبة للموظفين من عدة جوانب تشمل النمو والتطور الوظيفي والمشاركة في اتخاذ القرارات وتوافر بيئة مادية مناسبة صحية والإشراف".

عرف (اشتوي،٢٠١٤،ص٤١) جودة حياة العمل بأنه: "حالة رضا العاملين تجاه ما توفره المنظمة من بيئة عمل مادية ومعنوية".

وعرف (سامر أحمد ، ٢٠٢٠ ، ص٢٩) بأنها: "المدى الذي يكون فيه أعضاء المنظمة قادرين على إشباع حاجاتهم الشخصية من خلال خبراتهم في المنظمة، وهي تغطي مشاعر الشخص حول كل جانب من جوانب العمل من حيث المكافآت الاقتصادية والفوائد والإمان والعدالة

الداخلية والخارجية، وشروط العمل والعلاقات التنظيمية والشخصية الداخلية، والتي لها أهمية كبيرة في حياة الأشخاص.

ويرى (Ziadi, M,2015,p56) جودة حياة العمل على أنها: "عملية مخططة طويلة الأجل جماعية هادفة إلى التغيير مسئولة عن تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، واحداث لتوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، حيث تقوم على العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين، بما يتفق مع الاستراتيجية المنظمة وثقافتها السائدة، من خلال تأمين ظروف عمل مناسبة وأمنة، لرفع مستوى العاملين وتوفير البيئة التنظيمية المناسبة لنقل المنظمة إلى وضعية مستقبلية متطورة تسمح بمزيد من التطور والنجاح في العمل.

ويرى (سهام نبيل، ٢٠٢٠م، ص٢١٦) ان جودة حياة العمل عبارة عن " توفير الظروف وبيئة العمل الملائمة التي تعزز الرضا الوظيفي، من خلال توفير المكافآت، والأمن الوظيفي، وفرص النمو، والسماح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وتعزيز التعاون، وتحقيق العدالة بنظام الأجور فضلاً عن سلامة بيئة العمل، مما يؤدي إلى إشباع حاجات العاملين و رغباتهم، وبما يحقق ردود على إيجابية تتمثل بسعيهم لزيادة الإنتاجية".

ومن خلال التعريفات السابقة ترى الباحثة أن جودة حياة العمل هي: "عملية مستمرة مخطط لها تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات الحياة الوظيفية والشخصية للموظفين، من خلال التغيير للأفضل نحو الفاعلية والعدالة التنظيمية، وتحقيق الأمن الوظيفي والعدالة في نظم الأجور والحوافز، والترقيات المبنية على أساس الكفاءة والمهنية، والتكامل الاجتماعي في عمل المنظمة، وتأمين ظروف عمل مناسبة وأمنة لهم، من أجل رفع مستوى معيشتهم، وتوفير البيئة إيجابياً على الموظف التنظيمية الملائمة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات مما ينعكس ذلك فيشعر العامل بالرضا والإمان الوظيفي، فيبذل أقصى جهد ممكن في خدمة المنظمة لنقلها لمزيد من التطور والنجاح، والعمل بطريقة تؤمن قدرتها على تحقيق استراتيجيتها وكذلك تقدم أدائها التنافسي".

٢- أهداف جودة حياة العمل:

يرى (مسعد محمد، ٢٠٢٠، ص٤٧) أن أبرز الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها من خلال برامج تطوير جودة حياة العمل ما يلي :

- جعل بيئة العمل مصدر جذب للعاملين الجيدين ومساعدة العاملين على الإنتماء للمنظمة وعدم الهجرة إلى منظمات أخرى.

- زيادة إلتئاء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل التفاعلي بين أهداف المنظمة وأهدافهم وتقليل عدد الحوادث وحجمها ونوعها إلى أدنى مستوى ممكن.
 - المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
- ويصفة عامة يمكن إبراز أهداف جودة حياة العمل في أهداف تتعلق بالمنظمة وأخرى تتعلق بالموظفين أما أهداف المنظمة يمكن تلخيصها فيما يلي : (سهام نبيل، ٢٠٢٠، ص٣٧)
- توفير التشجيع الكافي الذي يحتاجه الموظف لتوظيف قدراته وامكانياته لتحقيق مستقبل وظيفي ناجح لهم بالمنظمة .
 - تقليل معدل دوران العمل والتغيب وحوادث العمل وتعزيز الدافعية والرضا المهني لخلق جو تنافسي داخل المنظمة.

٣- ابعاد جودة حياة العمل:

تعددت أبعاد جودة حياة العمل داخل المنظمات نظراً لاتساع النطاق الذي تشملته جودة حياة العمل، بجانب العناصر التي تركز عليها داخل المنظمات، ويوضح الجدول التالي رقم (٢) بعض الدراسات التي تناولت الابعاد المختلفة لجودة حياة العمل داخل المنظمات.

اسم الباحث	الابعاد
<i>1998-Ivanhvcic</i>	الأمان الوظيفي، والاجور الجيدة، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتحويل الصلاحيات، والتدريب على تطوير المهارات.
<i>2001-Casio</i>	ضمان الوظيفة، وتصميم مكان العمل، والاتصالات الفعالة، وإدارة الصراع، وتنمية المسار الوظيفي، ومشاركة العاملين، والمكافآت العادلة، والبيئة الأمنة، والرعاية الصحية، والاعتزاز بالعمل في المنظمة.
المغربي، ٢٠٠٤	ظروف بيئة العمل المعنوية، وخصائص الوظيفة، والأجور والمكافآت، وجماعة العمل، واسلوب الرئيس في الاشراف، والمشاركة في القرارات.
عباس والزامل، ٢٠٠٩	الرضا عن العمل، والالتزام التنظيمي، والضمان الوظيفي، والاستقلالية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والقدرة على الأداء.
الغزوي وصالح، ٢٠٠٩	كفاية الراتب وعدالته، وصحية ظروف العمل، والتكامل الاجتماعي، والموازنة بين العمل والحياة، وفرص النمو الوظيفي، وفرص إستغلال الامكانيات وتطويرها، والتمسك بمبادئ العمل التنظيمي.
البليبيسي، ٢٠١٢	ظروف العمل المادية، وبيئة عمل صحية آمنة، وعوامل وظيفية، وعوامل مالية، ومشاركة العاملين في الإدارة، ورفاهية العاملين، واجراءات التعامل مع التطلعات، والتوازن بين الحياة والعمل.
الريابعة وابو قاعد، ٢٠١٢	المشاركة في اتخاذ القرارات، والاجور والمكافآت والمزايا الوظيفية، والاستقرار والامان

اسم الباحث	الابعاد
	الوظيفي، وخصائص ظروف العمل، وتشكيل فرق العمل.
نصار، ٢٠١٣	ظروف العمل المادية وغير المادية، تحقيق الذات، علاقات العمل، التوازن بين الحياة والعمل، والتعاون بين الإدارة والنقابات العمالية، والتقليل من الضغوط المهنية.
خضر والباشقالي، ٢٠١٥	الاجور والمكافآت، وظروف العمل المعنوية، والاستقلالية، وفرق العمل، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وخصائص الوظيفة، والتدريب، والتحسن المستمر.
الدحوح، ٢٠١٥	العلاقات الانسانية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، والشعور بالرضا، والبيئة المادية والصحية.
سليمان، ٢٠١٦	ظروف العمل المعنوية، وصفات الوظيفة، والاجور والمكافآت، وجماعة العمل، والتمكين والاستقلالية في العمل، والاشراف والعلاقة بالرؤساء.

المصدر: (خضر والباشقالي، ٢٠١٥)

٤ - عوائق تطبيق جودة حياة العمل:

على الرغم من الأثر الإيجابي لتطبيق برامج جودة حياة العمل، إلا أن العديد من الأطراف في بعض المنظمات لا يزالون يقاومون الخطط والإجراءات التي من شأنها تطوير جودة حياة العمل وتترجم هذه العوائق في النقاط الرئيسية التالية: (سامر أحمد، ٢٠٢٠، ص ٦٤)

١- موقف الإدارة: يتطلب تطبيق برامج جودة حياة العمل إضفاء الديمقراطية في مكان العمل فيجب أن تكون لدى المدراء الرغبة في مشاركة صلاحية اتخاذ القرارات مع موظفيهم، ومنحهم فرصة التعبير عن آراءهم والمشاركة بفاعلية في جميع أنشطة المنظمة إلا أن ذلك صعب التنفيذ لأن كثير من المدراء يعتبرون التحلي عن قوة اتخاذ القرارات لصالح موظفيهم، كما أن الإدارة تعتقد ان جودة حياة العمل المتوفرة في المنظمة مرضية ولا حاجة للمزيد من إجراءات تحسين جودة حياة العمل، نظرا لفشلهم في قياس أثر تطوير جودة حياة العمل على نفسية العاملين على الرغم من أن الموظفين يطمعون للوصول لمرحلة الرضا الوظيفي.

٢- موقف الاتحادات والنقابات العمالية: قد يتولد عند الاتحادات والنقابات العمالية شعور بأن برامج جودة حياة العمل تسعى إلى تسريع أداء العمل وتحسين الإنتاجية دون دفع أي عوائد كافية للعاملين، أي أن برامج جودة حياة العمل ما هي إلا وسيلة لاستخراج المزيد من الأداء والإنتاجية من العاملين. ولإزالة هذه المخاوف يجب على المدراء القيام بعملية ترويج برامج جودة حياة العمل يفسرون فيها أهداف هذه البرامج والفوائد المرجوة التي ستعود على العاملين من جراء تطبيق هذه البرامج.

٣-التكلفة المالية: ترى الإدارة بأن التكلفة الرأسمالية والمصاريف المالية اليومية التشغيلية لبرامج جودة حياة العمل ضخمة تفوق قدرة المنظمات، علاوة على أنه لا يوجد ما يضمن فاعلية ونجاعة تطبيق هذه البرامج مما يدعو صاحب العمل الذي يعاني شح في مصادر التمويل إلى التفكير مرارا قبل توفير ظروف عمل جيدة ومنح أجور جيدة وتنفيذ برامج جودة حياة العمل، وللدور على هذه المخاوف يجب تطبيق هذه البرامج بعناية ضمن ميزانية محددة مسبقا للوصول للنتائج. بالإضافة يرى أن عوائق تنفيذ برامج جودة حياة العمل تتمثل في بيئة العمل السيئة، عبء العمل، عدم القدرة على تقديم الرعاية، عدم التوازن بين العمل والأسرة، عدم المشاركة في صنع القرار والعزلة المهنية والافتقار إلى الاعتراف بالنفس والعلاقات السيئة مع المشرف والزلاء، صراع الدور وعدم وجود فرصة لتعلم مهارات جديدة.

وترى الباحثة انه يتوجب على الإدارة العليا أن تعمل على تحسين برامج تطبيق جودة حياة العمل وأن تدرك بأن الاهتمام بالتحسين يؤدي إلى ارتياح العامل وزيادة إنتاجه وقدرته في العمل ورفع روحه المعنوية ومشاركته في اتخاذ القرار بمسؤولية عالية ورفع روح الثقة والتعاون بين الرؤساء والمرؤوسين.

ب-أداء العاملين:

١- مفهوم اداء العاملين:

اهتم الباحثون في علم الادارة بأداء العاملين خاصة بعد زيادة سعي المنظمات وراء تحقيق المزايا التنافسية من خلال التأكيد على النشاطات والمخرجات المرتبطة بأداء العاملين، اضافة الى انه يعد أحد أهم المؤشرات التي يتبين من خلالها مدى كفاءة العاملين وفعاليتهم في بلوغ الاهداف المحدد في ضوء الإمكانيات المتوفرة . ما دفع المنظمات الى السعي وراء تحسين الاداء العاملين للقدرة على النجاح والديمومة في بيئة الاعمال الديناميكية.

وبما ان اداء العاملين يعد من المفاهيم الادارة المرتبطة في العنصر البشري لذا اختلف اراء الكتاب والباحثين فمنهم من عرف اداء العاملين على انه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الأفراد، اي يعكس الكيفية التي يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.

في حين عرف البعض الاخر اداء العاملين على انه مدى مطابقة العمليات الانتاجية التي يتم انجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقاً والتعرف على أوجه القصور ونقاط

الضعف والانحراف عن ما هو مخطط ووضع الحلول التي تكفل تجاوز القصور وتجنب الانحراف في الانتاج مستقبلاً. (عصمت سليم، ٢٠١١، ص ٥١)

من هنا يتضح ان اداء العاملين يعبر عن السلوكيات التي يظهرها العاملين والجهد المبذول للقيام بالمهام والواجبات المناطة لهم من قبل المنظمة، ويعد في الوقت نفسه وسيلة المنظمة في تحقيق الاهداف والوصول الى الغايات التي تسعى لتحقيقها، من هنا يتبين لباحث ان الاداء عبارة عن.

١- جهد مبذول لتحويل المدخلات إلى مخرجات.

٢- سلوك يقوم به يقوم العاملين لإنجاز أعمالهم.

٣- جهد يسعى إلى تحقيق أهداف المنظمة ويساعدها للوصول إلى غايتها.

ويتضح مما سبق تعدد تعاريف الأداء فمنهم من يرى انه سلوك ومنهم من يرى انه جهد وهذا التعدد ناجم عن تعدد الدراسات والأبحاث في مجال الأداء سوء كانت دراسات نظرية أم تطبيقية ميدانية، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريف الأداء الآن هناك عوامل مشتركة تجمعهم ويعتبر اختلاف جزئي وليس جوهري فهم يشتركون بعدة عناصر تجمعهم تقريباً وتصنف هذه العناصر إلى:

١- الموظف وما يملك من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع.

٢- الوظيفة وما تتصف به من تحديات ومتطلبات وما تقدمه من فرص عمل ممتعة فيها تحدي ويحتوي على عناصر التغذية الرجعية كجزء منه.

٣- الموقف ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية الهيكل التنظيمي.

٢- العوامل المؤثرة على أداء العاملين:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، لذا فان الباحثون يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ويمكن تحديد اهم تلك العوامل بالاتي:

(طارق محمد، ٢٠٢٠، ص ٧٦)

-العوامل الفنية: وتشمل التقدم التكنولوجي، المواد الخام، الهيكل التنظيمي وطرق وأساليب

العمل. ان الجوانب الفنية تؤثر بشكل واضح ومباشر على كفاءة المنظمة والأفراد، فنوعية الالات

وكميتها والطرق والأساليب العلمية المستخدمة في العمل جميعها تؤثر على مستوى والإنتاجية والأداء بشكل عام.

-العوامل الإنسانية: وتمثل في القدرة على الأداء الفعلي للعمل وتتضمن المعرفة والتعلم والخبرة بالإضافة إلى التدريب والمهارات ولقدرات الشخصية كما تشمل الرغبة في العمل والتي تحدد من خلال ظروف العمل المادية والاجتماعية وحاجات ورغبات الأفراد.

٣-عناصر تحسين اداء العاملين:

تقوم فكرة تحسين الاداء على اساس علاج القصور والانحراف في الأداء الفعلي عن الاداء لمستهدف والتي قد تعود الى أي من عناصر اداء العاملين التالية: (فيصل بن فهد، ٢٠٠٩، ص ٤٠)

- المعرفة بمتطلبات العمل: وتتمثل بكل ما يتعلق بالعمل من حيث المهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن العمل وكل المجالات المترتبة بها.

- نوعية العمل: ما يدركه العاملين عن عمالهم الذي يقومون بها وما يملكونه من رغبة ومهارات فنية وقدرة لى تنفيذ الاعمال المناطة بهم دون الوقوع في الازخاء.

- كمية العمل المنجز مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية وسرعة الانجاز.

- المثابرة والثوق: الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل والانجاز في الوقت المحدد ومدى حاجة الموظف الى الاشراف والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله.

وترى الباحثة انه يتطلب لتحسين الأداء تجمع العمال في فئات بناءاً على التماثل في واجباتها ومسؤولياتها لمساعدة المشرفين على توزيع العمل على نحو منظم فضلاً عن مساعدة العاملين على معرفة واجبات ومسؤوليات وظائفهم ثم معرفة المطلوب منهم أدائه .

ج-علاقة جودة حياة العمل بأداء العاملين:

تمثل مدى تأثير ظروف العمل على الأداء، كون توفير وتهيئة ظروف عمل مناسبة تعد جد ضرورية لتحقيق أداء فعال متميز، فتحقيق الصحة والسلامة المهنية تعد مطلب ضروري لكسب رضا العامل واستغلال كل طاقاته وكفاءاته للارتقاء بالأداء.

كما أكدت العديد من الدراسات على ذلك ومنها دراسة (hayrol.S.M) والتي توصلت الى أن بيئة العمل والسلامة المهنية تعد من أكثر أبعاد جودة حياة العمل تأثيرا على أداء العاملين ونتاجيتهم في العمل حيث جاءت في المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية لأبعاد جودة حياة العمل في التأثير على أداء العاملين. (عصمت سليم، ٢٠١١، ص ٥٧)

١ - علاقة التقدم والترقي الوظيفي بأداء العاملين:

تظهر العلاقة في مدى تقبل الفرد العامل لمنصبه الوظيفي وانعكاس ذلك على أدائه ورضاه، فالمنصب يمثل محصلة الجهود والكفاءات والشهادات العلمية ولكل مؤهل علمي منصب خاص به حسب الدرجات وميزات أخرى، فهو مرآة طموح الفرد، فإذا كان المنصب الوظيفي يلاءم قدرات وكفاءات الفرد، شعر الفرد بالرضا والقبول بهذا المنصب.

وبالتالي يساعده في إخراج كل طاقاته وابتكاراته ومنه تحقيق الفعالية في الأداء ويهدف

المنصب الوظيفي الملائم إلى :

- الفهم الجيد للمسؤوليات والواجبات الأساسية للمنصب فهما واضحا مما يمنح لهم الفرصة لتحديد ملائمة الوظيفة .

- يقلل من تضارب الواجبات والمهام بين المناصب مما يزيد من فعالية العمل الجماعي، كما يساعد تنمية الموارد البشرية.

كما تعتبر برامج التدريب والتعلم من العوامل الأساسية والمفاهيم الرئيسية التي تعتمد عليها المنظمات وادارات 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 الأداء العالي واكتسابه عن طريق البرامج التدريبية والتطويرية المرتبطة لإثارة دافع الاستعداد للأداء. (سيد

محمد، ٢٠٠٩، ص ٧٣)

٢- علاقة روح الفريق والمشاركة فى اتخاذ القرارات بأداء العاملين:

حتى ينجح الفريق البد أن تكون أهدافه واضحة لجميع أعضائه من أجل تجسيد جهودهم وخبراتهم لتحقيق الأهداف المطلوبة بكل فعالية وأداء راقى ومميز، ولفرق العمل: تحسين الأداء؛ زيادة مزايا عدة خاصة في تحقيق الرضا والارتقاء بالأداء ونذكر منها المقابل المادي؛ زيادة فرص الترقية إلى وظائف أعلى أو الحصول على وظيفة أحسن في مؤسسة أخرى. (Navarro, 2010, p53)

وترى الباحثة أن مشاركة العاملين قد استحوذت على اهتمام واسع على مستوى الإدارة والمنظمات في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، وأن أغلب الحكومات في هذه البلدان لديها ترتيبات قانونية متطورة لتعزيز المشاركة، حيث أن الفكرة الأساسية لمشاركة العاملين في اتخاذ القرار مفادها أن هؤلاء العاملين هم الذين يؤدون أنشطة العمل الفعلية فهم أدري بنجاحها، وان طلب المعلومات منهم واشراكهم فيما يتعلق بعملهم يمكن أن تعطي رؤية قد تكون غير متاحة للمديرين والاستشاريين.

د- الدراسة الميدانية:

توصيف خصائص عينة الدراسة:

بلغت عينة الدراسة (٣٨٤) مفردة، وبلغ عدد استمارات الاستقصاء السليمة المرتدة بعد استيفائها (٣٧٤) استمارة بنسبة ردود ٨٨%. وقامت الباحثة بوصف كل خاصية من الخصائص الديموجرافية لعينة الدراسة، ويوضح الجدول التالي خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (٣) خصائص عينة الدراسة

النسبة %	العدد	الخصائص	
٨١,٣%	٣٠٤	ذكور	النوع
١٨,٧%	٧٠	إناث	
٢١,٣%	٨٠	أقل من ٣٠	السن
٥٢%	١٩٥	من ٣٠ الى > ٥٠	
٢٦,٧%	٩٩	٥٠ سنة فأكثر	الخبرة
٢٣,٥%	٨٨	أقل من ٥ سنوات	
٢٥,٧%	٩٦	من ٥ > ١٠ سنوات	التعليم
٥٠,٨%	١٩٠	١٠ سنوات فأكثر	
٢٤,٢%	٩٠	تعليم متوسط	التعليم
٥٢,٩%	١٩٨	تعليم جامعي	
٢٢,٩%	٨٦	تعليم فوق الجامعي	
١٠٠%	٣٧٤	الإجمالي	

المصدر: قائمة الاستقصاء، نتائج اجابات القسم الثالث من قائمة استقصاء الدراسة الميدانية

٢- توصيف متغيرات الدراسة:

يوضح الجدولان التاليان رقم (٤) ، ورقم (٥) توصيف متغيرات الدراسة من خلال بيان الوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري، وكذلك ابراز معاملات الارتباط الخطي البسيط بين متغيرات الدراسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
٠,٨٩	٣,٩٨	النمط القيادي والإشرافي.
٠,٩٣	٣,٩٣	الاستقرار والأمان الوظيفي.
٠,٨٤	٣,٧٥	التقدم والترقي الوظيفي.
١,٠٤	٣,٢	التوازن بين العمل والحياة.
٠,٨٧	٣,٨	اجمالي عناصر جودة حياة العمل
٠,٧٥	٤,١	الموظف وكفاءته.
٠,٩٢	٣,٦٥	العمل ومتطلباته.
٠,٨٦	٤,٢	البيئة التنظيمية ومركباتها.
٠,٩٥	٤,٢٦	اجمالي عناصر أداء العاملين

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي *Spss*

جدول (٥) معاملات الارتباط الخطي الثنائي بين متغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨
النمط القيادي والإشرافي.	١							
الاستقرار والأمان الوظيفي.	*٤٢	١						
التقدم والترقي الوظيفي.	*٣٨	*٣١	١					
التوازن بين العمل والحياة.	*٤١	*٣١	*٣١	١				
اجمالي عناصر جودة حياة العمل.	*٣٢	*٢٧	*٢٧	*٢١	١			
الموظف وكفاءته.	*٣٤	*٢٩	*٢١	*٢١	*٢٩	١		
العمل ومتطلباته.	*٣١	*٢٦	*٣٦	*٢١	*٣٢	*٢٤	١	
البيئة التنظيمية ومركباتها.	*٣٣	*٢٥	*٢٥	*٣٢	*٢١	*٣١	*٢٨	١
اجمالي أداء العاملين	*٦٤	*٥٢	*٤٩	*٦١	*٥٩	*٦٣	*٥٨	*٦١

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي *Spss*

* P < 0.01

٣- اختبار مدى صحة فروض الدراسة:

عرضت الباحثة في هذا الجزء من الدراسة، لاختبار مدى صحة فروض الدراسة، وذلك كما يلي:

١- اختبار مدى صحة الفرض الأول:

قامت الباحثة في هذا الجزء من الدراسة بعرض نتائج الدراسة الميدانية، الخاصة بتأثير عناصر جودة حياة العمل على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وذلك لاختبار مدى صحة الفرض الرئيسى من الدراسة ومؤداه: " لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل، المتمثلة فى: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة". وينبثق عن هذا الفرض الرئيسى، سبعة فروض فرعية، تم اختبارها على النحو التالي:

١/١ تأثير عنصر النمط القيادي والإشرافي كأحد عناصر جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة:

قامت الباحثة في هذا الجزء باختبار مدى صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسى الأول ومؤداه: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية النمط القيادي والإشرافي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

ولاختبار هذا الفرض تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعده النمط القيادي والإشرافي وأداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة. ولبيان أثر النمط القيادي والإشرافي على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (٦) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر النمط القيادي والإشرافي على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة

Sig. T	T.Val ue	R ₂	R	B	B eta	المتغير
*.٠٠٠	٧,٢٣ ٤	٠,٤١	٠,٦٤	٠,١٢	٠,٦٤	النمط القيادي والإشرافي
				١,٢٢١		المعامل الثابت <i>Constant</i>
				٠,٤٠٧		معامل التحديد المعدل <i>Adj. R²</i>
				٣٥,٢١		قيمة <i>F</i>
				*.٠٠٠		معامل جوهرية النموذج (<i>Sig. F</i>)

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

* $P < 0.01$

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- تشير معاملات الارتباط الى وجود علاقة ارتباط موجبة لبعد النمط القيادي والإشرافي على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦٤ ، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).
- يشير معامل التحديد المعدل *Adj. R²* الى ان توافر النمط القيادي والإشرافي يفسر حوالي ٤٠,٧% من التباين في أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن نسبة ٥٩,٣% ترجع لعوامل أخرى.
- يشير معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) الى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$) ، وتؤكد اشارات معلمات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يتم رفض صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الأول للدراسة، ومؤداه: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية النمط القيادي والإشرافي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".
- ٢/١ تأثير عنصر الاستقرار والأمان الوظيفي كأحد عناصر جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة:

قامت الباحثة في هذا الجزء باختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الأول ومؤداه: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية الاستقرار والأمان الوظيفي كأحد ابعاد

مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

ولاختبار هذا الفرض تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد الاستقرار والأمان الوظيفي وأداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة. ولبيان أثر الاستقرار والأمان الوظيفي على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (٧) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر الاستقرار والأمان الوظيفي على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة

Sig. T	T.Val ue	R ²	R	B	Beta	المتغير
*.000	٤,٧٦٥	.٢٧	.٥٢	.٣٢٢	.٥٢	الاستقرار والأمان الوظيفي
				١,٨٧٢		المعامل الثابت Constant
				.٢٦٨		معامل التحديد المعدل Adj. R ²
				٣٢,٢٢		قيمة F
				*.000		معامل جوهرية النموذج (Sig. F)

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

* P < 0.01

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- تشير معاملات الارتباط الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين عنصر الاستقرار والأمان الوظيفي وأداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط 0.52 ، وذلك عند مستوى دلالة قدره $(P < 0.01)$.
- يشير معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$ الى ان توافر الاستقرار والأمان الوظيفي يفسر حوالي 26.8% من التباين في أداء العاملين بالمدارس العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن نسبة 73.2% ترجع لعوامل أخرى.
- يشير معامل جوهرية النموذج $(Sig. F)$ الى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره $(P < 0.01)$ ، وتؤكد اشارات معلمات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم رفض صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية الاستقرار والأمان الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

٣/١ تأثير عنصر التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة:

قامت الباحثة في هذا الجزء باختبار مدى صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي ومؤداه: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في: (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

ولاختبار هذا الفرض تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة. ولبيان أثر التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (٨) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى

جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة

Sig. T	T.Value	R ²	R	B	Beta	المتغير
*.٠٠٠	٥,٢١١	٠,٢٤	٠,٤٩	٠,٣٢١	٠,٤٩	التقدم والترقي الوظيفي
				١,٦١٣		المعامل الثابت Constant
				٠,٢٣٧		معامل التحديد المعدل Adj. R ²
				٤٢,٧٦		قيمة F
				*.٠٠٠		معامل جوهري النموذج (Sig. F)

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

* P < 0.01

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- تشير معاملات الارتباط الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين عنصر التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٤٩ ، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).
- يشير معامل التحديد المعدل $Adj. R^2$ الى ان توافر التقدم والترقي الوظيفي يفسر حوالي ٢٣,٧% من التباين في أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن نسبة ٧٦,٣% ترجع لعوامل أخرى.
- يشير معامل جوهرية النموذج ($Sig. F$) الى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$) ، وتؤكد اشارات معلمات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يتم رفض صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية التقدم والترقي الوظيفي كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى: (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".
- ٤/١ تأثير عنصر التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة:
- قامت الباحثة في هذا الجزء باختبار مدى صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي ومؤداه: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".
- ولاختبار هذا الفرض تم طرح عدد من العبارات الممثلة لبعد التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة. ولبيان أثر التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة

Sig. T	T.Valu e	R ²	R	B	Beta	المتغير
*٠,٠٠	٨,٢١١	٠,٣٧٢	٠,٦١	٠,٢٨١	٠,٦١	التوازن بين العمل والحياة
				١,١١٢		المعامل الثابت <i>Constant</i>
				٠,٣٧٠		معامل التحديد المعدل <i>Adj. R²</i>
				١٨,٢٢		قيمة <i>F</i>
				*٠,٠٠		معامل جوهرية النموذج (<i>Sig. F</i>)

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

* $P < 0.01$

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- تشير معاملات الارتباط الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين عنصر التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦١ ، وذلك عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$).
 - يشير معامل التحديد المعدل *Adj. R²* الى ان توافر التوازن بين العمل والحياة يفسر حوالي ٣٧% من التباين في أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن نسبة ٦٣% ترجع لعوامل أخرى.
 - يشير معامل جوهرية النموذج (*Sig. F*) الى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره ($P < 0.01$) ، وتؤكد اشارات معاملات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.
- في ضوء ما سبق من نتائج، يتم رفض صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي للدراسة، ومؤداه: "لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية التوازن بين العمل والحياة كأحد ابعاد مستوى جودة الحياة على تحسين أداء العاملين، المتمثلة في (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".
- ٥/١ تأثير اجمالي عناصر جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة:

قامت الباحثة في هذا الجزء باختبار مدى صحة الفرض الرئيسي كإجمالي ومؤداه: " لا يوجد تأثير جوهري ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل، المتمثلة في: (النمط القيادي

والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

ولاختبار هذا الفرض تم طرح عدد من العبارات الممثلة لإجمالي عناصر جودة حياة العمل وأداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، لأخذ آراء مفردات العينة وتحليل هذه الآراء، وقامت الباحثة بدراسة هذه العلاقة. ولبيان أثر إجمالي عناصر جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، تم استخدام أسلوب الانحدار البسيط، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار:

جدول رقم (١٠) نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر إجمالي عناصر جودة حياة العمل على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة

المتغير	B	B	R	R ²	T.V	Si
المتغير	eta	eta	R	R ²	alue	g. T
اجمالي عناصر جودة حياة العمل	,٦١	٤٢٣	,٦١	,٣٦٦	٦,١٢٣	,٠٠*
المعامل الثابت Constant		١,٣٤١				
معامل التحديد المعدل Adj. R ²		,٣٦٣				
قيمة F		٥٢,١٣				
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)		,٠٠*				

* P < 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

- تشير معاملات الارتباط الى وجود علاقة ارتباط موجبة بين إجمالي عناصر جودة حياة العمل وأداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط ٠,٦١ ، وذلك عند مستوى دلالة قدره (P < 0.01).
- يشير معامل التحديد المعدل Adj. R² الى ان توافر إجمالي عناصر جودة حياة العمل يفسر حوالي ٣٦,٣% من التباين في أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن نسبة ٦٣,٧% ترجع لعوامل أخرى.
- يشير معامل جوهرية النموذج (Sig. F) الى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره (P < 0.01) ، وتؤكد اشارات معلمات هذا النموذج على ايجابية هذه العلاقة.

في ضوء ما سبق من نتائج، يتم رفض صحة الفرض الرئيسي كإجمالي للدراسة، ومؤداه " لا يوجد تأثير جوهرى ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل، المتمثلة فى: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

يتضح مما سبق عرضه لاختبار الفرض الاول الرئيسي كإجمالي ويفرضه الفرعية السبعة قبول صحة الفرض الاول الرئيسي وفروضه الفرعية ومؤداه : "لا يوجد تأثير جوهرى ذو دلالة إحصائية لجودة حياة العمل، المتمثلة فى: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) على تحسين أداء العاملين، المتمثلة فى (الموظف وكفاءاته، والعمل ومتطلباته، والبيئة التنظيمية ومركباتها) بصفة اجمالية بالمدارس محل الدراسة".

نتائج الدراسة:

١- أن نسبة كبيرة من مفردات عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من ٣٠ سنة الى اقل من ٥٠ سنة، وغالبيتهم من الذكور، وأن مستواهم التعليمي من المؤهلات الجامعية، وهذا يوضح أن معظم العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة على دراية كافية بأهمية جودة حياة العمل وتأثيره على أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، ويرجع ذلك لمستواهم التعليمي وخلفياتهم الثقافية المترتبة على ذلك. مما سبق يتبين أن خصائص عينة الدراسة متمشية مع المنطق، ومع التوزيع الطبيعي، ومتناسبة مع خصائص مجتمع الدراسة، مما يجعل العينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

٢- وجود علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات عناصر جودة حياة العمل، المتمثلة فى: (النمط القيادي والإشرافي، الاستقرار والأمان الوظيفي، التقدم والترقي الوظيفي، التوازن بين العمل والحياة) أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، وأن عناصر جودة حياة العمل تؤثر معنوياً على أداء العاملين.

٣- وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر جودة حياة العمل وأداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة.

٤- ان اكثر عناصر جودة حياة العمل تأثيراً في أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة، هو عنصر النمط القيادي والإشرافي هو الاقوى تأثيراً على مستوى الاداء أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة، يليه عنصر التوازن بين العمل والحياة، ثم عنصر الاستقرار والأمان الوظيفي، واخيراً يأتي عنصر التقدم والترقي الوظيفي فهو الاقل تأثيراً على مستوى أداء العاملين بالمدارس الثانوية الخاصة.

التوصيات:

- ١- تفعيل دور إدارة الموارد البشرية بالمدارس الثانوية الخاصة والتي من شأنها تصميم البرامج التدريبية وتلبية احتياجات العاملين بالشكل المناسب الذى يساعد على تحسين مستويات الاداء.
- ٢- إدراك المدارس الثانوية الخاصة بأهمية وضع المعايير والأنظمة التى تضمن تقديم الخدمة التعليمية بشكل يمتاز بالدقة والسرعة التي يتوقعها متلقي الخدمات أثناء الدراسة.
- ٣- اهتمام مسؤولي المدارس الثانوية الخاصة محل الدراسة بمتطلبات جودة الخدمة التعليمية بما يخدم سوق العمل والمجتمع.
- ٤- تطوير برامج وترويجية فعالة ومناسبة لظروف السوق المستهدف باستخدام كافة وسائل الإعلان والدعاية المتاحة مع الأخذ بثقافة السوق المستهدف بنظر الاعتبار.
- ٥- منح العاملين مقدمي الخدمة التعليمية حرية التصرف بشكل مناسب مع الوظيفة الموكلة لهم وبالرجوع للمسئول عند الضرورة فقط.

مراجع الدراسة:

١-مراجع باللغة العربية:

- أسماء محسن محمود، (٢٠١٩)، تأثير الذكاء التنظيمي علي الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية علي العاملين بديوان عام محافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة المنصورة.
- جدى على العبد عوض، (٢٠٢١)، متطلبات تحقيق جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الثانوية العامة: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة. كلية التربية.
- رشا احمد إبراهيم، (٢٠١٨)، أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية، المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة، جامعة الفيوم - كلية السياحة والفنادق.
- سامر أحمد محمد طلبة النجار، (٢٠٢٠)، أثر أبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الرضا الوظيفي" دراسة ميدانية على المرأة العاملة بقطاع ريادة الأعمال بمنطقة الحدود الشمالية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة.
- سهام نبيل سليمان، (٢٠٢٠)، أثر جودة حياة العمل في الحد من الفساد الإداري: دراسة تطبيقية علي مصلحة الضرائب بمنطقة وسط الدلتا، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قنا، كلية التجارة.
- سيد محمد جاد الرب، (٢٠٠٩)، إستراتيجيات تطوير وتحسين الأداء (الأطر المنهجية والتطبيقات ١٦ العلمية)، مطبعة العشري، مصر .
- طارق محمد عبد العزيز حمزة، (٢٠٢٠)، أثر تقييم الأداء والتحفيز على الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة الزراعة ووزارة البيئة بمصر: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، غير منشورة، جامعة عين شمس. معهد الدراسات والبحوث البيئية.
- عصمت سليم القرالة، (٢٠١١)، الحكمانية في الاداء الوظيفي، (الاردن: جليس الزمان).
- علاء حسين حسين محمد، (٢٠٢٠)، أثر جودة حياة العمل على الإبداع التنظيمي بتوسيط متغير الرضا الوظيفي: بالتطبيق على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بالمنصورة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة. كلية التجارة.

- فيصل بن فهد بن محمد البراهيم، (٢٠٠٩)، العوامل المؤثرة على مشاركة الموظفين في صنع القرار وعلاقة بمستوى أداءهم ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، السعودية..
- مسعد محمد غازي مرزوق، احمد، (٢٠٢٠)، ممارسات القيادة الإستراتيجية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، جامعه كفر الشيخ، كلية التجارة.
- مصطفى منتصر مصطفى، (٢٠١٩)، أثر الاحتراق الوظيفي على رأس المال الفكري: دراسة مقارنة على عينة من العاملين بالمعاهد الحكومية والخاصة بالقاهرة الكبرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد لدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس.

٢-مراجع باللغة الاجنبية:

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2017). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, Vol.60, No.3.
- Navarro. A., Losada. F., Ruzo. E., and Díez. J. A,(2020), "Implications of perceived competitive advantages, adaptation of marketing tactics and export commitment on export performance", *Journal of World Business*, 45.
- Tiliouine, H. & Meziane, M. (2012). The Quality of Life in Muslim Populations: The case of Algeria. In K.C. Land et al. (eds.), *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*, 499, DOI 10.1007/978-94-007-2421-1_23, © Springer Science+Business Media B.V. 2012
- Ziadi, M. A. R. (2015), The quality of life in contemporary organizations: Theoretical Approach. *Scientific Journal of Economy and Trade-Egypt*. P 2, pp. 255- 2807