

جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على التوافق النفسي للعاملين بالمعاهد التجارية العليا

نيفين ناجح شفيق حنا (1) - أحمد فخري هاني (1) - دينا جمال زكي بشاي (1)

(1) كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

المستخلص

هدف هذا البحث إلى التعرف على علاقة جودة الحياة الوظيفية بالتوافق النفسي لدى العاملين بالمعاهد التجارية العليا. وقد تم التطبيق الميداني على عينة قوامها (245) فرد من العاملين بالمعاهد التجارية العليا بمحافظة القاهرة، كما تم اختيارها بالطريقة العشوائية، كما تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت ادوات البحث من استبيان خاص بجودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على التوافق النفسي، وتوصل البحث إلى أن هناك من أفراد العينة موظفين في مجال عمل كل منهم بالمعهد، بغض النظر عن المؤهلات العلمية التي حصلوا عليها وهم يشكلون نسبة كبيرة، وأن بعض أجور والمكافآت كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية بدرجة تحقق متوسطة، ويُعد (الأمان الوظيفي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق درجة تحقق متوسطة، ويُعد (التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام بدرجة متوسطة، ويُعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام بدرجة متوسطة. وأوصي البحث إلى ضرورة توفير وزارة التعليم العالي لمستحدثات تكنولوجيا التعليم المختلفة في جميع المعاهد العليا التجارية، وزيادة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتوافق النفسي لدى العاملين في مجالات العمل المختلفة، وضرورة تجهيز المعاهد العليا بالإمكانات التي تسمح بتوظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم بصورة سليمة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة؛ جودة الحياة الوظيفية؛ التوافق النفسي

مقدمة البحث

إن الانسان (العنصر البشرى) كان ولا يزال منذ بدء الخليقة هو العنصر الأهم في هذه الحياة فهو خليفة الله في أرضه فقد هيا الله له الارض عبر ملايين السنين للإنسان. وهذه النفس البشرية هي موضوع الدراسة وما أصعبها من دراسة فهي لا تنفصل عن العالم المادي فتؤثر فيه وتتأثر به وقد أثقل هذا العالم المادي على النفس بالكثير من الضغوط والمشكلات وأصبحت البيئة الداخلية أو العالم الداخلي للإنسان (النفس البشرية) تستغيث من المشكلات والضغوط الناتجة عن البيئة الخارجية وعالمنا المادي، ويمثل العنصر البشرى الركيزة الأساسية في الفكر الإداري المعاصر. (عبد العزيز، إبراهيم، 2019، 15).

وتلعب ظروف العمل دوراً قوياً في تعزيز مستويات رضا العاملين عن العمل وتحقيق التوازن بين العمل والأسرة، وزيادة الاستقلالية في العمل، هو ما يكون له تأثير جوهري على انخفاض وتخفيف حدة الضغوط والتوتر لديهم، وينعكس بشكل مباشر على جودة حياة العمل، ولأن الضغوط النفسية أحد العوامل المؤثرة على العاملين، وتحول دون قيامهم بمسئوليتهم على الوجه المطلوب، مما يحول دون وصول المنظمات لأهدافها المحددة، ونظراً لأهمية هذا الموضوع فمن خلال هذه الدراسة يتم تسليط الضوء على واقع جودة الحياة الوظيفية وأثرها على التوافق النفسي لدى العاملين بالمعاهد العليا التجارية باعتبارهم العنصر المساند في نجاح العمل، لذلك يتحتم توفير بيئة العمل المناسبة والمشجعة لهم بما يتناسب مع طبيعتهم وتعدد أدورهم وتوفير جميع الوسائل للوصول لرضاهم والحد من تعرضهم من الضغوط النفسية والاجتماعية التي تؤثر سلباً على عملهم، كما أن التوازن بين الحياة العملية والحياة الاجتماعية

والنفسية يعد مؤشراً قوياً لتحقيق جودة العمل وبالتالي التوافق النفسي للعاملين، والتوافق عملية مستمرة متطورة بنمو الإنسان وتقدمه في العمر حيث يحاول من خلال ذلك إيجاد فرصة لنفسه لكي يعيش بشكل متزن يضمن من خلال ممارسة حياته بلا مشاكل وهذا لا يحدث إلا إذا كان الإنسان متوافقاً توافقاً نفسياً. (الدهري، 2008: 64).

ولذلك يشير بعض علماء النفس إلى أن الصحة النفسية تعني توافق الفرد توافقاً ذاتياً وتوافق اجتماعياً، بحيث يكون التوافق حالة تتوافر فيها علاقة منسجمة بين الفرد والبيئة فيستطيع الفرد من خلالها إشباع حاجاته مع قبول ما تفرضه عليه البيئة من مطالب ويعد التوافق في داخل الأسرة أحد مجالات التوافق الاجتماعي التي يعيشها الفرد في تعامله مع البيئة.

مشكلة البحث

إن مشكلة الدراسة تتصل بكيفية الحفاظ على أداء العاملين وتوافقهم النفسي من خلال دعم وتفعيل أبعاد جودة حياة العمل، ونظراً لاطلاع الباحثة على عدد من الدراسات السابقة توصلت إلى أن عدد من المعاهد العليا و يبلغ عدد العاملين في بعض المعاهد التجارية العليا (245) عاملاً. ويعانون من غياب إدراك أهمية جودة حياة العمل أو الحياة الوظيفية ومن ثم انعكاسها على سلوك العاملين وتوافقهم النفسي في العمل وعلى حياتهم الشخصية ولتحقيق الرضا والاستقرار وحسن الأداء الوظيفي للعاملين التي تقوم على أساس (تقديم خدمات مهنية سليمة والتواجد في جو صحي وآمن في العمل مع رفع الرواتب والمكافآت ووضع الكوادر البشرية في مكانها الصحيح مع مراعاة الإمكانيات البشرية ومؤهلاتها) مما ينعكس على دوافع العاملين ورفع مستوى الروح المعنوية لديهم وتحسين مستوى أدائهم. ولأن التوافق النفسي يؤدي إلى إحداث نوع من التوازن والتواءم بينه وبين بيئته المادية والاجتماعية، وهي علاقة يجب ان تكون مستقرة ومستمرة وإن أي تغير إيجابي في إحداها ينشئ عملية الاستقرار المناسبة التي تمثل التكيف مع نفسه ومع الآخرين في عمله، أيضاً التوافق النفسي يُشعر الفرد بتقدير الذات وهي إحدى العمليات النفسية المهمة والمؤثرة في طبيعة الأداء الوظيفي وانسجامه مع زملائه في العمل وفي حياته الشخصية.

وقد بلغ عدد المعاهد العالية الخاصة القائمة حالياً (204) معهداً، موزعة على (8) قطاعات أكاديمية متخصصة (هندسة، تجاري، علوم وحاسب، إعلام ولغات، خدمة اجتماعية، سياحة وفنادق، علوم صحة وتمريض، زراعة) في حين بلغ عدد المعاهد التجارية على مستوى الجمهورية (71) معهداً. (الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي) <https://moheer.gov.eg>

هذا وتتمثل مشكلة الدراسة في معرفة ودراسة علاقة جودة الحياة الوظيفية وتحسين التوافق النفسي للعاملين والموظفين في المعاهد العليا التجارية بمحافظة القاهرة.

تساؤلات البحث.

- ما أبعاد جودة الحياة الوظيفية الواجب توافرها في المعاهد التجارية العليا؟
- ما واقع تطبيق جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوافق النفسي للعاملين بالمعاهد التجارية؟
- ما الآليات اللازمة لتفعيل جودة الحياة الوظيفية لتحقيق التوافق النفسي في المعاهد التجارية؟

أهداف البحث.

التعرف على أبعاد جودة الحياة الوظيفية الوجب توافرها في المعاهد التجارية العليا.
التعرف على واقع تطبيق جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوافق النفسي للعاملين بالمعاهد التجارية.
التعرف على الآليات لتفعيل جودة الحياة الوظيفية لتحقيق التوافق النفسي في المعاهد التجارية.

أهمية البحث

(أ) **الأهمية النظرية:** إن الموارد البشرية في الوقت الحاضر تعاني من العديد من الضغوط سواء على المستوى الوظيفي أو الحياتي بشكل عام ولذلك يجب التركيز بشكل أكبر على تحسين النواحي النفسية للاستفادة من هذه الموارد البشرية.

ويسعى البحث إلى تحديد العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المتعددة باعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة والمؤثرة على الموارد البشرية وتوافقها النفسي وأدائها.

(ب) **الأهمية التطبيقية:** التطبيق على العاملين بالمعاهد العليا والذين يعانون بالكثير من الضغوط الوظيفية والأمر الذي يستدعي الاهتمام بدعم الحياة الوظيفية لهم حتى يمكن تنمية توافقهم النفسي ودعم مستويات أدائهم الوظيفي.
كما أن دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على التوافق النفسي لم يلقا حتى الآن الاهتمام الكافي من جانب الباحثين من أجل إعداد برامج ارشادية لتنمية جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين.

كذلك توجيه الأنظار إلى إعداد البحوث والدراسات التي تتناول أهمية جودة الحياة الوظيفية في ظل مستحدثات هذا العصر الذي اتسم بتغيرات متلاحقة في كل المجالات وعلاقته ببعض المتغيرات المعرفية والشخصية الأخرى والوقوف على مواطن الخلل فيها.

مفاهيم البحث

(1) **جودة الحياة:** بأنها: قدرة الفرد على الأداء الجيد في النواحي البدنية والانفعالية والاجتماعية وذلك في سياق البيئة التي يعيش فيها بمستوى يتسق مع توقعاته الخاصة. وتتضمن الاستمتاع بالظروف المادية والإحساس بحسن الحال، وإشباع الحاجات، والرضا عن الحياة، والحياة العاطفية الإيجابية، إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية، وإحساسه بمعنى السعادة، وصولاً إلى عيش حياة متوافقة، بين جواهر الإنسان والقيم السائدة.

- التعريف الإجرائي لجودة الحياة:
- حالة عامة ايجابية يشعر خلالها الفرد بالسعادة.
- رضا الفرد عن الحياة الوظيفية في العمل.
- من خلال السلوكيات للفرد في ذاته وزملائه في العمل والرؤساء وبيئته.
- قدرة الفرد على اشباع حاجاته في بيئته.

(2) **جودة الحياة الوظيفية:** (Quality of work life) تشير الأدبيات إلى أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية ظهر لأول مرة في عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ثم حظي بمزيد من الاهتمام بعدما أطلقت شركة United Auto workers and General Motors برامج نوعية لتحسين وإصلاح العمل.

ويرى جاد الرب (2008) أنها من منظور استراتيجي متكامل عبارة عن "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين، وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، والعاملين فيها، والمتعاملين معها". ويشير أن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن درجة أو مستوى الإشباع الذي يحققه العاملون من خلال الموارد والأنشطة والمخرجات الناتجة عن المشاركة في العمل سواء ارتبط ذلك بالحاجات المادية مثل الأجور والتسهيلات أو المعنوية مثل العلاقات والتمكين. (جاد الرب، 2008).

التعريف الإجرائي لجودة الحياة الوظيفية:

- درجة التميز الناتجة عن ظروف العمل.
- حالة التوافق التي يشعر بها العامل بين عمله وأهدافه الشخصية المتغيرة وذلك عن طريق توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين.
- إحداث توازن بين الحياة الأسرية والحياة الوظيفية
- تم تصميم استمارة استبيان عن أبعاد جودة الحياة الوظيفية في البحث الحالي التي تهدف لتحقيق المشاركة في اتخاذ القرار واحترام حقوق العاملين وتحقيق الامان والاستقرار الوظيفي من أجل رفع مستوى كفاءة العاملين وتنمية قدراتهم.
- الذي ينعكس بدوره على تحقيق اهداف المنظمة والتأثير في العمل وتنمية الحوار والتفاعل الاجتماعي من أجل علاقات اجتماعية جيدة وعدالة الفرص.

- التغلب على صعوبات العمل وضغوط العمل ووضوح الادوار ونمط الادارة وتوفير الموارد والعوامل المادية (أجور متوازنة- الحوافز- ساعات العمل) والعوامل المعنوية (التطور والنمو الوظيفي- الدعم الاجتماعي).

(3) التوافق النفسي: (Psychological Compatibility)

يعرف حامد زهران التوافق النفسي: "بأنه عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك والبيئة (الطبيعية والاجتماعية) بالتغيير والتعديل حتى يحدث توازن بين الفرد وبيئته، وهذا التوازن يتضمن اشباع حاجات الفرد وتحقيق متطلبات البيئة". (زهران، حامد، 2005، 27).

كما عرفه مصطفى محمد مصطفى بانه عملية تفاعلية تتم بين الفرد وبيئته الاجتماعية في المجهود الذي يقوم به لإرضاء رغباته وإشباع حاجاته ودوافعه التي من أهمها الحاجة إلى تأكيد الذات، وبالتالي تحقيق التكيف المرغوب وهو عملية تشير إلى النشاط الذي يقوم به الكائن الحي وتؤدي إلى إشباع الدوافع.

التعريف الاجرائي للتوافق النفسي:

عملية تفاعلية مستمرة تتم بين الفرد والبيئة بالتغيير والتعديل حتي يحدث توازن بين الفرد وبيئته وتلازم بين جوانب السلوك الداخلية والخارجية للفرد بما يساعد الفرد على حل الصراعات الداخلية والخارجية وارضاء رغباته واشباع حاجاته ودوافعه واستقرار الصحة النفسية للفرد، وتقوم الباحثة بتصميم استمارة مقياس توضيح أبعاد التوافق النفسي في البحث الحالي وهي الصحة النفسية واشباع الدوافع والرغبات والميول وتقدير وتحقيق الذات والثقة بالنفس والامل والتفاؤل والشعور بالمسؤولية الاجتماعية والقبول الاجتماعي والتكيف مع الآخرين وسلوكيات الفرد مع الجماعة والقدرة على مقاومة الأحداث الطارئة أو السيئة أو مواجهة متطلبات الحياة والثبات الانفعالي والتفكير والتمتع بشخصية متكاملة قادرة على التنسيق بين حاجاته وانسجامه مع معايير المجتمع.

دراسات سابقة

أولاً: دراسات مرتبطة بجودة الحياة الوظيفية وبعض المتغيرات الأخرى.

1- دراسة (Tabassum, 2012) وهي بعنوان: قياس مستوى وجودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنجلاديش. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بلاد بنجلاديش، وتم تطبيق استمارة استبيان لقياس مستوى جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة بنجلاديش، وتكونت عينة الدراسة من (72) عضواً من أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت نتائج الدراسة ارتباط جودة الحياة الوظيفية بدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

2- دراسة (Sinha, 2012): وهي بعنوان: العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى المؤسسات الهندية. هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى المؤسسات الهندية، وتكونت عينة الدراسة من عدد (20) من المؤسسات الهندية، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى استخلاص ثلاثة عوامل مؤثرة بجودة الحياة الوظيفية للمدراء في المستوى المتوسط للمنظمة، وهي التوجه نحو دعم العلاقات في المنظمة، والتكيف المهني في المستقبل، وتحديد المصير الذاتي والنظام الشامل للمنظمة.

3- دراسة (Erdem, 2014): وهي بعنوان: تحديد مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية والتنبؤ باغتراب العمل بالتطبيق على جودة الحياة الوظيفية. هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى جودة حياة العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية والتنبؤ من خلاله باغتراب العمل، وتم تطبيق مقياس جودة حياة العمل، مقياس جودة حياة العمل، وتكونت عينة الدراسة من (346) معلماً ومعلمة من المدارس الابتدائية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى تفوق الإناث على الذكور في الاغتراب الوظيفي، وكان مجموع مجالات الحياة لدى المتزوجين أفضل من غير المتزوجين، وكانت القدرة على العمل أكبر لدى المعلمين الذين تراوحت سنوات الخبرة لديهم بين 6 - 10 سنوات، كما وجدت أبعاد فرعية بجودة الحياة تعطي تنبؤات مهمة.

4- دراسة (سليمان، شريف، 2016): وهي بعنوان: جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة عين شمس، وجامعة الملك سعود. هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية بجامعة عين شمس وجامعة الملك سعود، وتوصلت نتائج الدراسة لوجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الدرجة الكلية للاستبانة لكل من عنصري المقارنة بين الكليتين، وبشكل عام تبين ارتفاع مستوى الحياة الوظيفية بأبعادها الخمسة في الكليتين مما ينعكس إيجابياً على أعضاء هيئة التدريس بكل منهما.

5- دراسة (أبو حميد، هاشم، 2017): وهي بعنوان: أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية ومدى أهمية أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية إتخاذ القرارات الإدارية، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية إيجابية بين أبعاد جودة حياة العمل وفاعلية إتخاذ القرارات الإدارية.

6- دراسة درهم، جمال، عبده، محمود (2023): وهي بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية. هدف هذا البحث إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، والتعرف على واقع جودة الحياة الوظيفية، وتوصل البحث إلى عدة نتائج أبرزها حصل واقع جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثمانية على مستوى متوسط، بمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (0.63)، ونسبة مئوية 63.6%، وحصل مستوى الإبداع الإداري بأبعاده الستة على مستوى مرتفع، بمتوسط حسابي (3.99)، وانحراف معياري (0.468)، ونسبة مئوية 79.8%.

ثانياً: دراسات مرتبطة بالتوافق النفسي وبعض المتغيرات الأخرى:

1- دراسة (Waqar et al., 2012): وهي بعنوان: رضا العاملين بالقطاع الحكومي الباكستاني وعلاقته بالتوافق النفسي. هدفت الدراسة إلى قياس مستوى رضا العاملين بالقطاع الحكومي الباكستاني ومدى علاقته بالتوافق النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (240) موظف باكستاني يعملون في القطاع الحكومي، وتوصلت الدراسة إلى أن النسبة الأكبر منهم (57%) غير راضية عن أعمالهم لأسباب عدة منها ما له علاقة بالأسلوب القيادي (21%)، وآخر بانخفاض الراتب (14%)، بالإضافة إلى نوعية عقد العمل (10%)، وضعف التدريب (8%)، وسوء بنية العمل (4%)، كذلك توصلت الدراسة إلى أن الأسلوب القيادي يؤثر في أداء الأفراد أعمالهم وتؤدي بيئة العمل دوراً أساسياً في أداء ورضا الموظفين فسوء بيئة العمل تؤدي نوعية الأداء.

2- دراسة (Khamis, 2014): وهي بعنوان: الدراسة المعاناة النفسية للوالدين وعلاقتها بصدمة الحرب والتوافق النفسي والاجتماعي لدى الأطفال. هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير صدمة الحرب على الاضطرابات السلوكية والعاطفية والعصابية لدى الأطفال مقدماً بدراسة أثار المعاناة النفسية الوالدية، وكانت عينة الدراسة مكونة من (205) من الوالدين وأطفالهم، وأشارت نتائج الدراسة بوجود علاقة لتأثير المعاناة النفسية للوالدين والتعرض للصدمة والاضطرابات العاطفية والسلوكية لدى أطفالهم، وجود المعاناة النفسية بالوالدين حيث قيمت الضيق النفسي للأباء والأمهات بأعراض 90% على مقياس المعاناة النفسية بأبعاده (الوسواس القهري، الحساسية بين الأشخاص، الاكتئاب، الفلق، الهوس، الرعب، جنون العظمة، ضلالات التفكير) حصول الأطفال على أعلى الدرجات في مقياس العصابية وهذا يدل على ارتفاع العصابية لديهم نتيجة المعاناة النفسية للوالدين.

3- دراسة (خيرى، سماح، 2022). هدفت الدراسة إلى الكشف عن المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى أسر ذوي الاحتياجات الخاصة، وأشارت النتائج إلى تحقيق صدق التساؤل الأول بالنسبة لعينة الريف بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.05) بين إجمالي مقياس المساندة الاجتماعية وبين بعد التوافق النفسي أحد أبعاد مقياس التوافق النفسي الاجتماعي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.223)، وتوجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.01) بين إجمالي مقياس المساندة الاجتماعية وبين بعد التوافق الاجتماعي أحد أبعاد مقياس التوافق النفسي الاجتماعي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.357).

ثالثاً: دراسات مرتبطة بجودة الحياة وعلاقتها بالتوافق النفسي.

1-دراسة (علام، سحر، 2012): وهي بعنوان: جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي، والتعرف على مستوى ومدى انتشار جودة الحياة لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس بالإضافة إلى التحقيق من وجود علاقة بين متغيري جودة الرضا الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الدرجة العلمية، التخصص)، وتكونت عينة الدراسة من (102) عضواً، طبق عليهم مقياس جودة الحياة لمنظمة الصحة العالمية، ومقياس الرضا الوظيفي، وقد أسفرت النتائج عن انخفاض مستوى جودة الحياة بأبعادها المختلفة فيما عدا بعد العلاقات الاجتماعية، ووجدت علاقة موجبة بين جودة الحياة والرضا الوظيفي، ولم يوجد اختلاف بين أفراد العينة في مستوى جودة الحياة وفقاً لمتغير الجنس والتخصص بينما وجدت فروق على متغير الدرجة العلمية لصالح الأساتذة.

2-دراسة (Swamy, 2013): وهي بعنوان: جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بتطوير المسار المهني للعاملين. هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية التي تعمل على استخدام العديد من البرامج المهتمة بتطوير المسار المهني للعاملين مثل (التدريب- مكافأة المتفوقين- سهولة الدخول لمصادر المعلومات- الأمر الذي يؤدي إلى زيادة تطلعات العاملين- رفع مستويات طموحاتهم- زيادة ثقتهم بأنفسهم، القدرة على المواجهة والمقاومة، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى تطوير وتحسين وتنظيم آليات العمل بما يزيد من تدفق العمل وتخفيض الاختناقات بما يسهم بدوره في رفع مستويات الإنتاجية وإنجاز الأهداف بما يحقق ارتفاع في مستوى راس المال النفسي بأبعاده الأربعة.

3-دراسة (Chen, R & et al., 2014) استهدفت هذه الدراسة العلاقات بين قيمة العمل، وجودة حياة العمل، ونية ترك العمل، وتم تطبيق الدراسة على عينة تتكون من (568) ممرضاً من الممرضات في مستشفيات يون لين في تايبان وتم إكمال 478 استبياناً بنسبة استجابة بلغت 84 بالمائة. وتوضح النتائج أن هناك تأثير إيجابي كبير مباشر لقيمة العمل على جودة حياة العمل، وكذلك هناك تأثير سلبي كبير مباشر لجودة حياة العمل على نية ترك العمل، بالإضافة إلى أنه وجد تأثير سلبي غير مباشر لقيمة العمل على نية ترك العمل من خلال جودة حياة العمل.

4-دراسة (Adisa, T. & Gbadamosi, G., 2018). استهدفت الدراسة والفهم العميق لجودة حياة العاملين العمال النيجيريين من خلال التحقيق في تأثير الفساد والأزمات الإقليمية على جودة حياة العمل، وتتناول الدراسة أيضاً توضيح مفهوم جودة حياة العمل للموظفين النيجيريين، وقد أوضحت النتائج أن للفساد تأثير سلبي قوي على جودة حياة العمل للموظفين مما يؤثر بدوره على دوافعهم وموقفهم تجاه عملهم والعقد النفسي بينهم وبين أرباب عملهم كما كشفت النتائج أن الأزمات الإقليمية تقلل من جودة حياة العمل للموظفين.

5-دراسة (شاوش والأشول، 2018): هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي لدى العاملين في جامعة دار السلام وقد تم تطبيق هذه الدراسة على عينة قدرها (102) فرداً من الأكاديميين والإداريين العاملين بالجامعة وكشفت النتائج أن العاملين لديه مستويات متوسطة من جودة الحياة الوظيفية والصمت التنظيمي. علاوة على ذلك، هنا كعلاقة ارتباط عكسية ضعيفة بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية

وبين الصمت التنظيمي، كما بينت نتائج تحليل الانحدار البسيط أن هناك أثر عكسي ذا دلالة إحصائية لأبعاد جودة الحياة الوظيفية على مستوى الصمت التنظيمي.

6- دراسة (Pahos, N. & Galanaki, E., 2019) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دراسة الآثار الرئيسية لممارسات التوظيف على أداء الموظف ودراسة الآثار الرئيسية للعمر على أداء الموظف والآثار المعتدلة للعمر على العلاقة بين ممارسات التوظيف وأداء الموظف وقد تم تطبيق الدراسة باستخدام عينة طبقية مكونة من (315) موظفًا وقد أظهرت النتائج آثارًا إيجابية كبيرة من حيث أثر التوظيف والعمر على أداء الموظف، وهناك تأثير معتدل سلبي للعمر على العلاقة بين التوظيف وأداء الموظف.

7- دراسة عزة جلال (2020): وهي بعنوان: "تحسين جودة الحياة الوظيفية لقادة مدارس التعليم العام بمصر". هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف المنطلقات الفكرية لجودة الحياة الوظيفية لدى القيادات المدرسية والمتعلقة بجودة الحياة الوظيفية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وطبقت هذه الدراسة على عينة مكونة من 120 معلم في مدارس التعليم العام بمصر، وتوصلت الدراسة إلى أن توفير المعلومات الصحيحة التي تمكن القيادات المدرسية من استخدام قدراتهم البشرية سواء كانت القيادية أو المعرفية في اتخاذ القرارات الصحيحة من أهم الأسس التي يجب توافرها في جودة الحياة الوظيفية.

8- دراسة (خشبة، سمية وحيد، 2023): وهي بعنوان: متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط في ضوء التجارب العالمية. هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مفهوم جودة الحياة الوظيفية، والوقوف على أهم أبعادها وأهميتها وأهدافها، وقد اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي في جمع المعلومات وتفسيرها مع الاستعانة بالاستبانة كأداة بحثية تم تطبيقها على عينة عشوائية طبقية بلغت (400) معلم بمدارس التعليم الأساسي بالإدارات التعليمية العشر بمحافظة دمياط، بالإضافة إلى إجراء المقابلة مع عدد (50) معلمًا ومعلمة على درجة خبير وكبير معلمين، وتوصل البحث إلى أن درجة توافر جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم الأساسي جاءت متوسطة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

أوضحت دراسة (Tabassum, 2012) أن ارتباط جودة الحياة الوظيفية بدرجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، دراسة (Sinha, 2012)، دراسة (Erdem, 2014): إلى أن استخلاص ثلاثة عوامل مؤثرة بجودة الحياة الوظيفية للمدراء في المستوى المتوسط للمنظمة.

أما دراسة (شريف، 2016) توصلت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية وبين الدرجة الكلية للاستبانة لكل من عنصري المقارنة بين الكليتين، دراسة (ابوحمد، 2017) هدفت الدراسة إلى التعرف على أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية، دراسة درهم، عبده (2023)، إلى عدة نتائج أبرزها حصل واقع جودة الحياة الوظيفية بأبعادها الثمانية على مستوى متوسط، بمتوسط حسابي (3.18)..

أما دراسة: (Ogunbamila et al., 2008) توصلت الدراسة إلى وجود بعض المؤشرات التي تدل على إعطاء قدر أكبر من السيطرة على الظروف البيئية للعمل ليحسن من أداء الموظفين.

بينما دراسة (Waqar et al., 2012)، دراسة (Khamis, 2014) إلى معرفة تأثير صدمة الحرب على الاضطرابات السلوكية والعاطفية والعصابية لدى الأطفال مقدماً بدراسة آثار المعاناة النفسية الوالدية، ودراسة (خيري، سماح2022) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الريف والحضر في التوافق النفسي الاجتماعي لدى أسر ذوي الاحتياجات الخاصة.

أوضحت دراسة (علام، سحر، 2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على مؤشرات جودة الحياة وجودة أداء أعضاء هيئة التدريس الجامعي بجامعة عين شمس، بينما تختلف الدراسة الحالية في العينة والإطار المكاني والزمني، بينما دراسة (Swamy, 2013)، دراسة (Adisa, T. & Gbadamosi, G., 2018) أوضحت النتائج أن للفساد تأثير سلبي قوي على جودة حياة العاملين مما يؤثر بدوره على دوافعهم وموقفهم تجاه عملهم والعقد النفسي بينهم وبين أرباب عملهم، أما دراسة (شاوش والأشول، 2018) توصلت أن العاملين لديهم مستويات متوسطة من جودة الحياة الوظيفية والصمت التنظيمي.

في حين دراسة Pahos, N. & Galanaki, E., 2019 أظهرت آثاراً إيجابية كبيرة من حيث أثر التوظيف والعمر على أداء الموظف، بينما أوضحت دراسة جلال عزة (2020)، ودراسة (خشية، سمية 2023) توصلت إلى وجود بعض القصور في توافر جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين بينما تختلف البحث الحالي عن العينة والإطار الزمني والمكاني.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

من حيث المنهج: استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد منهج البحث، وهو المنهج الوصفي التحليلي الذي تتميز به البحث الحالي.

من حيث الأهداف: استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد أهدافها، وأهمها التعرف على أبعاد جودة الحياة وعلاقته بالتوافق النفسي للعاملين بالمعاهد العليا.

من حيث الأدوات: استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في صياغة، وإعداد أدوات البحث المتمثلة في استمارة استبيان لجودة الحياة الوظيفية.

التفسير، والتحليل: يحاول البحث الحالي الاستفادة في التفسير، والتحليل من الدراسات السابقة، عن طريق مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة.

الإطار النظري للبحث

تشير جودة الحياة الوظيفية (QWL) إلى مستوى رفاهية الموظفين في مكان العمل، والذي يشمل تلبية احتياجاتهم البدنية والنفسية، وتعد البيئة المحيطة بالعمل من أهم العوامل التي تؤثر على هذه الجودة حيث تساهم الظروف البيئية في تحسين إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي وصحتهم العامة، ويستعرض هذا البحث الجوانب البيئية التي تؤثر على جودة الحياة العملية بما في البيئة والصحة والسلامة المادية والبيئة النفسية والمسؤولية الاجتماعية للمعاهد التجارية ومنها ما يلي: البيئة المادية في مكان العمل وتشير البيئة المادية المتعلقة بتصميم مكان العمل والتي تؤثر بشكل مباشر على راحة الموظفين وصحتهم وإنتاجيتهم، والعوامل الرئيسية جودة الهواء والتهوية: وتوفير هواء نظيف وانظمة تهوية جيدة يقلل من مخاطر الإصابة بأمراض الجهاز التنفسي ويحسن التركيز، وكذلك مستويات الاضاءة استخدام الإضاءة الطبيعية والصناعية المناسبة يقلل من إجهاد العين والتعب، ومستويات الضوضاء وتقليل الضوضاء في مكان العمل

يعزز التركيز ويقلل من التوتر، ودرجة الحرارة والرطوبة والحفاظ على درجة حرارة ورطوبة مريحة في مكان للعمل يحسن راحة الموظفين، بينما الأثاث والتجهيزات المريحة (Ergonomics) توفير الخامات والأثاث اللازمة لراحة الموظفين بالعمل.

كما أن أهداف جودة الحياة الوظيفية توافر بيئة عمل تقلل من احتمالات وقوع الحوادث أو الإصابات، وذكر كل من أن الرضا الوظيفي يمثل أحد النواتج المهمة المترتبة على جودة الحياة الوظيفية، كما أشاروا أيضًا إلى أن جودة الحياة الوظيفية لا يقتصر أثرها على الرضا الوظيفي فحسب، بل أنها تتعداه لتشمل كافة مجالات الحياة الأخرى، كالحياة الأسرية والترفيهية والاجتماعية والمالية، وعليه فإن جودة الحياة الوظيفية في مضمونها تتخطى الرضا الوظيفي لتشمل الرضا عن الحياة عامة والسعادة الشخصية والرفاهية الذاتية، وأن أهداف تطبيق جودة الحياة الوظيفية ما يلي:

(Laura L. Koppes, 2008) P. 163).

- (5) خفض معدل دوران ال عمل. خفض معدل الغياب عن العمل.
- (6) زيادة تحفيز العاملين. جذب العمالة الماهرة للعمل بالمنظمة.
- (7) الحفاظ على العمالية الحالية. زيادة الإنتاجية.
- (8) زيادة أداء المالي للمنظمة. زيادة رضا العاملين مما يساعد في تحقيق الأهداف التنظيمية. (جاد الرب، سيد محمد (2008)، ص13).

وذكر (جاد الرب: 2005) أن جودة الحياة الوظيفية ترتكز على الأبعاد التالية:

- (1) توفير بيئة عمل صحية وأمنة وخالية من التوتر والقلق والأمراض، والمشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (اتخاذ القرارات- الإدارة الذاتية- العوائد- الملكية).
- (2) مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة في تحسين ظروف العاملين.
- (3) العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم.
- (4) توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي، وإعادة تصميم وإثراء الوظائف لتنتمشى مع طموحات ومهارات العاملين وكذلك العدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية، وإتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي من خلال عمليات التعليم والتعلم والتدريب، وإحداث التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، وإتاحة الظروف الملائمة (ومنها ما سبق) لتحسين الإنتاجية، هذا ويوجد آراء مختلفة حول التوافق العام وهي بمثابة القوالب التي يستعين بها الباحثون على تخطيط صورة منظمة لجانب من جوانب الوجود المختلط والتي تبدو كأنها دون اتساق ولكنها مرتبطة أشد الارتباط ومنها:

التوافق على المستوى الجسمي (الصحي): هو تمتع الفرد بحالة جيدة خالية من الأمراض الجسمية والعقلية والانفعالية مع تقبله لمظهره الخارجي والرضا عنه وخلوه من المشاكل العضوية المختلفة وشعوره بالارتياح النفسي اتجاه قدراته وإمكانياته وتمتعته بحواس سليمة وميله إلى النشاط والحيوية معظم الوقت وقدرته على الحركة والالتزان وسلامة في التركيز والاستمرارية في النشاط والعمل دون إجهاد أو ضعف لهتمته ونشاطه (شقيير، زينب محمود (2003): ص 5).

التوافق على المستوى النفسي: يقصد به قدرة الفرد على تقبله لذاته والرضا عنها، وقدرته على تحقيق احتياجاته ببذل الجهد والعمل المتواصل، بجانب شعوره بالقوة والشجاعة، وإحساسه بقيمته، وأنه شخص ذو قيمة في الحياة، وخلوه من الاضطرابات العصبية وتمتعته باتزان انفعالي وهدوء نفسي، كما أنه يشمل على السعادة مع الذات والثقة بها والرضى عنها والشعور بقيمتها أو إشباع الحاجات والتمتع بالأمن الشخصي وكذلك التمتع بالحرية في التخطيط للأهداف وتوجيه

السلوك والسعي إلى تحقيقها ومواجهة المشكلات الشخصية، والعمل على حلها أو تغيير الظروف البيئية في تحقيق الأمن النفسي ويشمل توافق وجداني وعقلي وتوافق ترفيهي وتوافق فيزيقي. (محمد، محمد جاسم (2004): ص 25). كما أنه يتضمن السعادة مع النفس والرضا عن النفس، وإشباع الدوافع والحاجات الداخلية الأولية والفطرية والعضوية، والفسولوجية، والثانوية، والمكتسبة.

التوافق على المستوى الاجتماعي: إن الشخص المتوافق هو الذي يسلك وفقاً للأساليب الثقافية السائدة في مجتمعه ينبغي عليه أن يساير أساليب الحياة في المجتمع الجديد ويدرك أن محور العلاقات الاجتماعية في المدينة هو (أنا) وليس (نحن) وعلى هذا ينبغي أن تكون أساليب الفرد أكثر مرونة مع قابلية شديدة للتشكيل وفقاً للمعايير الثقافية السائدة في بيئته، وإن الفرد يكون متوافقاً اجتماعياً عندما يكون لديه القدرة على الاستمتاع بعلاقات اجتماعية حميمة تتصف بالاحترام والتقدير حيث يشبع الفرد من خلال هذه العلاقات حاجاته الاجتماعية فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه يلتزم بأخلاقيات المجتمع وقوانينه، وعملية تعديل للسلوك بما يتوافق مع معايير المجتمع، أي محاولة التوفيق بين الذات والبيئة، كما يتضمن السعادة مع الآخرين والالتزام بأخلاقيات المجتمع، ومسايرة المعايير الاجتماعية، والامتثال لقواعد الضبط الاجتماعي وتقبل التغيير الاجتماعي. (غريب، زينب وعبد المنعم، محمد وأبو ناصر، فتحي (2008): ص 22).

التوافق على المستوى الأسري: ويتضمن السعادة مع الأسرة التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين أعضائها، كما يتضمن السعادة الأسرية التي تتمثل في الاستقرار والتماسك الأسري والقدرة على تحقيق مطالب الأسرة وسلامة العلاقات بين الوالدين كليهما وبين الأبناء وسلامة العلاقة بين الأبناء بعضهم البعض الآخر حيث تسود المحبة والثقة والاحترام المتبادل بين الجميع ويمتد التوافق الأسري العلاقات الأسرية مع الأقارب وحل المشكلات الأسرية. (زكار، زاهر ناصر (2013): ص 390).

التوافق مع المجتمع (التوافق الانسجامي): هو كلما يحيط بنا من عوامل مادية كالطقس والجمال والأبنية، أما البيئة الاجتماعية فهي كلما يسود المجتمع من قيم وعادات وتقاليد ودين وعلاقات اجتماعية ونظم اقتصادية وسياسية وتعليمية وآمال وأهداف ويقدر ما يتوافق الفرد في الإطار الاجتماعي الذي يتحرك فيه الفرد ويضطلع فيه بدور اجتماعي معين، بقدر ما يكون عاملاً محدداً لتوافق الفرد، الأمر الذي يحقق سعادة الفرد مع الآخرين. (الحجار، بشير (2003): ص 18).

هذا ويوجد بعض النظريات التي تفسر ذلك في الجودة والحياة الوظيفية في العمل ومنها ما يلي:

1- نظرية شالوك: Shalok theory 2002 أعطى شالوك (Shalok 2002) تحليلاً مفصلاً لمفهوم جودة الحياة على أساس أنه مفهوم مكون من ثمانية مجالات، وكل مجال يتكون من ثلاثة مؤشرات، تؤكد جميعها على أثر الأبعاد الذاتية كونها المحددات الأكثر أهمية من الأبعاد الموضوعية في تحديد درجة الشعور الفرد بجودة الحياة، على أن هناك نسبة في درجة هذا الشعور فالعامل الحاسم في ذلك يمكن في طبيعة إدراك الفرد لجودة الحياة. (المنان، هويدا علي محمد، 2018، 16).

2- نظرية الإدارة العملية لفريدريك تايلور (F. Taylor): ترى بأن العمال أو الموظفين لا يمكن الاعتماد عليهم في إنجاز الأعمال ولذلك يجب تدخل الإدارة في مجال التخطيط والتوجيه والإشراف، وهي تعتبر أن العامل مدفوع أصلاً بالحافز المادي لإنجاز العمل، فهذه النظرية ترى بأن تنظيم العمل داخل المنظمة تضطلع به الإدارة من خلال تصميم الوظائف وتحديد الأجور والتعيين، بينما يضطلع العمال بأداء وتنفيذ المهام المسندة إليهم. اهتمت

نظرية الإدارة العلمية أساسا برفع إنتاجية الأفراد داخل التنظيمات، ولقد قدمت إسهامات مفيدة وبناءة في ميدان التنظيم، وتهتم في دراسة كل وظيفة على حدي وإيجاد التي تسهل عمليات تقديم الخدمات للأفراد والمؤسسات. نظرية فرانك وجيلبرت (دراسة الحركة والزمن): لقد ذهب "جيلبرت" في تحليله للسلوك التنظيمي أبعد من تايلور، إذ أنه قام من خلال دراساته بالبحث عن أنواع الحركات التي يؤديها العامل عند تأديته لعمله وبالتالي قياس الوقت المستغرق لتأدية كل حركة بغية حذف كل نشاط أو حركة زائدة أو دمج واختصار حركات مع بعضها البعض وذلك بهدف تنظيم الحركات في اتجاه يمكن من خلاله تأدية المهام بشكل أسهل وأسرع. (شيخي، مريم، 2014، 41).

3- نظرية علم النفس الإنساني: يشير روجرز Rogers إلى أن الأفراد الذين يعانون سوء التوافق، يعبرون عن بعض الجوانب التي تقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم. ويقرر أن سوء التوافق يمكن أن يستمر إذا حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك الواعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم هذه الخبرات أو توحيدها كجزء من الذات التي تتفكك نظرا لانتقاد الفرد لذاته، وهذا من شأنه أن يولد مزيدا من التوتر وسوء التوافق، كما يرى روجرز أن معايير التوافق تكمن في الإحساس بالحرية، وفي الانفتاح على الخبرة والقدرة على الثقة بالمشاعر الداخلية، في حين يذهب Maslow إلى أن التوافق مرتبط بتحقيق الذات، وأن الفرد ينشط ليحقق إشباعا لحاجاته، وأن الشخص المتوافق نفسيا يتميز بخصائص معينة عن غير المتوافق نفسياً ومن أهم هذه الخصائص يذكر: الإدراك الفعال، قبول الذات التلقائية، التمرکز حول المشكلات، نقص الاعتماد على الآخرين، الاستقلال الذاتي، استمرار تجديد الإعجاب بالأشياء أو تقديرها، الخبرات المهمة الاصلية، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية، الخلق الديمقراطي.

إجراءات البحث

(أ) منهج البحث: اتبع الباحثون في البحث على المنهج الوصفي التحليلي.
(ب) مجتمع البحث: يتكون المجتمع العام للبحث الحالي من (245) تم اختيارهم طريقة عشوائية من العاملين في المعاهد التجارية العليا وقامت بتطبيق استمارة استبيان، وذلك لضبط الأدوات والتحقق من صدقها وثباتها باستخدام أساليب إحصائية مختلفة.
(ج) أدوات الدراسة: تم إعداد استمارة استبيان لتعرف آراء العاملين في جودة الحياة الوظيفية والتوافق النفسي وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1): توزيع محاور وأبعاد وعبارات استمارة الاستبيان

المحاور	عدد العبارات للمحور
أولا	7
ثانياً	69
ثالثاً	30
المجموع	106

من الجدول رقم (1) تبين أن قائمة الاستقصاء وتكونت من محاور، وقد تم صياغة الاستجابات على العبارات في صورة تدرج ثلاثي (دائماً، أحياناً، لا يحدث)، بحيث تقابلها الدرجات (3 - 2 - 1) ويتم عكسها إذا كانت العبارة سالبة. تصميم أداة الدراسة: اعتمد البحث على تصميم قائمة الاستبيان اشتملت على (3) محاور رئيسية يتم الإجابة عليها من خلال مجموعة محاور فرعية وعبارات لقياس كل متغير من متغيرات البحث، ويوضح الجدول رقم (2) محاور قائمة

الاستبيان الرئيسية والفرعية والذي يمكن من خلاله الوقوف على حجم كل محور من محاور الدراسة ودرجة تمثيله في القائمة الكلية ومدى التناسب بين محاور البحث ككل وعباراتها الفرعية.
جدول رقم (2): محاور وأسئلة قائمة الاستبيان.

العبارات تحت كل بعد	الأبعاد الفرعية	المحاور	
		أولاً	ثانياً
7	(النوع، السن، المؤهل، الخبرة)	خصائص العينة (الديموغرافية)	
9	الأجور والمكافآت للعاملين في المعاهد التجارية.	جودة الحياة الوظيفية.	ثانياً
9	الأمان الوظيفي.		
7	التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.		
7	المشاركة في اتخاذ القرارات.		
7	التقدم والترقي الوظيفي.		
10	الترقيات لدى العاملين بالمعهد.		
10	الأساليب التكنولوجية الحديثة.		
10	برامج التدريب في المعهد:	التوافق النفسي	ثالثاً
10	التوافق الذاتي		
9	التوافق الأسري.		
11	التوافق الوظيفي.		
106	12	3	المجموع

ولسهولة عملية التحليل الإحصائي لمحاور وأسئلة قائمة الاستقصاء فقد تم ترميز أسئلة وعبارات القائمة الفرعية والرئيسية على النحو التالي: البيانات الخاصة بخصائص العينة (الديموغرافية): تم إدراجها بنفس التسميات التي وردت بقائمة الاستبيان، والدورات التدريبية، ومما سبق يمكن استخلاص المتغيرات التالية لتكون متغيرات البحث الرئيسية:

جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين بالمعاهد العليا التجارية.
التوافق النفسي لدى العاملين بالمعاهد العليا التجارية.

حساب صدق وثبات قائمة الاستبيان: يمثل حساب كل من: (الصدق - الثبات) لاستمارة الاستبيان الأساس الذي يمكن من خلاله القيام بعمليات التحليل الإحصائي للنتائج بثقة مقبولة في البيانات الناتجة عن الاستمارة، وقد قام الباحث بحساب صدق وثبات استمارة الاستبيان كالتالي:

- ثبات استمارة الاستبيان: ويعني ثبات الاستمارة "مدى الوثوق بالدرجات التي نحصل عليها من تطبيقها بمعنى أن هذه الدرجات أو النتائج يجب ألا تتأثر بالعوامل التي تعود إلى أخطاء الصدفة، فهو يعني دقة الاستبيان أو اتساقه". (طبيبة، أحمد عبد السميع، 2008، ص 52).

وقد تم حساب ثبات الاستمارة باستخدام معامل ثبات (Cronbach, s Alpha)، ويمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاستبيان بطرق مختلفة"، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاستمارة كالعبارات مع المحاور المنتمية إليها أو المحاور مع الاستمارة ككل، وقد جاءت نتائج معامل ألفا لثبات استمارة الاستبيان كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (3): نتائج ثبات استمارة الاستبيان باستخدام معامل ثبات ألفا لكرونباخ

المحاور الرئيسية	الأبعاد الفرعية	ثبات الأبعاد	ثبات المحاور
جودة الحياة الوظيفية.	الأجور والمكافآت للعاملين في المعاهد التجارية.	0,712	0,856
	الأمان الوظيفي.	0,722	
	التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.	0,526	
	المشاركة في اتخاذ القرارات.	0,745	
	التقدم والترقي الوظيفي.	0,723	
	التربقيات لدى العاملين بالمعهد.	0,744	
	الأساليب التكنولوجية الحديثة.	0,632	
	برامج التدريب في المعهد:	0,563	
	الأجور والمكافآت للعاملين في المعاهد التجارية.	0,750	
التوافق النفسي	التوافق الذاتي.	0,756	0,856
	التوافق الأسري.	0,747	
	التوافق الوظيفي.	0,759	

من الجدول السابق يتبين أن معاملات الثبات لأبعاد ومحاور الاستبيان تراوحت بين (0.755) و(0.867) وهي قيم ثبات مرتفعة ومقبولة تدل على ثبات استمارة الاستبيان وبالتالي صلاحية البيانات المستمدة منها لاعتماد نتائجها، كما تم حساب ثبات الاستمارة بطريقة التجزئة النصفية (Spilt- half)، والتي تعند على حساب ثبات العبارات الفردية والعبارات الزوجية كل منها منفرداً، والجدول التالي يوضح نتائج ثبات التجزئة النصفية:

جدول رقم (4): معامل ثبات استمارة الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية

النصف الأول	النصف الثاني	الثبات بطريقة التجزئة النصفية Spilt- half
0.935	0.945	

ومن خلال ثبات التجزئة النصفية يتبين أن معامل الثبات للنصف الأول من الاستمارة بلغ (0.935) وللنصف

الثاني (0.945) وهي قيم ثبات مقبولة ومرتفعة أيضاً.

صدق استمارة الاستبيان: تم حساب صدق استمارة الاستبيان بطريقتين، هما: الصدق الظاهري من خلال عرض الاستمارة على المحكمين من المتخصصين، وبطريقة الاتساق الداخلي لعبارات ومحاور الاستمارة، وفيما يلي توضيح ذلك:

الصدق الظاهري: حيث تم عرض الاستمارة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للتعرف على آرائهم حول الاستمارة من حيث سلامة صياغة العبارات.

الاتساق الداخلي: وتم حساب الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة، والجدولين التاليين يوضحان معاملات الارتباط لاستمارة الاستبيان:

جدول رقم (5): معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة وإجمالي العبارات لكل بعد من أبعاد استمارة الاستبيان.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	.774**	28	.588**	55	.712**	85	.774**
2	.841**	29	.381**	56	.526**	86	.751**
3	.770**	30	.207**	57	.638**	87	.719**
4	.260**	31	.583**	58	.764**	88	.767**
5	.731**	32	.546**	59	.543**	89	.786**
6	.724**	33	.552**	60	.726**	90	.614**
7	.579**	34	.775**	61	.673**	91	.835**
8	.814**	35	.682**	62	.799**	92	.863**
9	.745**	36	.740**	63	.371**	93	.366**
10	.709**	37	.829**	64	.632**	94	.538**
11	.790**	38	.777**	65	.643**	95	.413**
12	.715**	39	.825**	67	.634**	96	.653**
13	.842**	40	.419**	68	.696**	97	.771**
14	.831**	41	.506**	69	.658**	98	.724**
15	.795**	42	.489**	70	.688**	99	.706**
16	.377**	43	.624**	71	.611**	100	.734**
17	.589**	44	.685**	7273	.798**	101	.737**
18	.792**	45	.776**	74	.742**	102	.779**
19	.683**	46	.756**	75	.644**	103	.725**
20	.873**	47	.437**	76	.863**	104	.714**
21	.853**	48	.672**	78	.554**	105	.601**
22	.851**	49	.724**	79	.260**	106	.762**
23	.657**	50	.602**	80	.729**		
24	.829**	51	.767**	81	.726**		
25	.715**	52	.711**	82	.853**		
26	.797**	53	.761**	83	.857**		
27	.772**	54	.758**	84	.618**		

من الجدول السابق يتبين أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لمجموع عبارات البعد المنتمية إليه تراوحت بين (0.260) و(0.863) وهي قيم ارتباط دالة عند (0.05) ويمكن معها الوثوق بصدق الاستمارة، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية لإجمالي الاستمارة.

جدول رقم (6): معاملات ارتباط أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية لها

م	الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	الأجور والمكافآت للعاملين في المعاهد التجارية.	.919**	0.00
2	الأمان الوظيفي.	.907**	0.00
3	التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.	.848**	0.00
4	المشاركة في اتخاذ القرارات.	.847**	0.00
5	التقدم والترقي الوظيفي.	.838**	0.00
6	الترقّيات لدى العاملين بالمعهد.	.894**	0.00
7	الأساليب التكنولوجية الحديثة.	.864**	0.00
8	برامج التدريب في المعهد:	.931**	0.00
9	الأجور والمكافآت للعاملين في المعاهد التجارية.	.788**	0.00
10	التوافق الذاتي.	.846**	0.00
11	التوافق الأسري.	.756**	0.00
12	التوافق الوظيفي.	.738**	0.00

يتبين من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية للاستمارة تراوحت بين (0.756) و(0.931) وهي قيم ارتباط مرتفعة ودالة عند (0.05) مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لأبعاد الاستمارة، وبالتالي فإن استمارة الاستبيان قد تم التحقق من صدقها وثباتها؛ مما يمكن معه اعتماد نتائجها في البحث الحالي.

مجالات البحث

- 1- المجال المكاني: العاملين في المعاهد العليا التجارية بالقاهرة.
 - 2- المجال البشري: يمثل المجال البشري للبحث الحالي على النحو التالي: حصر بالعينة الممثلة لمجتمع البحث من عينة البحث قوامها (245) مفردة.
 - 3- المجال الزمني: يتمثل في فترة جمع البيانات من الميدان في الفترة من 2024/3/25 حتى 2023/6/25م.
- خصائص عينة البحث

جدول رقم (7): توزيع عينة البحث وفق متغير (النوع) (ن=245)

النوع	العدد	النسبة المئوية
ذكر	145	59,2%
أنثى	100	40,8%
مجموع	245	100%

من الجدول السابق يتبين أن عينة البحث توزعت حسب النوع بواقع (145) من الذكور بنسبة (59,2%) و(100) من الإناث بنسبة (40,8%) بإجمالي (245) للعينة ككل.

جدول (8): توزيع عينة البحث حسب الوظيفة داخل المعهد (ن=245).

الوظيفة داخل المعهد	العدد	النسبة المئوية
موظف	111	45,3%
موظف شئون طلاب	63	25,7%
محاسب	19	7,8%
إداري	30	12,2%
مدير إدارة	15	6,1%
مدير المعهد	7	2,9%
المجموع	245	100%

جدول رقم (9): توزيع عينة الدراسة وفقاً للأجور والمكافآت للعاملين في المعاهد التجارية (ن = 245).

م	العبارات	ن	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	الأجور المادية المقدمة تتناسب مع الجهد المبذول.	ك	100	45	100	490	2	31,7	2
		%	40,8	18,4	40,8				
2	الأجور المادية تقدم وفق أسس ومعايير وضوابط منظمة.	ك	102	112	31	561	2,3	44,1	1
		%	41,6	45,7	12,7				
3	العاملين بالمعهد راضين عن نظام الترقيات بالعمل.	ك	99	20	126	463	1,9	55	3
		%	40,4	8,7	51,4				
4	المعهد يعمل على مشاركة آراء ومقترحات العاملين في نظام الأجور المادية.	ك	45	48	152	383	1,6	60,9	8
		%	18,4	19,6	62				
5	تشجيع المكافآت المادية في المعهد على بذل مزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها.	ك	55	42	148	397	1,6	57,8	8م
		%	22,4	17,1	60,4				
6	يشعر العاملون بالرضا الوظيفي من خلال ما يتقاضوه من رواتب وعلاوات.	ك	78	22	145	423	1,7	61,5	7
		%	31,8	9	59,2				
7	يقوم المعهد على إيجاد ترقية استثنائية بالعمل من العلاوات.	ك	96	15	134	452	1,8	60,7	5
		%	39,2	6,1	54,7				
8	يمنح المعهد العمولات في حالة تحقيق الأهداف المطلوبة.	ك	65	95	85	470	1,9	15,2	3م
		%	26,5	38,8	34,7				
9	يمنح المعهد بعض الموظفين المتميزين علاوة تشجيعية بشكل دوري.	ك	69	69	107	452	1,8	21,9	5م
		%	28,2	28,2	34,6				
النتيجة الإجمالية						16,6			
المتوسط العام = (16,6)									
درجة تحقق المحور = (1,8) وهي درجة تحقق متوسطة.									

من الجدول السابق يتبين أن هناك (111) من أفراد العينة موظفين في مجال عمل كل منهم بالمعهد، بغض النظر عن المؤهلات العلمية التي حصلوا عليها وهم يشكلون ما نسبته (45,2%) بينما أقل نسبة هم المديرين فقد بلغ عددهم (7) بنسبة (2,9%) من إجمالي عينة الدراسة المستجيبة على قائمة الاستبيان.

الإجابة على تساؤلات البحث: جودة الحياة الوظيفية. الأجور والمكافآت.

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارات بُعد (الأجور والمكافآت) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (16,6) بدرجة تحقق المحور (1,8) وهي درجة تحقق متوسطة، هذا ويتبين ما يلي: في الترتيب الأول من حيث الموافقة جاءت العبارة رقم (2) والتي تنص على (أن الأجور المادية تقدم وفق أسس ومعايير وضوابط منظمة) بمتوسط مرجح (2,3) وانحراف معياري ما بين (44,1) وبدرجة موافقة، بينما جاءت العبارة رقم (4، 5) في الترتيب الأخير والتي تنص على: المعهد يعمل على مشاركة آراء ومقترحات العاملين في نظام الأجور المادية، تشجيع المكافآت المادية في المعهد على بذل مزيد من الجهد والمثابرة للحصول عليها بمتوسط (1,6) وهو ضعيف، هذا وإن للعنصر البشري دوراً محورياً في تطوير المنظمات وزيادة الإنتاج وكفاءة الخدمات، ويعتبر العامل الأساسي والمؤثر في قضية التنمية وذلك لأنه هو الغاية والوسيلة وهو محور التنمية وقوتها، ومن خلاله يمكن بلورة أهداف المنظمات وكذلك تحقيقها حيث يمثل الطاقات المبدعة والمتجددة واللاحدودية والركيزة الأساسية التي تستند عليها مختلف المنظمات في بلوغ أهدافها، هذا واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Tabassum, 2012) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس مستوي جودة الحياة لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بلاد

بنجلاديش، بينما دراسة (Sinha, 2012) هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية لدى المؤسسات الهندية، بينما يختلف البحث الحالي من حيث المكان والإطار الزمني لكل دراسة على حده.
- الأمان الوظيفي.

جدول رقم (10): توزيع عينة الدراسة وفقاً للأمان الوظيفي. (ن=245).

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يحرص رئيسي المباشر على سماع مقترحاتي.	68	27	150	408	1,6	62,6	9
		28	11	61				
2	أشعر بالارتياح عن أسلوب الرقابة المطبق في العمل حالياً.	59	59	127	422	1,7	39,2	7
		24	24	52				
3	يتم دراسة شكاوى العاملين بالمعهد والعمل على حلها.	59	89	97	452	1,8	20	5
		24	36,4	39,6				
4	أشعر بالعدالة عند توزيع الأعباء الوظيفية.	91	13	141	440	1,8	64,5	5م
		37,1	5,3	57,6				
5	أشعر بقدر كبير في تحمل المسؤولية تجاه أدائي لعملي.	96	96	53	533	2,2	24,8	1
		39,2	39,2	21,6				
6	أحاول السيطرة على سوء الاتصال بيني وبين زملائي بالعمل.	93	53	99	484	1,9	25	4
		37,9	21,6	40,5				
7	أبث روح العمل الفريقي بيني وبين زملائي في العمل.	98	60	87	501	2,04	19,5	3
		40	24,5	35,5				
8	التحدث مع زملائي لحل المشكلات المختلفة بالعمل لكي أوفر بيئة نظيفة.	34	96	115	409	1,7	42,3	7م
		13,9	39,2	46,9				
9	أعمل على تنمية قدراتي لإنجاز ما يطلب مني.	92	100	53	529	2,2	25,1	1م
		37,6	40,8	21,6				
النتيجة الإجمالية					16,9			
المتوسط العام = (16,9)								
درجة تحقق المحور = (1,8) وهي درجة تحقق متوسطة.								

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارات بُعد (الأمان الوظيفي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (16,9) بدرجة تحقق المحور (1,8) وهي درجة تحقق متوسطة، وهذا ويتبين ما يلي: في الترتيب الأول من حيث الموافقة جاءت العبارة رقم (5، 9) والتي تنص على (يجب أن أشعر بقدر كبير في تحمل المسؤولية تجاه أدائي لعملي، أعمل على تنمية قدراتي لإنجاز ما يطلب مني) بمتوسط مرجح (2,2) وانحراف معياري ما بين (24,8 : 25,1) وبدرجة موافقة، بينما جاءت العبارة رقم (1) والتي تنص على: يحرص رئيسي المباشر على سماع مقترحاتي، بمتوسط (1,6) بانحراف معياري (62,6)، وقد يرجع ذلك إلى أهمية جودة حياة العمل في المعاهد العليا من خلال تأثيرها المباشر وغير المباشر على الظواهر والسلوكيات الإدارية داخل المعهد، وتأثيره على مجمل أنشطة ومهام المعهد سواء في أداءها لمهامها وفي علاقاته بالبيئة الخارجية كأفراد أو منظمات، فأصبحت جودة حياة العمل من العوامل الهامة والرئيسية التي تسعى إلى تحسين وتطوير أداء العاملين في المعهد حيث أن العاملين الذين يتمتعون بجودة حياة وظيفية مريحة يتمتعون بأداء عال وبالتالي تحقيقاً لأهداف المعهد مما يمكنها من تحقيق الميزة التنافسية، هذا واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة: (Zare et al., 2014) هدفت إلى قياس مستوى جودة الحياة لدى هيئة أعضاء التدريس بجامعة طهران، وكذلك يختلف البحث الحالي من حيث المضمون والمحتوى.

التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية.

جدول رقم (11): توزيع عينة الدراسة وفقاً للتوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية. (ن = 245)

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	انمي مهاراتي بالعمل لكي يحقق طموحاتي.	115	89	41	564	2,3	37,5	1
		46,9	36,3	16,7				
2	انشغالي بالعمل يجعلني سعيد مع أسرتي.	85	98	65	516	2,1	16,6	3
		34,7	40	26,5				
3	اقوم بالاعمال الصعبة في زملائي بالعمل.	85	90	70	505	2,06	10,4	5
		34,7	36,7	28,6				
4	أقوم بالسيطرة على مخاطر العمل مع زملائي.	99	100	46	543	2,2	30,8	2
		40,4	40,8	17,8				
5	أبث روح العمل التعاوني في المعهد بيني وبين زملائي في العمل.	94	90	61	523	2,1	18	3
		38,4	36,7	24,9				
6	أداء العمل يساهم في خلق حالة التعاون في ظل الظروف الحالية في العمل والأسرة.	88	75	82	496	2,02	6,5	6
		35,9	30,6	33,5				
7	اعمل على مواجهة تضارب القرارات الإدارية بالمعهد واختلافها بالحياة الأسرية.	91	65	89	492	2	14,5	7
		12,7	26,5	36,3				
					14,7	النتيجة الإجمالية		
						المتوسط العام = (14,7)		
						درجة تحقق المحور = (2,1) وهي درجة تحقق متوسطة.		

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارات بُعد (التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (14,7) بدرجة تحقق المحور (2,1) وهي درجة تحقق متوسطة، هذا ويتبين ما يلي: حيث جاءت العبارة الأولى بالمحور في الترتيب الأول والتي تنص على: يجب أن أنمي مهاراتي بالعمل لكي تتحقق طموحاتي بمتوسط (2,3) بانحراف معياري (37,5)، وقد يرجع ذلك إلى حالة من الرضا والانسجام بين متطلبات العمل ومتطلبات الحياة الشخصية، مما يُتيح للفرد تحقيق أهدافه المهنية والشخصية دون إهمال أي جانب من جوانب حياته، ومن ناحية أخرى ففي بعض الأحيان يستخدم التكامل والتوازن بين العمل والحياة الشخصية بالتبادل، ولكن هناك اختلافات بين الاثنين، والتكامل بين العمل والحياة الشخصية يحدث عندما يمزج الموظفون لديك التزاماتهم الشخصية والمهنية مع العثور على مجالات التوفيق بينهما. على سبيل المثال، يمكن لموظفك إكمال مهامه المنزلية أثناء المشاركة في مكالمة جماعية أو إحضار الأطفال إلى المكتب عندما تكون المدارس مغلقة. عندما ينجح موظفوك في تنفيذ التكامل بين عملهم وحياتهم الشخصية، فإنهم يتمتعون بمستوى أعلى من المرونة يسمح بتنسيق الجداول، ما يؤدي إلى زيادة الرضا، وكذلك التوازن بين العمل والحياة الشخصية عندما يعطي الموظفون لديك الأولوية نفسها لمتطلبات العمل والحياة الشخصية. في هذا النموذج، يتم وضع حد واضح حيث توجد جداول صريحة لدعم جهود الموظف في كلا المجالين. قد يكون من الصعب إدارة هذا التوازن، خاصة في ظروف العمل عن بُعد أو الظروف المختلطة حيث تتلاشى إمكانية الفصل. بالإضافة إلى ذلك، قد تنشأ صعوبات عندما يحتاج موظفوك إلى تقديم ساعات إضافية للعرض التقديمي أو المشروع أو الحدث، ما يتطلب إعادة معايرة منتظمة لمثل هذا التوازن.

المشاركة في اتخاذ القرارات:

جدول رقم (12): توزيع عينة الدراسة وفقاً للمشاركة في اتخاذ القرارات. (ن = 245).

م	العبارات	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	
1	يمكن للعامل المشاركة في رسم سياسة القسم الخاصة بي في العمل.	37	115	93	434	1,7	40,2	5	
		15,1	46,9	38					
2	أتعلم من تجارب الآخرين في المهارات البيئية بالعمل.	44	120	81	453	1,8	38	3	
		18	49,9	33,1					
3	اتخذ قراراتي العملية بنفسني في العمل.	19	160	66	443	1,8	71,7	3م	
		7,7	65,3	26,9					
4	أستمتع بالنجاح عندما أنتهي من الأعمال الصعبة.	23	69	153	360	1,5	65,9	7	
		9,4	28,2	62,4					
5	امتلك القدرة على تنظيم أعمال الامتحانات لمواجهة صعوبات العمل بالمعهد.	55	40	150	395	1,6	59,6	6	
		22,4	16,3	61,2					
6	أتعلم من تجارب الآخرين في العمل.	82	99	64	508	2,07	17,5	1	
		33,5	40,4	26,1					
7	أضع نفسي خطراً مستقبلياً في العمل.	90	100	55	525	2,1	23,6	1	
		36,7	40,8	22,5					
					12,5	النتيجة الإجمالية			
					المتوسط العام = (12,5)				
					درجة تحقق المحور = (1,7) وهي درجة تحقق متوسطة.				

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارات بُعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (12,5) بدرجة تحقق المحور (1,7) وهي درجة تحقق متوسطة، هذا ويتبين ما يلي: حيث جاءت العبارة رقم (6، 7) بالمحور في الترتيب الأول والتي تنص على: أتعلم من تجارب الآخرين في العمل، وأضع نفسي خطراً مستقبلياً في العمل بمتوسط (2,07 : 2,1)، هذا فعملية اتخاذ القرارات تعد بمثابة جوهر العملية الإدارية، حيث إن المدير بدون اتخاذ قرار لا يعتبر مديراً، فعندما تمارس الإدارة وظيفة التخطيط فإنها تتخذ قرارات معينة في كل مرحلة من مراحل إعداد الخطة، وعند وضع الأهداف ورسم السياسات والبرامج وتحديد الموارد الملائمة واختيار أفضل الطرق لتشغيلها، هذا واتفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (Pahos, N. & Galanaki, E., 2019) أظهرت آثاراً إيجابية كبيرة من حيث أثر التوظيف والعمر على أداء الموظف، وهناك تأثير معتدل سلبي للعمر على العلاقة بين التوظيف وأداء الموظف، بينما أوضحت دراسة جلال، عزة (2020)، دراسة (خشية، سمية 2023) توصلت إلى وجود بعض القصور في توافر جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين، ومنها: قلة الرواتب والحوافز، وعدم ملاءمتها لما يقدم من مجهود، بينما يختلف البحث الحالي عن العينة والإطار الزمني والمكاني.

-التوافق الذاتي.

جدول رقم (13): يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً للتوافق الذاتي. (ن = 245)

م	العبارات	الاستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	أفقد ثقتي بنفسي بسهولة.	ك	123	70	52	561	2,3	36,9	1
		%	50,2	28,6	21,2				
2	أشعر في معظم الأوقات بالحزن.	ك	120	80	45	565	2,3	37,5	1م
		%	48,9	32,7	18,4				
3	أتمتع بعلاقة طيبة للغاية مع أفراد العمل.	ك	118	92	35	573	2,3	42,4	1م
		%	48,2	37,6	14,2				
4	زملائي بالعمل يشعرونني بالمكانة الاجتماعية التي كنت أتمناها.	ك	118	92	35	573	2,3	42,4	1م
		%	48,2	37,6	14,2				
5	أشعر بالوحدة حتى أثناء وجودي مع الناس.	ك	116	94	35	571	2,3	41,8	1م
		%	47,3	38,4	14,3				
6	أشعر بالراحة النفسية.	ك	123	70	52	561	2,3	36,9	1م
		%	50,2	28,6	21,2				
7	أنا محبوب من زملائي.	ك	123	70	52	561	2,3	36,9	1م
		%	50,2	28,6	21,2				
8	الاهتمام بأوامر حياتي وتطبيقها أمر صعب بالنسبة لي.	ك	113	81	51	552	2,2	31	8
		%	46,2	33,1	20,8				
9	أشعر بالضيق والاكتئاب في معظم الأحيان.	ك	113	81	51	552	2,2	31	8م
		%	46,2	33,1	20,8				
10	أكون متماسكاً تماماً وهادئاً في المواقف الحرجة.	ك	98	98	49	539	2,2	28,2	8م
		%	40	40	20				
النتيجة الإجمالية						22,7			
المتوسط العام = (22,7)									
درجة تحقق المحور = (2,27) وهي درجة تحقق متوسطة.									

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارة تبعد (التوافق الذاتي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (22,7) بدرجة تحقق المحور (2,27) وهي درجة تحقق متوسطة، هذا ويتبين ما يلي: حيث جاءت العبارة رقم (1 وحتى 7) بالمحور في الترتيب الأول والتي تنص على: أفقد ثقتي بنفسي بسهولة، أشعر في معظم الأوقات بالحزن، أتمتع بعلاقة طيبة للغاية مع أفراد العمل، زملائي بالعمل يشعرونني بالمكانة الاجتماعية التي كنت أتمناها، أشعر بالوحدة حتى أثناء وجودي مع الناس، أشعر بالراحة النفسية، أنا محبوب من زملائي، بمتوسط (2,3) وهي درجة متوسطة، في حين جاءت العبارة رقم (8 وحتى 10) في الترتيب الأخير في المحور والتي تنص على الاهتمام بأوامر حياتي وتطبيقها أمر صعب بالنسبة لي، أشعر بالضيق والاكتئاب في معظم الأحيان، أكون متماسكاً تماماً وهادئاً في المواقف الحرجة بمتوسط (1,4)، وهي درجة ضعيفة، هذا وقد يرجع إلى أن سلوك الإنسان كردود أفعال لعدد من المطالب والضغوط البيئية التي يعيش فيها، كالمناخ وغيره من عناصر البيئة الطبيعية، ففي شهور الصيف يحاول الإنسان أن يخفف من ملابسه كي يتلاءم مع الجو الحار، بينما في شهور الشتاء يحاول أن يندثر في ملابس ثقيلة تقيه غائلة البرد، وكذلك الحال بالنسبة للمسكن والطعام وغيرها، وانفتحت نتائج البحث الحالي مع دراسة: (Waqar et al, 2012) هدفت الدراسة قياس مستوى رضا العاملين بالقطاع الحكومي الباكستاني ومدى علاقته بالتوافق النفسي، بينما دراسة: (Lazarus, 2013) هدفت الدراسة إلى الكشف عن علاقة الأعمال ذات الدوام

الكامل وارتباطها بالتوافق النفسي، بينما تختلف البحث الحالي من حيث المنهج والأدوات والعينة والإطار الزمني والمكاني.

التوافق الأسري:

جدول رقم (14): توزيع عينة الدراسة وفقاً للتوافق الأسري (ن = 245).

م.	العبارات	نعم	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	م.
1	أسرتي توفر لي الجو الصالح للعمل والجدد.	36	98	415	1,7	40	6
		14,7%	40				
2	علاقاتي طيبة مع والدتي.	159	41	604	2,5	67	2
		65%	16,7				
3	أشعر بجو من التفاهم داخل أسرتي.	158	45	606	2,5	66,1	م2
		64,5%	17,2				
4	يسود التفاهم بيني وبين أفراد أسرتي.	158	45	606	2,5	66,1	م2
		64,5%	17,2				
5	توجد علاقات طيبة بين أفراد أسرتي وأقاربي.	36	98	415	1,7	40	م6
		14,7%	40				
6	أعاني كثيراً من وجود خلافات أسرية.	201	14	661	2,7	103	1
		82%	5,7				
7	أشعر أنني أكثر سعادة في حياة العائلية.	37	97	416	1,7	39,3	م6
		15,1%	39,6				
8	أشعر من الوقت لآخر بالكراهية نحو أفراد أسرتي التي أحبها.	47	97	436	1,7	30	م6
		19,2%	39,6				
9	أصاب بنوبات إغماء في المواقف الصعبة.	158	45	606	2,5	66,1	م2
		64,5%	17,2				
النتيجة الإجمالية							19,5
المتوسط العام = (19,5)							
درجة تحقق المحور = (2,1) وهي درجة تحقق متوسطة.							

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارة تبعد (التوافق الأسري) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (19,5) بدرجة تحقق المحور (2,1) وهي درجة تحقق متوسطة، هذا ويتبين ما يلي: حيث جاءت العبارة رقم (6) بالمحور في الترتيب الأول والتي تنص على: أعاني كثيراً من وجود خلافات أسرية بمتوسط (2,7) وهي درجة مرتفعة، وقد يرجع ذلك إلى أن مدي تقبل الفرد الآخرين كما يتقبل ذاته وأن يضع نفسه في مكان الآخرين، بمعنى أن يكون قادراً على التفكير والشعور والتصرف بنفس الطريقة التي يعقلها الآخرين، وأن يكون الفرد متسامحاً مع الآخرين، متغاضياً عن نقاط ضعفهم ومساوئهم ويمد لهم يد المساعدة إلى الذين يحتاجون إلى المساعدة، كما إن الشخصية المتكاملة المتوافقة تؤدي وظيفتها كجهاز يتمتع بمرونة كافية للتفاعل مع متطلبات الواقع المتجدد دائماً ومن وجهة نظر شاملة لحياة فرد ما ولثقافته، فإن الحياة ككل تستمر حيث تتكامل الحقيقة والقيم بطريقة مرضية، بينما جاءت العبارة رقم (7، 8) في الترتيب الأخير والتي تنص على: أشعر أنني أكثر سعادة في حياة العائلية، وأشعر من الوقت لآخر بالكراهية نحو أفراد أسرتي التي أحبها بمتوسط (1,7)، وانفقت نتائج البحث الحالي مع دراسة (Somhlaba&Yendork,2014) هدفت الدراسة إلى التعرف على المشكلات التي يعاني منها المشاركون التوافق ودرجة الفعالية، وقد كانت عينة الدراسة من الأطفال في المدارس الحكومية في أكرانغانا، من ناحية أخرى تختلف نتائج البحث الحالي من المضمون والمحتوى والأساليب الإحصائية المستخدمة.

التوافق الوظيفي:

جدول رقم (15) يوضح توزيع عينة الدراسة وفقاً للتوافق الوظيفي. (ن = 150)

م	العبارات	الإستبيان	نعم	إلى حد ما	لا	مجموع الأوزان	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
1	علاقاتي طيبة مع رئيسي.	ك	118	58	69	539	2,2	31,9	4
		%	48,2	23,6	28,2				
2	أحب أسرة العمل بدرجة كبيرة.	ك	111	89	45	556	2,7	33,6	1
		%	45,3	36,3	18,3				
3	أشعر بالراحة والألفة في هذا العالم الذي أعيش فيه.	ك	167	43	35	662	2,5	74	3
		%	68,2	17,6	14,2				
4	أندمج في معظم النشاطات الاجتماعية مع زملائي دائماً بالعمل.	ك	167	53	25	632	2,6	75,2	2
		%	68,2	21,6	10,2				
5	تنشأ خلافات حادة بيني وبين زملاء.	ك	98	98	49	539	2,2	28,2	4م
		%	40	40	20				
6	أشعر بالرحم عند التعرف على أناس لأول مرة.	ك	90	90	65	515	2,1	14,4	7
		%	36,7	36,7	26,6				
7	أهدافي وطموحاتي تتفق بدرجة كبيرة مع أهداف العمل.	ك	88	88	69	509	2,1	10,9	7م
		%	35,9	35,9	28,2				
8	أفضل أن تقتصر حياتي الاجتماعية على أفراد أسرتي.	ك	78	89	78	490	2	6,3	10
		%	31,8	36,4	31,8				
9	أشعر بالرضا لأن الآخرين يفهمون مشاعري.	ك	89	100	56	523	2,1	22,8	7م
		%	36,3	40,8	22,8				
10	أشعر بأن معظم الناس يستمتعون بالحديث معي.	ك	78	16	151	417	1,7	67,5	11
		%	31,8	6,6	61,6				
11	تتقلب حالتني المزاجية بين السعادة والحزن دون سبب ظاهر.	ك	72	151	22	540	2,2	65	4م
		%	29,4	61,6	9				
النتيجة الإجمالية						24,4			
المتوسط العام = (24,4)									
درجة تحقق المحور = (2,2) وهي درجة تحقق متوسطة.									

من الجدول السابق والذي يمثل نتائج التحليل الوصفي لعبارات بعد (التوافق الوظيفي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (24,4) بدرجة تحقق المحور (2,2) وهي درجة تحقق متوسطة، هذا ويتبين ما يلي: حيث جاءت العبارة رقم (2) بالمحور في الترتيب الأول والتي تنص على: أحب أسرة العمل بدرجة كبيرة بمتوسط (2,7) وهي درجة مرتفعة، بينما جاءت العبارة رقم (10) في الترتيب الاير بالمحور والتي تنص على: أشعر بأن معظم الناس يستمتعون بالحديث معي، بمتوسط (1,7)، وقد يرجع ذلك إلى العلاقات بين الذات والآخرين، إذ أن تقبل الآخرين مرتبط بتقبل الذات ومما يساعد على ذلك قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية مرضية، وعلاقات تنسم بالتعاون والتسامح والإيثار، وتعتمد على ضبط النفس وتحمل المسؤولية والاعتراف بحاجته للآخرين، والعمل على إشباع حاجاتهم المشروعة ويجب ألا يشوب هذه العلاقات العدوان أو الارتياب أو الاتكال أو عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين، ونجاح الفرد في إقامة علاقات اجتماعية سوية مع الآخرين، يتيح له أن يشارك بحرية في أنشطة الجماعة، كما يتطلب منه أن يسخر مهاراته وإمكاناته لصالح الجماعة وهو لن يتراجع، وإنما سيكون قادراً على التنازل عن بعض الحاجات وفي المقابل سيحظى بقبول الجماعة واحترامها كما أنه سيستفيد من نتائج مهارات وأنشطة الأفراد الآخرين، وأن تكون أهداف الفرد متماشية مع أهداف الجماعة، حيث لا تتعارض مع الهدف الإنساني الكبير والإحداث

تتناقض وتتضارب بين أهداف الفرد وأهداف الجماعة ومن هنا ينشئ الصراع والتضارب بين الفرد والجماعة، ومن ثمة اضطراب في عملية التوافق الاجتماعي، وقد اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (خيرى، سماح، 2022) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات عينة الريف والحضر في التوافق النفسي الإجتماعي لدى أسر ذوي الإحتياجات الخاصة، هذا وتختلف البحث الحالية عن الدراسات السابقة من المضمون والاساليب الاحصائية المستخدمة لكل دراسة على حده.

نتائج التحقق من صحة تساؤلات للبحث

- أن عينة الدراسة توزعت حسب النوع بواقع (145) من الذكور بنسبة (59,2%) و(100) من الإناث بنسبة (40,8%) بإجمالي (245) للعينة ككل.
- أن هناك (111) من أفراد العينة موظفين في مجال عمل كل منهم بالمعهد، بغض النظر عن المؤهلات العلمية التي حصول عليهم وهم يشكلون ما نسبته (45,2%) بينما اقل نسبة هم المديرين فقد بلغ عددهم (7) بنسبة (2,9%).
- الإجابة على التساؤل الأول: ما أبعاد جودة الحياة الوظيفية الوجب توافرها في المعاهد التجارية العليا؟
- بُعد (الأجور والمكافآت) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (16,6) بدرجة تحقق المحور (1,8) وهي درجة تحقق متوسطة.
- بُعد (الأمان الوظيفي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (16,9) بدرجة تحقق المحور (1,8) وهي درجة تحقق متوسطة.
- الإجابة على التساؤل الثاني: ما واقع تطبيق جودة الحياة الوظيفية في تحقيق التوافق النفسي للعاملين بالمعاهد التجارية؟
- بُعد (التوازن بين الحياة الوظيفية والشخصية) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (14,7) بدرجة تحقق المحور (2,1) وهي درجة تحقق متوسطة.
- بُعد (المشاركة في اتخاذ القرارات) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (12,5) بدرجة تحقق المحور (1,7) وهي درجة تحقق متوسطة.
- الإجابة على التساؤل الثالث: ما الآليات لتفعيل جودة الحياة الوظيفية لتحقيق التوافق النفسي في المعاهد التجارية؟
- بُعد (التوافق الذاتي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (22,7) بدرجة تحقق المحور (2,27) وهي درجة تحقق متوسطة.
- بُعد (التوافق الأسري) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (19,5) بدرجة تحقق المحور (2,1) وهي درجة تحقق متوسطة.
- بُعد (التوافق الوظيفي) كأحد أساليب جودة الحياة الوظيفية حيث حقق المحور متوسط عام (24,4) بدرجة تحقق المحور (2,2) وهي درجة تحقق متوسطة.

الخلاصة

في ضوء البحث تناول الباحثون جودة الحياة الوظيفية للعاملين بالمعاهد التجارية العليا في محافظة القاهرة ودور التوافق النفسي في ذلك، هذا وما اثبتته نتائج البحث الحالي أن بُعد جودة الحياة الوظيفية هام ودور التوافق النفسي الذي يعمل على تفعيل دور أبعاد جودة الحياة الوظيفية لدى العاملين وخاصة في الوضع الراهن، وقد يرجع ذلك للمهارات والتعليم لدى العاملين بمجال التعليم، وعدم كفاية التدريب اللازمة للعاملين بهذا المجال.

التوصيات

- في ضوء النتائج التي توصل إليها البحث يرى الباحثون:
- ضرورة توفير بوزارة التعليم العالي لمستحدثات تكنولوجيا التعليم المختلفة في جميع والمعاهد العليا.
 - زيادة العلاقة بين الجودة الحياة الوظيفية والتوافق النفسي لدى العاملين في مجالات العمل المختلفة.
 - ضرورة تجهيز المعاهد العليا بالإمكانات التي تسمح بتوظيف مستحدثات تكنولوجيا التعليم بصورة سليمة.

المراجع

- أبو حميد، هاشم (2017): أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.
- أبو رمضان، سماح خيرى أحمد (2022): المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالتوافق النفسي الاجتماعي لدى أسر ذوي الاحتياجات الخاصة من الريف والحضر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس.
- أحمد، إيمان إبراهيم الدسوقي (2015): واقع جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس بجامعة الدمام، العلوم التربوية، 23(4).
- أحمد، حسن، جمال درهم، محمود عبده (2023): جودة الحياة الوظيفية وأثرها في الإبداع الإداري لدى موظفي جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمنية، بحث منشور، مجلة الاندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة عدن، اليمن، العدد (16) يناير 2023م.
- جاد الرب، سيد محمد (2008): جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، كلية التجارة بالإسماعيلية جامعة قناة السويس.
- جاد الرب، سيد محمد (2008): جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، كلية التجارة بالإسماعيلية جامعة قناة السويس.
- خشبة، سمية وحيد محمد فكري (2023): متطلبات تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم الأساسي بمحافظة دمياط في ضوء التجارب العالمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة دمياط.
- الدهري، صالح حسن (2008): أساسيات التوافق النفسي والاضطرابات السلوكية والانفعالية، أسس ونظريات، عمان، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع.
- زكار، زاهر ناصر (2013): سيكولوجية الشخصية والصحة النفسية، مركز الإشعاع الفكري للدراسات والبحوث، فلسطين.
- زهران، حامد (2005): علم النفس النمو، الطفولة والمراهقة، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.

شاوش، زايد ناجي، الأشول، محمد عبد الله (2018): تأثير جودة الحياة الوظيفية على الصمت التنظيمي في جامعة دار السلام الدولية للعلوم والتكنولوجيا باليمن"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد الثاني عشر، المجلد الثاني، سبتمبر.

شريف، عبد الله سليمان (2016): جودة الحياة الوظيفية لدى اعضاء هيئة التدريس في كليتي التربية جامعة عين شمس وجامعة الملك سعود، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مصر، العدد 9.

شقيير، زينب محمود (2003): مقياس التوافق النفسي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة.

شيخي، مريم (2014): طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات. الجزائر: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس.

طيبة، أحمد عبد السميع (2008): مبادئ الإحصاء، دار بداية للنشر والتوزيع: عمان.

عبد العزيز، إبراهيم عبد الرشيد جميل (2019): دراسة مقارنة للضغوط البيئية وعلاقتها بالولاء التنظيمي والأداء الوظيفي بين العاملين في الإدارة والحقول في إحدى شركات البترول (دراسة ميدانية)، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس.

علام، سحر فاروق (2012): جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، دراسات عربية في علم النفس، 11(2).

غريب، زينب وعبد المنعم، محمد وأبو ناصر، فتحي (2008): الصحة النفسية، مركز التنمية الأسرية مركز التدريب وخدمة المجتمع، جامعة الملك فيصل.

محمد، محمد جاسم (2004): مشكلات الصحة النفسية أمراضها - وعلاجها، دار الثقافة، عمان - الأردن.

الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي. <https://moheer.gov.eg>

نصر، عزة جلال مصطفى (2020م): تحسين جودة الحياة الوظيفية لقيادة مدارس التعليم العام بمصر، مجلة الإدارة التربوية.

Adisa, T.& Gbadamosi, G., (2018) "Regional crises and corruption: the eclipse of the quality of working life in Nigeria", Employee Relations, <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0043>.

Cai, M., Du, H., Zhao, C., & Du, W., (2014)," Relationship between employees' performance and social network structure: An empirical research based on a sme from a whole-network perspective", Journal of Chin. Manag. Stud.Vol. 8, No 1.

Erdem, M. (2014): The level of quality of work life to predict work alienation, Educational Sciences: Theory & Practice, 14(2).

Khamis, Vivian (2014): Does parents' psychological distress mediate the relationship between war trauma): and psychosocial adjustment in children? Journal of Health Psychology.

Pahos, N.& Galanaki, E., (2019), "Staffing practices and employee performance: the role of age", Evidence based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship, Vol. 7 Issue: 1.

Sinha, C. (2012): Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. Austral Journal of Business and Management Research, 1(11).

Swamt, D, R and Nanjundeswara Swamy T. S. (2012), Review of Literature on Quality of Work Life " International Journal of Quality Research, vol. 7, No .2.

- Tabassum, A. (2012). Interrelations between quality of work life dimensions and faculty member job satisfaction in the private universities of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 4(2), 78.
- World Health Organization (1997). *Whoqol Measuring Quality of life*. World Organization. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse.
- Laura L. Koppes, "Facilitating an organization to Embrace a Work Life Effectiveness Culture: A practical Approach", *the Psychologist Manager Journal*, (Vol. 11, 2008).

THE QUALITY OF WORK LIFE AND ITS IMPACT ON THE PSYCHOLOGICAL ADJUSTMENT OF WORKERS IN HIGHER COMMERCIAL INSTITUTES.

Neveen N. Shafek⁽¹⁾; Ahmad F. Hany⁽¹⁾; Dina Gamal Zaky⁽¹⁾

1) Faculty of Graduate Studies and Environmental Research, Ain Shams University.

ABSTRACT

This research aims to identify the relationship between the quality of work life and psychological adjustment among employees in higher commercial institutes. The study employed a descriptive-analytical approach on a random sample of 245 employees working in higher commercial institutes in Cairo Governorate, using a questionnaire as the data collection tool. The research found that a significant proportion of the sample are employed in fields within the institute regardless of their academic qualifications. It also revealed that certain dimensions of the quality of work life, such as wages and rewards, achieved a medium level of implementation. Similarly, the dimensions of job security, work-life balance, and participation in decision-making were all found to achieve a medium level of implementation. The study recommended that the Ministry of Higher Education should ensure the provision of advanced educational technologies in all higher commercial institutes, enhance the relationship between the quality of work life and psychological adjustment among employees in various work fields, and equip higher institutes with the resources needed to effectively utilize advanced educational technologies.

Keywords: Quality of Life; Quality of Work Life; Psychological Adjustment