

الاداء الوظيفي وعلاقته بنوعية الحياة لدى المرشدين التربويين

م.م. حسين عبد الساده خلف

husseinkhalf@uomustansiriyah.edu.iq

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية

الملخص

كانت متطلبات البحث معرفة طبيعة العلاقة بين مستوى الأداء الوظيفي ونوعية الحياة لدى المرشدين التربويين. وقد تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية من مديرية تربية الرصافة الأولى في محافظة بغداد، وبلغ حجم العينة (٦٠) مرشداً ومرشدة ، وقام الباحث بتطبيق المقاييس (الاداء الوظيفي، نوعية الحياة) بصيغتهما النهائية المكونة من (٣٤) فقرة الاداء الوظيفي و (٣٠) فقرة نوعية الحياة على افراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة استخدم الباحث في أستخراج نتائج البحث نظام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، اذ تبرز أهمية هذا البحث من كون المرشدين التربويين يمثلون فئة محورية في المجتمع، إذ يُعدّون من ركائز التنمية البشرية، لما لهم من أدوار تربوية وإرشادية أساسية، خاصة في ظل التحديات المعاصرة التي تواجه الأفراد خلال مراحلهم الدراسية أما مشكلة البحث، فتكمن في ضرورة التعرف على مستوى الأداء الوظيفي للمرشدين التربويين، ومدى ارتباطه بنوعية الحياة التي يعيشونها، لا سيما في ظل تعرضهم لضغوط مهنية متكررة، وتذبذب نظرتهم للحياة، مما قد يؤدي إلى نشوء صراعات داخلية تنعكس سلباً على أدائهم المهني واستقرارهم النفسي وقد توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج والتوصيات، أهمها أظهر أفراد العينة مستوى جيداً من الأداء الوظيفي ونوعية الحياة وتوصي الدراسة بضرورة اهتمام الوحدات الإرشادية في الجامعات العراقية بقضايا الاداء الوظيفي ونوعية الحياة لدى المرشدين وضرورة إجراء دراسة وصفية ارتباطية لاستكشاف العلاقة بين الاداء الوظيفي والتمكين النفسي لدى المرشدين التربويين.

الكلمات المفتاحية : الاداء الوظيفي، نوعية الحياة، المرشدين التربويين.

The Relationship between Job Performance and Quality of Life among Educational Counselors

Assistant. Teacher: Hussein Abdul Sadeh Khalf

University of Mustansiriya/ College of Basic Education

Abstract:

The research requirements were to know the nature of the relationship between the level of job performance and the quality of life of educational counselors. The research sample was randomly selected from the First Rusafa Education Directorate in Baghdad Governorate, and the sample size was (60) male and female counselors. The researcher applied the scales (job performance, quality of life) in their final form consisting of (34) paragraphs on job performance and (30) paragraphs on quality of life on the individuals of the research sample amounting to (60) male and female counselors. The researcher used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) system to extract the research results, as the importance of this research emerges from the fact that educational counselors represent a pivotal group in society, as they are considered one of the pillars of human development, due to their essential educational and counseling roles, especially in light of the contemporary challenges facing individuals during their educational stages. As for the research problem, it lies in the necessity of identifying the level of job performance of educational counselors, and the extent of its connection to the quality of life they live, especially in light of their exposure to repeated professional pressures, and the fluctuation of their outlook on life, which may lead to the emergence of internal conflicts that negatively affect their professional performance and psychological stability. The researcher reached a set of results. The recommendations, the most important of which is that the sample members demonstrated a good level of job performance and quality of life. The study recommends that guidance units in Iraqi universities should pay attention to issues of job performance and quality of life among counselors, and that a descriptive correlational study should be conducted to explore the relationship between job performance and psychological empowerment among educational counselors. The

researcher arrived at several conclusions, recommendations, and proposals:

Keywords: Job Performance, Quality of Life, Educational Counselors.

الفصل الاول : التعريف بالبحث

مشكلة البحث

يُعدّ الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في إدارة الموارد البشرية، كونه يعكس قدرة الموظف على تنفيذ المهام الوظيفية الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، مما يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة كما يرتبط الأداء الوظيفي بمدى قدرة الموظف على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، وتطوير مهاراته الذاتية بما يعزز من كفاءته الإنتاجية ويتم تقييم الأداء الوظيفي عادةً من خلال معايير محددة تشمل الكفاءة، الفعالية، التعاون مع الفريق، وتحقيق الأهداف التنظيمية. ويمثل هذا التقييم أداة رئيسية تساعد الإدارة في تحديد مدى احتياجات الموظفين للتدريب والتطوير، وتعزيز بيئة العمل، كما أنه يُعدّ مؤشراً مهماً لاتخاذ قرارات متعلقة بالحوافز، والترقيات، والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. ومن هذا المنطلق، فإن الاهتمام برفع مستوى الأداء الوظيفي يُعزز من تنافسية المؤسسة ويؤثر إيجابياً على استدامتها ونموها المستقبلي تختلف الحياة من مجتمع إلى آخر ومن مدة زمنية إلى أخرى ، نتيجة اختلاف القيم والتقاليد وأساليب التنشئة الاجتماعية بين هذه المجتمعات ، فضلاً عما يمر به الأفراد من ظروف وحياة ضاغطة داخل المجتمع نفسه ، وهذا الاختلاف يؤثر على نحو مباشر على سلوك الإنسان وحالته النفسية .

ان مفهوم نوعية الحياة (Quality of life) مفهوم واسع جداً ويشير إلى ما يحيط بالفرد وكيفية إدراكه لهذا المحيط الذي يتضمن الأحداث اليومية والضغطات النفسية والصحية والاجتماعية وكيفية التغلب عليهما من خلال التجارب السابقة التي يعيشها الفرد في الواقع (Holmes, 1989, P. 201)

وتختص نوعية الحياة بالتجربة الذاتية التي يمر بها الأفراد في حياتهم ومن خلال العلاقة بين مجالات الحياة المختلفة التي تتضمن الحالة النفسية والمادية والقدرات الوظيفية والتفاعلات الاجتماعية (Hansted, 1992, P. 32) .

بناءً على ما سبق ذكره ومن خلال خبرة الباحث نتيجة العمل مع المرشدين احس بضرورة معرفة مستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين كونهم يتعرضون لضغوط مهنية متعددة وان نظرتهم للحياة تكون متذبذبة من فترة الى اخرى مما تشكل لديهم صراعات داخلية تؤثر على عملهم وحياتهم , وتكمن اشكالية البحث الحالي من خلال اثارة التساؤل الآتي :

ماهي علاقة الاداء الوظيفي بنوعية الحياة لدى المرشدين في مدينة بغداد ؟

اهمية البحث

كل شخص هو كائن متفرد بحد ذاته ، ومع ذلك فهناك تشابهات كثيرة مشتركة بين كثير من الناس وأحداث حياتهم تشكل أنماطاً سلوكية معينة تقود الباحثين في علم النفس إلى دراستها وفهمها (صالح ، ١٩٨٧ ، ص ٩) .

والمرشدين هم الشريحة المهمة في المجتمع لكونهم الثروة الوطنية والجيل الذي يتحمل المسؤولية واعبائها المختلفة ومواجهة التحديات في معظم مرافق الحياة وميادينها وبخاصة بعد إكمالهم الدراسة. أصبحت من المعايير الضرورية لقيادة جميع نواحي الحياة تقريباً ، وذلك من خلال إعداد المرشدين وتأهيلهم علمياً وتنمية مواهبهم واطلاق قدراتهم الإبداعية الخلاقة ، إذ أظهرت الدراسات العلمية ان نوعية الحياة تسهم بدرجة كبيرة في النمو العقلي والأخلاقي والتربوي والاجتماعي للمرشدين وفي أسلوبهم واتجاههم نحو الحياة وفي تطوير مهاراتهم الشخصية (الكبيسي ، وعبد الرحمن ، ١٩٩١ ، ص ٣٠) . أما مفهوم نوعية الحياة (Quality of life) فيعد التطور الأحدث الذي شغل البشرية تحت مسميات متعددة وهي مستوى الرفاه البشري وتباينه في الزمان والمكان وفي المجال الاجتماعي ، وتختلف الإدراكات نحو نوعية الحياة على نحو كبير بين الأشخاص وغالباً ما يكون فيها ارتباط مع الظروف الموضوعية أو الانجازات الماضية ، وأن الحصول على شهادة جامعية لا يضمن حياة سهلة وقد يؤدي الحصول على ثروة مفاجئة إلى تعقيد حياة الفرد بطريقة غير متوقعة ، أما الأشخاص الأصحاء بدنياً ، فقد يشعرون أحياناً بملل وضجر في الحياة ، وكثيراً ما نجد الأشخاص الذين لهم وظائف وأعمال مريحة غير راضين عن بقية جوانب حياتهم إذ من الضروري على الفرد ان يقتنع بالواقع ليضل الى صحة نفسية وتعايشه مع بيئة العمل (Campell, 1981, P. 221)

كما يرتبط مفهوم نوعية الحياة بصورة وثيقة بمفهومين آخرين أساسيين في العلم الاجتماعي وهما الرفاه (Welfare) والتتعم (Well-being) وأيضاً يرتبط بمفاهيم أخرى لعلم الاجتماع وهي (التنمية ، التقدم ، التحسن ، إشباع الحاجات) (Boolding, 1984, P. 10) .

اهداف البحث

١. معرفة مستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين .
٢. معرفة مستوى نوعية الحياة لدى المرشدين .
٣. معرفة العلاقة بين مستوى الاداء الوظيفي ومستوى نوعية الحياة لدى المرشدين .

حدود البحث

يتحدد البحث الحالي باختيار عينة من المرشدين في محافظة بغداد مديرية تربية الرصافة الاولى .

تحديد المصطلحات**الأداء الوظيفي:**

- مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية (الحوامدة والفهداوي، ٢٠٠٢، ٣٧)

- الحصيلة النهائية للأنشطة التي ينجزها الفرد والتي تتأثر بدوافع الفرد نفسه للإنجاز من خلال ما يمتلكه من معارف ومهارات مهنية وتحمله للمسؤولية ، وكذلك دوافع تتعلق بظروف العمل من خلال الرضا عن العلاقات الانسانية بينة وبين الزملاء ونمط القيادة (p87 ١٩٥٧ Harzberg)

التعريف النظري :

تبنى الباحث تعريف (Harzberg ١٩٥٧) تعريفا نظريا للبحث .

ويعرف إجرائياً بأنه:

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الاداء الوظيفي .

نوعية الحياة Quality of Life : عرفه :

- ترون (Terhone, 1973)

قناعة موضوعية بحد ذاتها (Terhone, 1973, P. 100) .

- نيكال (Necall, 1975)

ظروف حتمية للسعادة (Necall, 1975, P. 210) . (الطيّار , ٢٠٠٥)

((أنه وعي الأشخاص بموقعهم في الحياة في محيط الثقافة وأنظمة القيم التي يعيشون فيها بالعلاقة مع أهدافهم وتوقعاتهم ومستوياتهم واهتماماتهم)) (الطيّار , ٢٠٠٥، ص٣٧).

تعريف الصحة العالمية لنوعية الحياة :

ادراك الفرد لوضعه ومركزه في الحياة من سياق كلام الثقافة ونظام القيم الذي يعيشون فيه وفي العلاقة لتحقيق اهدافهم , وتوقعاتهم واختصاصاتهم ويشير هذا الى القيم الموضوعية الموحدة والمثبتة ثقافياً واجتماعياً (world Health organization,1998)

التعريف النظري :

تبنى الباحث تعريف (الطيّار , ٢٠٠٥) تعريفا نظريا للبحث .

ويعرفه إجرائياً بأنه هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على مقياس نوعية الحياة .

الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة**المحور الاول : الاطار النظري**

اولا : الاداء الوظيفي

- مفهوم الأداء الوظيفي

يشير إلى مدى قدرة الموظف على تنفيذ المهام الموكلة إليه بكفاءة وفعالية، بما يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعمل بها. ويُعرّف الأداء الوظيفي بأنه مجموعة من السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها الموظف في سياق دوره الوظيفي، والتي تُقاس بناءً على معايير محددة، مثل جودة العمل، الإنتاجية، الالتزام بالوقت، والقدرة على الابتكار وحل المشكلات.

من منظور أوسع، يُعدّ الأداء الوظيفي انعكاساً لمستوى التفاعل بين العوامل الفردية مثل الدافعية، المهارات، والكفاءات، والعوامل التنظيمية مثل بيئة العمل، السياسات الإدارية، ونظام التحفيز. ولذا، يُعتبر الأداء الوظيفي من المفاهيم الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث يرتبط بشكل مباشر بمستوى نجاح المؤسسة وقدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. (مصطفى ٢٠٠٢: ٤١٥)

ومن الجدير بالذكر أن تقييم الأداء الوظيفي يُعتمد كأداة لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، وتقديم التغذية الراجعة لتحسين الأداء، كما يُستخدم في قرارات الترقية، التحفيز، والتطوير المهني. باختصار، يُعتبر الأداء الوظيفي من المعايير الحيوية التي تعكس كفاءة الموظفين ومدى ملاءمتهم لمتطلبات أدوارهم الوظيفية ضمن إطار عمل مؤسسي منظم. (العلاق ١٩٩٦: ٢٠)

العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي :

تتعدد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، ويمكن تقسيمها إلى عدة فئات تشمل العوامل الفردية، والعوامل التنظيمية، والعوامل البيئية. لعل من أهمها ما ذكره عبد المحسن (٢٠٠٢):

١. العوامل الفردية:

- المهارات والقدرات :مستوى المهارات الفنية والعملية التي يمتلكها الموظف تلعب دورًا رئيسيًا في كفاءته وأدائه.
- الدافعية :مدى تحفيز الموظف ورغبته في إنجاز العمل، والتي تتأثر بالعوامل الداخلية والخارجية.
- الخبرة :السنوات التي قضاها الموظف في العمل أو في مجاله المهني، مما يعزز قدرته على الأداء بشكل فعال.
- الصحة النفسية والجسدية :الحالة النفسية والجسدية تؤثر بشكل مباشر على قدرة الموظف على العمل بفاعلية.

٢.العوامل التنظيمية:

- بيئة العمل :تشمل ظروف العمل، مثل الإضاءة، التهوية، والأدوات المتاحة، والتي تؤثر على راحة الموظف وإنتاجيته.

- الثقافة التنظيمية :مجموعة القيم والمعتقدات السائدة في المنظمة، والتي تؤثر على سلوك الموظفين وأدائهم.
- الإدارة والقيادة :أسلوب الإدارة، والدعم الذي يتلقاه الموظفون من القيادات العليا، له تأثير كبير على الروح المعنوية والأداء.
- أنظمة التحفيز والمكافآت :سياسات المكافآت والترقيات تُعد من العوامل المحفزة التي تؤثر في دافعية الموظفين.
- ٣.العوامل البيئية:
- التكنولوجيا :استخدام التكنولوجيا المتطورة يمكن أن يعزز من كفاءة الأداء ويساعد في إنجاز المهام بشكل أسرع.
- الضغط والإجهاد :الضغوط الناتجة عن العمل، مثل المواعيد النهائية أو الأعباء الزائدة، يمكن أن تؤثر سلبًا على الأداء.
- التغيرات الاقتصادية :الظروف الاقتصادية العامة يمكن أن تؤثر على استقرار المؤسسة ومواردها، مما يؤثر بدوره على الأداء الوظيفي.
- ٤.العوامل الاجتماعية:
- العلاقات الاجتماعية :التفاعلات والعلاقات مع الزملاء والرؤساء تؤثر على مستوى التعاون والدعم المتبادل، مما ينعكس على الأداء.
- الدعم الاجتماعي :الدعم المقدم من الأهل والأصدقاء والزملاء يعزز من القدرة على الأداء الفعال.
- ٥.العوامل النفسية:
- الإجهاد والضغط النفسي :يعتبر الضغط النفسي والتوتر عوامل سلبية قد تؤثر سلبًا على التركيز والإنتاجية.
- الرضا الوظيفي :مدى رضا الموظف عن عمله يؤثر بشكل مباشر على أدائه؛ حيث يميل الموظف الراضي إلى تقديم أداء أفضل.
- من خلال فهم هذه العوامل، يمكن للمؤسسات تحسين أداء موظفيها من خلال تطوير استراتيجيات فعّالة للتدريب، التحفيز، وتوفير بيئة عمل مناسبة تدعم الأداء الوظيفي العالي.
- (عبد المحسن ،٢٠٠٢، ص١٣٦)
- عناصر الأداء الوظيفي :
- يتكون الأداء الوظيفي من ثلاث عناصر أساسية ذكرها (القرالة ،٢٠٠٨):
- عناصر الأداء الوظيفي تتعلق بالجوانب المختلفة التي تُقاس لتحديد مدى فعالية وكفاءة الموظف في عمله. فيما يلي أبرز العناصر التي تشكل الأداء الوظيفي:

الإنتاجية:

- تعكس كمية العمل المنجز وجودته خلال فترة زمنية معينة. تُعتبر الإنتاجية عنصراً أساسياً لتقييم الأداء، حيث يشير إلى قدرة الموظف على تحقيق الأهداف المحددة.

الجودة:

- تتعلق بمستوى دقة العمل وملاءمته للمعايير المطلوبة. الجودة تمثل مدى قدرة الموظف على تقديم عمل خالٍ من الأخطاء ويحقق توقعات العملاء أو الإدارة.

التوقيت:

- يشير إلى قدرة الموظف على إنجاز المهام في الوقت المحدد. الالتزام بالمواعيد النهائية يعكس مستوى احترافية الموظف وقدرته على إدارة وقته بشكل فعال.

المبادرة:

- يتعلق بمدى قدرة الموظف على اتخاذ المبادرات والتصرف بشكل مستقل. الموظف الذي يظهر مبادرة هو شخص يسعى لتقديم أفكار جديدة ويشارك في تحسين بيئة العمل.

التعاون:

- يشير إلى مدى قدرة الموظف على العمل ضمن فريق، وتقديم الدعم لزملائه، والتواصل بشكل فعال. التعاون الجيد يساهم في تعزيز الأداء العام للمجموعة.

المرونة:

- تعكس قدرة الموظف على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل أو مع متطلبات جديدة. الموظف المرن يمكنه مواجهة التحديات والتكيف مع الظروف المتغيرة بسهولة.

الالتزام:

- يتناول مدى التزام الموظف بقيم وأهداف المنظمة. الالتزام يشمل المشاركة الفعالة في الأنشطة التنظيمية والرغبة في تحقيق الأهداف المشتركة.

المهارات:

- تتعلق بالمؤهلات والقدرات الفنية والشخصية التي يمتلكها الموظف. تشمل المهارات التقنية، مهارات الاتصال، مهارات حل المشكلات، وغيرها.

الابتكار:

- يتعلق بقدرة الموظف على التفكير الإبداعي وتقديم حلول جديدة للمشكلات. يشير الأداء الابتكاري إلى قدرة الموظف على تطوير أفكار جديدة وتحسين العمليات.

الرضا الوظيفي:

- يتناول شعور الموظف بالرضا عن عمله، والذي يؤثر بشكل مباشر على أدائه. الرضا الوظيفي يشمل عوامل مثل الأمان الوظيفي، المكافآت، والتقدير.

التغذية الراجعة:

- تُعتبر آلية مهمة لتقييم الأداء. تلعب التغذية الراجعة دورًا في تحديد نقاط القوة والضعف، وتوجيه الموظف نحو تحسين أدائه.

تطوير الذات:

- يشير إلى جهود الموظف المستمرة لتحسين مهاراته وكفاءاته من خلال التعلم المستمر والتدريب.

(القرالة ٢٠٠٨، ص ٦٥)

خطوات تقييم الأداء الوظيفي

تقييم الأداء الوظيفي هو عملية منظمة تهدف إلى قياس مدى كفاءة وفعالية الموظفين في تنفيذ مهامهم. فيما يلي الخطوات الأساسية لتقييم الأداء الوظيفي: (عبد المحسن، ٢٠٠٢، ص ٦٧)

١. تحديد الأهداف والمعايير

٢. جمع المعلومات

٣. مراجعة الأداء

٤. إعداد تقارير الأداء

٥. التغذية الراجعة

٦. وضع خطة تطوير

٧. المتابعة والتقييم المستمر

٨. تقييم العملية نفسها

النظريات التي فسرت الاداء الوظيفي

توجد عدة نظريات إرشادية تفسر الأداء الوظيفي وتُركز على العوامل التي تؤثر في مستوى أداء الأفراد داخل بيئة العمل، ومن أبرز هذه النظريات:

١-نظرية فريدريك هيرزبيرغ Herzberg ١٩٥٧

نظرية فريدريك هيرزبيرغ، التي طوّرها عام ١٩٥٧ والمعروفة باسم "نظرية العاملين-Two Factor Theory) أو "نظرية التحفيز والصحة المهنية"، تعدّ من النظريات الهامة التي تفسر

الدوافع المؤثرة على الأداء الوظيفي. تركز النظرية على تحديد العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي وتلك التي تسبب عدم الرضا، مقسمة هذه العوامل إلى مجموعتين رئيسيتين: عوامل

التحفيز (Motivators) وعوامل الصحة المهنية (Hygiene Factors)

(Herzberg, 1959, p267)

أ. **عوامل التحفيز (Motivators):** تشير هذه العوامل إلى العناصر التي ترتبط بطبيعة العمل نفسه، مثل الإنجاز، التقدير، المسؤولية، وفرص النمو والتطوير الشخصي. تعتبر هذه العوامل

محفزة لأنها تعزز من شعور الموظف بالرضا والإنجاز، مما يؤدي إلى تحسين أدائه وزيادة دافعيته للعمل. بعبارة أخرى، توفر هذه العوامل إحساسًا بالتحقق الذاتي والاعتراف بقدرات الموظف، مما يرفع من مستوى الرضا الوظيفي.

ب. **عوامل الصحة المهنية: (Hygiene Factors)** تشمل هذه العوامل الجوانب المتعلقة ببيئة العمل وشروطه، مثل الرواتب، السياسات الإدارية، ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء، والأمن الوظيفي. لا تؤدي هذه العوامل، وفقاً لهيرزبيرغ، إلى رفع مستوى الرضا إذا كانت متوفرة، لكنها تُسبب عدم الرضا إذا كانت غير كافية أو غير موجودة. وبذلك، فإن هذه العوامل تُعتبر شرطاً أساسياً لتحقيق بيئة عمل مستقرة، لكنها لا تُعد محفزاً حقيقياً للأداء المتميز.

بناءً على هذه النظرية، يرى هيرزبيرغ أن تعزيز الأداء الوظيفي وتحقيق الرضا لدى الموظفين لا يمكن أن يتم من خلال تحسين عوامل الصحة المهنية فقط، وإنما ينبغي التركيز على توفير عوامل التحفيز التي تجعل الموظف يشعر بالتحدي والإنجاز. لذلك، يُوصي بتصميم العمل بحيث يتيح للموظفين فرصاً أكبر للقيام بمهام محفزة، تحمل معنى وقيمة شخصية، من أجل تحقيق مستويات أعلى من الأداء.

٢-نظرية التوقع (Expectancy Theory)

طُورت هذه النظرية من قبل فيكتور فروم، وتفترض أن الأداء الوظيفي يتأثر بتوقعات الأفراد حول مدى تحقيقهم للنتائج المرجوة، وذلك بناءً على اعتقادهم بأن الجهد المبذول سيؤدي إلى أداء أفضل، والذي بدوره سيحقق مكافآت أو نتائج ذات قيمة. تتضمن النظرية ثلاثة عناصر رئيسية: التوقع (Expectancy)، والأداة (Instrumentality)، والتقدير (Valence)، حيث تشير إلى أن الموظف سي بذل الجهد فقط إذا كان يعتقد أن هذا الجهد سيؤدي إلى نتائج إيجابية (Vroom, V. H., 1964, p154)

٣-نظرية التحديد والتحفيز بالأهداف: (Goal Setting Theory)

تُعتبر هذه النظرية من النظريات الهامة في تفسير الأداء الوظيفي، حيث يشير إدوين لوك، مُطور النظرية، إلى أن وضع أهداف واضحة وصعبة يؤدي إلى تحسين الأداء. وفقاً لهذه النظرية، فإن تحديد أهداف محددة، قابلة للقياس، ومرتبطة بالزمن يُحفز الأفراد على التركيز والعمل بجهد أكبر لتحقيقها، مما يعزز الأداء الوظيفي ويزيد من إنتاجية الموظف (Locke, E. A., & Latham, G. P., 1990)

١- نظرية العدالة: (Equity Theory)

طوّر هذه النظرية الباحث جون ستايسي آدامز، وهي تفترض أن الأداء الوظيفي يتأثر بشعور الموظف بالعدالة أو الظلم في بيئة العمل. وفقاً لهذه النظرية، يقارن الموظف الجهد الذي يبذله بالمكافآت التي يحصل عليها، وكذلك بمكافآت وجهود زملائه. فإذا شعر الموظف بعدم التوازن

أو بالظلم، فإن ذلك يؤثر سلباً على أدائه، بينما يؤدي الشعور بالعدالة إلى تحفيزه لزيادة جهده وتحسين أدائه (Adams, J. S., 1965, p86).

٢- نظرية التعزيز (Reinforcement Theory)

ترتكز هذه النظرية، التي طوّرها بورهوس سكينر، على مفهوم أن السلوك البشري يُشكّل من خلال التعزيز الإيجابي والسلبي. في سياق الأداء الوظيفي، يتم تعزيز السلوكيات الجيدة من خلال المكافآت والتحفيز، بينما يتم تقليل السلوكيات السلبية من خلال العقوبات أو تجاهلها. تُعزز هذه النظرية فكرة أن التحفيز يلعب دوراً رئيسياً في تعديل سلوك الأفراد وتحسين الأداء الوظيفي (Skinner, B. F., 1953, p347).

٣- نظرية الدافعية الإنسانية: (Maslow's Hierarchy of Needs)

تعتمد هذه النظرية على هرم ماسلو للحاجات، حيث يتم تفسير الأداء الوظيفي وفقاً لاحتياجات الفرد، والتي تبدأ من الاحتياجات الأساسية (مثل الحاجات الفيزيولوجية والأمان) ثم تتدرج إلى الحاجات الأعلى مثل التقدير وتحقيق الذات. وفقاً لهذه النظرية، فإن تحقيق الأداء العالي يعتمد على مدى قدرة المنظمة على تلبية هذه الحاجات، مما يعزز من الرضا والدافعية لدى الموظف. (Maslow, A. H., 1943, p96)

ويرى الباحث مما سبق ذكره ان الاداء الوظيفي يعتمد على الراحة النفسية للفرد من خلال التعامل المشترك بين الافراد الموظفين والرؤساء اذ ان الفرد في اي مجال يحتاج الى الدعم النفسي من خلال التشجيع والتحفيز لتحقيق زيادة الانتاجية والابداع وعكس ذلك يحدث الكسل واللامبالاة مما يؤدي الى ضعف الانتاج .

ثانيا : نوعية الحياة

- مفهوم نوعية الحياة :

يُعدّ مفهوم نوعية الحياة من المفاهيم متعددة الأبعاد التي تهتم بدراسة مستوى الرفاهية العامة للفرد، وتغطي جوانب تتجاوز الاحتياجات المادية لتشمل الجوانب النفسية، الاجتماعية، والبيئية. كما ويعد هذا المفهوم بأنه الحالة التي يتمتع فيها الفرد بمستوى من الصحة البدنية والنفسية، الشعور بالرضا عن حياته، وامتلاكه موارد اجتماعية واقتصادية كافية لتحقيق حياة كريمة . (Zhan , 1992 : P. 65)

فقد ترسخ مفهوم نوعية الحياة لدى الثقافة الصينية في الفن والأدب ، والفلسفة ، وعلم النفس والطب التقليدي ، فالحياة عندهم مبدأ (yin) و (yang) وتعني غنى الحياة وتنوع امكانياتها اللامتناهية للسراء والضراء . وعلى أساس الفكر الصيني فإن نوعية الحياة ممكنة إذا كان هنالك توازن بين الـ yin و yang فضلاً عن ذلك ينبغي أن يعيش الفرد في توافق مع الأرض والسماء

وهذا معناه أن قدميه على الأرض وعقله أعلى في السماء ، فإذا فهم الفرد هذا المبدأ فإنه سيقضي حياة جيدة وطويلة (Zhan , 1992 : P. 80).

بعد الحرب العالمية الثانية ازداد احتمال الحياة المريضة أي (مدة الحياة) ونتيجة لتقدم تكنولوجيا الطب الحديث التي أحدثت تغيرات مفاجئة في تلك المدة، أصبحت لنوعية الحياة الأسبقية المهمة في المجتمع الغربي ، وأصبحت مهمة الولايات المتحدة خلال الستينيات والسبعينات (Snoek , 2000: P 300).

وبدأت بعدها مرحلة الاهتمام بقياس نوعية الحياة على أساس الحالة الصحية للفرد فقد قام (Campell , 1976) بدراسة (نوعية الحياة الأمريكية) وعلى هذا الأساس رأى أن قدرات النصف الغالب من الناس تمنعهم من القيام بالعديد من الأشياء (Snoek , 2000 : 3.6) . وفي التاريخ الحديث فإن تحديد نوعية الحياة جاءت الى حقل البحث في بداية الستينيات والمستكشف الأول هو (Kranopsky , 1999) في الحقل الطبي الذي قدم قياس نوعية الحياة المرضية ، الذي يتضمن عملية التشخيص وتقدم الحالة المرضية وعلى أساس المكانة المادية والأدائية للمريض (Zhan, 1992 : P. 85)

أما في مجال الصحة النفسية فقد بدأ الباحثون في هذا المجال يفهمون الظاهرة العالمية لنوعية الحياة في حقل الصحة النفسية والمرض العقلي من خلال بحثهم المتعلق بأنه كيف للأشخاص المتعافين نفسياً وبجالة صحية جيدة أن يتمتعوا بمكانتهم الاجتماعية ومركزهم في الحياة ، وفي ما بعد تطورت البحوث في مجال نوعية الحياة عامة لتتعدى حياة الإنسان وليس حياته الصحية والنفسية فقط بل شملت كل جوانب الحياة المادية والاجتماعية ولهذا أصبح مفهوم نوعية الحياة هو المفهوم الشامل والمتكامل لحياة الأفراد

(Zhan , 1999 : P.102).

النظريات التي تناولت نوعية الحياة :

هناك العديد من النظريات التي تناولت نوعية الحياة ومن هذه النظريات :

فرويد (S.Freud , 1939 – 1856)

أشار فرويد الى أن استمرار السعادة قانون بايولوجي ونفسي وهو الأساس الذي ينظم السلوك البشري وسمى فرويد ذلك بـ(مبدأ السرور Pleasure Principle) وفيما بعد أسماه بـ (غريزة الحياة) وهذا الدافع للتوسع في السعادة اجبر الأفراد من أجل حنان أكثر ، وثروة أكبر ، وتقييم أكثر ، وراحة ومعرفة أكثر ورضا في مجال الحياة (Myers,1986,P.380) .

أما من ناحية صحة الأفراد النفسية فيرى فرويد ان الخلو من العصاب يعد مؤشراً على التمتع بحياة أفضل وصحة نفسية عالية ، إذ أن العصاب ينشأ من خبرات الفرد السابقة (طفولته) فضلاً

عن الصراع الذي يحدث بين مكونات الشخصية الثلاثة الهو (Id) والأنا (Ego) والأنا الأعلى (Super-ego) .

ويرى فرويد ان الناس يحاولون الحد من الخوف وزيادة فرص السعادة التي هي شعور بالعافية والهناء والحياة المفرحة ، كما يرى إن البحث عن الحياة السعيدة والحصول عليها وتخفيف الآلام هو الهدف الأساس للسلوك الإنساني، وهو كل ما يتطلبه الإنسان من الحياة (فرح، ١٩٨٩، ص٢٥، صالح، ١٩٨٧، ص٢٧).

وتتألف الصحة النفسية حسب رأي فرويد من القدرة على الحب والقيام بالعمل المثمر وأن الشخصية السليمة تستطيع إشباع الحاجات وتبقى متحررة من الشعور بالإثم واللوم الاجتماعي (لندزمن، ١٩٨٨، ص٤٦) .

كما أن الصحة النفسية حيلة الانسجام بين جوانب الشخصية الثلاثة فالشخصية في توافقها ما هي إلا محصلة نهائية لإمكانية تحقيق التوازن وتجنب الألم عبر الواقع الاجتماعي الذي يرسم من خلال المعالم الأصلية للشخصية في استوائها وانحرافها (الزبيدي، ١٩٩٧، ص١٧٨)

الفريد أدلر (1870 - 1937) (Adler)

أشار أدلر الى إحدى أنماط الحياة السليمة التي يمكن أن يتبناها الفرد في تعامله مع مشاكل الحياة الأساسية ، وهو إنه يتكون من خبرة الحياة العائلية التي يعيشها الطفل إذ يعامله والداه بإحترام وإعتبار ، ويعتقد أدلر إنه تحت هذه الظروف يميل الفرد إلى أن يتعلم أهمية المساواة والتعاون والحب بين الناس . (صالح، ١٩٨٨، ص١٠٣)

وقد اعتمد أدلر في تحليل الأحلام أسلوباً لفهم شخصية الفرد ولكنه خلاف فرويد لم يركز على التفسيرات الجنسية في محتوى الأحلام ، بل إعتقد إن أحلام الفرد تكون محددة بحسب أهدافه فالأحلام لأدلر تعكس المحاولات اللاشعورية للفرد للوصول الى أهدافه الشخصية طبقاً لنوعية حياته ، وإن الطفل الأول في رأي أدلر يحصل في الغالب على حياة سعيدة وآمنة الى أن يظهر الطفل الثاني أي أن ترتيب الطفل في الأسرة له أهمية خاصة تبعاً لتسلسله الولادي ومن هذه الأهمية الخاصة يكتسب الطفل نمط حياته الذي يعتمد فيه بعد (شلنتر، ١٩٧٨، ص٨١) .

كما يرى أدلر أن الطفل الأول يفهم على نحو أفضل أهمية القوة والسلطة داخل الأسرة ، ووجد أن الأطفال الذين يكون تسلسلهم الأول في الأسرة يكونون متجهين نحو الماضي (هول ولندزي، ١٩٧٨، ص١٦٥) .

روجرز (1951) (Rogers)

يقول روجرز ((إن الكائن العضوي لديه نزعة واحدة هي أن يكافح من أجل أن يحقق ذاته ويحافظ عليها ، وهذه النزعة هي الأساسية في تحقيق الذات وهي الدافع الوحيد الذي افترضته في هذا النظام النظري)) (دافدوف، ١٩٨٠، ص٥٩٧).

ولقد افترض أيضاً إن عملية تحقيق الذات نزعة فطرية لا تظهر في الإنسان والحيوان فقط بل في الأشياء الحية أيضاً ، فهو يرى إن في عملية النمو هناك دفعاً معيناً من الكائن العضوي يبدأ بايولوجياً على شكل نشاط وقوة واندفاع أمامي نحو الحياة ، ثم يتنوع ويصبح أشمل لتحقيق الجوانب الحياتية والنفسية الأخرى وهذه النزعة الفطرية هي الحاجة الأساسية الوحيدة لدى الإنسان (Rogers, 1951, P. 513) .

وأكد روجرز على مفهوم التطابق والتناظر في عملية تطور الشخصية ويعني التطابق (Congruence) عدم وجود صراع بين الذات المدركة والخبرة أو بين الذات ومصطلح آخر ابتكره روجرز هو الذات المثالية (Ideal-Self) التي تعني ما يطمح أن يكونه الشخص وكلما كانت الذات المثالية قريبة من الذات يكون الفرد أكثر إنجازاً وسعادة ، وكلما كان التناظر بينهما كبيراً نتج عن ذلك عدم سعادة الفرد وعدم رضاه (صالح، ١٩٨٨، ص ٨٦) .

ويرى روجرز إن الشخصية السليمة من الناحية النفسية يكون صاحبها فرداً مبدعاً خلاقاً ليس بالضرورة أن يغير وجه العالم ، بل يكفي أن يكون مبدعاً حتى ولو في شيء صغير أو قرار جديد إذ يحس بالتلقائية وبمرونة كبيرة في التكيف مع الحياة والبحث عن خبرات جديدة (صالح، ١٩٨٧، ص ١٥٤) .

نظرية ابراهام ماسلو (A. Maslow, 1954):

يشير ماسلو إلى أن نوع البيئة التي يتعرض إليها الإنسان تؤثر تأثيراً كبيراً على نمو الشخصية ، لأن موضوع إشباع الحاجات أو هدفه يكون في البيئة المحيطة بالفرد (Gage, 1988, P. 336) .

فالبيئة التي تكون مصدر تهديد للفرد ولا تسمح له بإشباع حاجاته الأساسية تعيق نموه ، فيدرك العالم على أنه عدائي وخطير ومهدد وتظهر عليه بوادر السلوك المضطرب وسوء التوافق فتضطرب صحته النفسية ، أما البيئة التي لا تكون مصدر تهديد للفرد وتسمح له بإشباع حاجاته الأساسية فأنها تكون مصدر اسناد له وتدفعه للنمو باتجاه تحقيق الذات ومن ثم تصبح نوعية حياته جيدة (Rychman, 1985, P. 320) .

وعلى أساس النسق والتنظيم الهرمي للحاجات ، فإن ماسلو قد وضع حاجة تحقيق الذات على قمة نظامه الهرمي المتصاعد للحاجات ، إذ تشير تلك الحاجة برأي ماسلو إلى رغبة الفرد في مطابقة أو انجاز الذات (Self- Fulflment) ويعني ذلك أن يكون لديه امكانيات محققة (الازيرجاوي ، ١٩٩١، ص ٥٧) .

ويؤكد ماسلو أن هناك علاقة ديناميكية مهمة بين الحاجات الأساسية وحاجات النمو التي يسعى الفرد منها إلى تحقيق أقصى طاقات النمو ليصبح فرداً محققاً لذاته ولديه نوعية حياة عالية (Maslow, 1970. P. 22) .

وبهذا الأنموذج الهرمي للحاجات قدم ماسلو طريقة تثير الاهتمام وتدفع إلى النظر في العلاقات بين الحاجات والفرص التي توفرها البيئة المحيطة بالفرد (نوعية الحياة) في تقدير قوة بعض الحاجات مسيطرة بعضها على بعض ، وأن وضع تحقيق أعلى الحاجات يعني اعطاءها وزناً بوصفها عملية ، وليس حاجة بل هي نمو وتحول ضرورية يعدها أصحاب علم النفس الإنساني شيئاً أساسياً لكي يتسم ويصبح الفرد إنساناً (الأزيرجاوي ، ١٩٩١ ، ص ٥٨) .

نظرية المادة لجوزيف سيرجيو (١٩٩٣) :

تقرر هذه النظرية إن نوعية الحياة تتحدد جزئياً برضا الفرد بمستوى المعيشة ، والرضا بمستوى المعيشة يتحدد بتقييم المستوى الحقيقي لحياة الفرد بالمقارنة مع مجموعة من الأهداف ، فيصبح للماديين رضا بمستوى معيشتهم أكثر من غيرهم مما يؤدي الى الرضا بالحياة عامة ، كما يعاني الماديون من عدم الرضا بمستوى معيشتهم لأنهم يفكرون بمستوى أهداف معيشية ضخمة وكبيرة بصورة غير واقعية (Morgan, 1984, P. 499) .

وتتأثر الأهداف التي يضعها الماديون بالتوقعات المعتمدة على التأثير للعواطف مثل (الكمال ، والاستحقاق ، والتوقعات المعتمدة على الحاجة) أكثر من التوقعات المعتمدة على الإدراك أي (التوقعات المعتمدة على القدرة والماضي و التنبؤ) ويقوم الماديون بمقارنة أنفسهم مع الأشخاص ذوي الثروة الأكثر والعمل الأقل وتؤدي هذه المقارنة الى إحساس بعدم المساواة والظلم والغضب والحسد ، ومن هذه النظرية يمكن تطوير فرضيات قابلة للاختبار وفي ما وراء التحليل لبعض الدراسات التي تتخصص بالعلاقة السلبية بين المادية والنوعية العامة للحياة . وفي النصف الأول من القرن العشرين فإن نوعية الحياة للأفراد قد جرى قياسها على نحو كبير عن طريق المستوى المادي للحياة . وإن المستوى العالي للمعيشة في بلد ما يوضح الحياة الأفضل لمواطنيه الذي من المفترض أن يكون كذلك (Richins, 1987, P. 356) .

المحور الثاني : الدراسات السابقة

الغراوي، ليث شعبان هاشم ، ٢٠٢٠، الاداء الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية

استهدف البحث التعرف على الاداء الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية ، ولتحقيق اهداف البحث قام الباحث بتبني مقياس الاداء الوظيفي للعزاوي (٢٠١٢) والذي تألف من (٣٣) فقرة بصورته النهائية بعد ان اخضع للتحليل الاحصائي واستخراج خصائصه السيكمترية، وبعد تطبيق الاداة على عينة البحث المؤلفة من (٢٤٠) ضابط من وزارة الداخلية والذين تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ذات التوزيع المتناسب اشارت نتائج البحث الى : ١-وجود مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي لدى ضباط وزارة الداخلية. ٢- وجود فروق في العلاقة في الاداء الوظيفي تبعاً لمتغير نوع العمل المكلف به الضابط (اداري - ميداني) لصالح ذوي العمل الاداري وبدلالة احصائية. وفي ضوء النتائج قدم الباحث مجموعة من التوصيات و المقترحات لأبحاث لاحقة.

الطاف ياسين خضر ،٢٠٢٠، نوعية الحياة لدى طالبات قسم رياض الأطفال

يهدف البحث التعرف على نوعية الحياة لدى طالبات قسم رياض الاطفال؟ وانطلاقاً من أهمية موضوع البحث، والأهمية التي تنطوي عليها عينة البحث، ومتغيراته، فقد حددت أهدافاً للبحث ، وقد تضمنت: ١-نوعية الحياة لدى طالبات قسم رياض الأطفال ٢-الفرق في نوعية الحياة تبعاً للمرحلة الدراسية. ٣-الفرق في نوعية الحياة تبعاً للاتجاه نحو الدراسة في القسم. وقد اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي في إنجاز بحثها ،وقد شملت عينة البحث (٥٠٠) طالبة من طالبات قسم رياض الاطفال ،واللاتي تم اختيارهن بصورة عشوائية طبقه ، من أجل تحقيق أهداف البحث ،كان لابد من توافر أداة يمكن بواسطتها جمع البيانات ،والمعلومات ذات العلاقة بالبحث ،فقد قامت الباحثة ببناء مقياس (نوعية الحياة) ،ولاستخراج الصدق الظاهري فقد قامت الباحثة بعرض فقرات المقياس بصيغتها الأولية ،على عدد من المحكمين وبلغ عددهم (١٨) محكماً ، أصبح مقياس نوعية الحياة فقد عدد فقراته (٢٠) فقرة وبدائل (تنطبق علي دائماً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي احياناً، لا تنطبق علي ، لا تنطبق علي أبداً) بدرجات (١،٢،٣،٤،٥)، وقد استعملت الباحثة الاختبار التائي لاستخراج القوة التمييزية لفقرات القياس وتحليل التباين لاستخراج الفروق بين متغيرات الدراسة فقد بلغ معامل الثبات بطريقه اعادة الاختبار (٠،٨٥) وبطريقة الفاكرونباخ (٠،٨٩)، وبعد تطبيق المقياس سوية على افراد العينة (٥٠٠) طالبة حُسبت النتائج وكانت : ١- تباين بين الطالبات اللواتي يمتلكن نوعية حياة ، إذ شكلت النسبة المرتفعة (٢١%) والمنخفضة (١٧%) والمتوسطة (٦٢%) ٢٠- لم يكن هناك فروق في نوعية الحياة بين الطالبات تبعاً لمتغير المرحلة الدراسية. ٣- وجدت فروق في نوعية الحياة بين الطالبات تبعاً لمتغير الرغبة في الدراسة بالقسم.

الفصل الثالث : إجراءات البحث

يتضمن هذا الفصل الإجراءات التي قام بها الباحث بدءاً بتحديد منهج البحث ، ومجتمع البحث ، واختيار العينة المناسبة والأداة المستخدمة في قياس متغيرات البحث (الاداء الوظيفي ونوعية الحياة) وإجراء الخصائص السايكومترية لها المتمثلة بالصدق والثبات، واستخدام الوسائل الإحصائية في معالجة البيانات من أجل تحقيق أهداف البحث الحالي ، وفيما يأتي أستعرض لهذه الإجراءات .

اولاً : منهج البحث :

يعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي الارتباطي من أجل ملائمة طبيعة متغيرات البحث ، حيث يعرف المنهج الوصفي بأنه أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها بالأرقام من خلال جمع البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها بطريقة علمية دقيقة . (المنيزل والعتوم ،٢٠١٠: ٢٦٩)

ثانياً : مجتمع البحث :

يشتمل مجتمع البحث الحالي على المرشدين في محافظة بغداد مديرية تربية الرصافة الاولى

ثالثاً : عينة البحث :

تتحد عينة البحث من (٦٠) مرشدا ومرشدة, الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مجتمع البحث, مديرية تربية الرصافة الاولى والجدول رقم (٢) يبين ذلك.

جدول (٢) توزيع أفراد عينة البحث

مدارس الذكور	مدارس الاناث	مديرية تربية الرصافة الاولى
٣٠	٣٠	
٦٠		المجموع

رابعاً : أدوات البحث :**مقياس الاداء الوظيفي :**

بعد اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة الخاصة بمتغير الاداء الوظيفي تبني الباحث مقياس (Harzberg 1957) المكون من (٣٤) فقرة ووضعت له البدائل (تنطبق علي دائماً , احياناً , نادراً ما تنطبق علي , لاتتطبق علي ابدأ) , وبلغت الإوزان لل فقرات الإيجابية (١-٥) في حين بلغت الأوزان لل فقرات السلبية (١-٥).

مقياس نوعية الحياة :

بعد اطلاع الباحث على الادبيات والدراسات السابقة الخاصة بمتغير نوعية الحياة تبني الباحث مقياس (الطيّار , ٢٠٠٥) المكون من (٣٠) فقرة ووضعت له البدائل (تنطبق علي تماماً , تنطبق علي بدرجة كبيرة , تنطبق علي بدرجة متوسطة , تنطبق علي بدرجة قليلة , لاتتطبق علي ابدأ) , وبلغت الإوزان لل فقرات الإيجابية (١-٥) في حين بلغت الأوزان لل فقرات السلبية (١-٥).

صدق المقياس Validity:

يعد الصدق من الخصائص السيكمترية الأساسية للمقاييس والاختبارات التربوية والنفسية, فالاختبار الصادق هو الاختبار الذي يصلح للاستخدام في ضوء الأهداف التي وضع من أجلها (عبد الهادي، ١٩٩٩، ص١١١). واعتمد الباحث على الإجراء التالي في التحقق من صدق المقياس.

الصدق الظاهري للمقياس Face Validity

ويقصد به مدى تمثيل المقياس للمحتوى المراد قياسه (العساف: ١٩٩٥: ص ٤٣-٤٤) ويشير ايبيل (Ebell: 1972)) الى ان افضل طريقة للتأكد من صدق المقياس هو عرض فقراته على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحيتها في قياس الخاصية التي وضع لاجلها وقد تحقق هذا النوع من الصدق عندما عرض المقياس , على مجموعة من المتخصصين في

الارشاد النفسي والتوجيه التربوي والقياس والتقويم ، وفي ضوء ملاحظات الخبراء تم الاتفاق على اخذ (٣٤) فقرة من المقياس لانها مناسبة ، وبالتالي تكون المقياس من (٣٤) فقرة بصيغته النهائية ، بينما بلغ تكون مقياس نوعية الحياة (٣٠) فقرة بصيغته النهائية .

ثبات المقياس :

يعد الثبات من المفاهيم الأساسية في المقياس النفسي والتربوي ولكي تكون الأداة صالحة للتطبيق والاستخدام لابد من توفير الثبات فيها (الأمام ، ١٩٩٠ : ١٤٣).

واستخرج الباحث معامل الثبات للمقياس بطريقة :

أسلوب إيجاد الثبات باستعمال الفاكرونباخ :-

يعتمد هذا الأسلوب الاتساق الداخلي الفرد من فقرة إلى أخرى، ويشير إلى الدرجة التي تشترك بها جميع فقرات الاختبار في قياس خاصية معينة عند الفرد، (ثورندايك وهيجن، ١٩٨٩، ص ٧٩). واستخرج معامل الاتساق الداخلي لمقياس الاداء الوظيفي باستعمال معادلة الفاكرونباخ لدرجات أفراد العينة البالغ عددهم (٦٠) مرشدا ومرشدة وبلغ معامل الثبات للمقياس (٠,٨٤) ، و هو معامل ثبات عال ، بينما بلغ معامل ثبات مقياس نوعية الحياة (٨٢) ، وهو معامل ثبات عال .

الجدول (٣) قيم معامل الثبات بطريقة الفاكرونباخ لمقياسي الاداء الوظيفي ونوعية الحياة

المقاييس	معامل الثبات
الاداء الوظيفي	٠,٨٤
نوعية الحياة	٠,٨٢
حجم العينة	٦٠

مفتاح التصحيح :

ويقصد بها وضع درجة استجابة المفحوص على كل فقرة من فقرات الاستبانة ومن ثم جمع هذه الدرجات للحصول على الدرجة الكلية لكل استبانة ، فالنسبة لفقرات مقياس الاداء الوظيفي وإن عدد فقراته (٣٤) وخمس بدائل ، وضعت درجة لكل بديل ، حيث تراوحت الدرجة ما بين (١ - ٥) بالنسبة لفقرات الإيجابية وبصورة عكسية للفقرات السلبية وبذلك فإن الدرجة العليا للمقياس هي (١٧٠) والدرجة الدنيا (٣٤) حيث بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٠٢) درجة . ومقياس نوعية الحياة بلغ عدد فقراته (٣٠) فقرة وخمس بدائل وضعت درجة لكل بديل ، حيث تراوحت الدرجة ما بين (١ - ٥) بالنسبة للفقرات الإيجابية وبصورة عكسية للفقرات السلبية وبذلك فإن الدرجة العليا للمقياس هي (١٥٠) والدرجة الدنيا (٣٠) حيث بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٩٠) درجة.

التطبيق النهائي :

قام الباحث بتطبيق المقاييس (الاداء الوظيفي , نوعية الحياة) بصيغتهما النهائية المكونة من (٣٤) فقرة الاداء الوظيفي و (٣٠) فقرة نوعية الحياة على افراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة بتاريخ ١٨ / ٤ / ٢٠٢٤ , حيث قام الباحث بتوضيح كيفية الإجابة على فقرات المقياس لأفراد عينة البحث وتم توزيع واسترجاع المقياس من قبل الباحث .

خامساً : الوسائل الإحصائية :

استخدم الباحث في أستخراج نتائج البحث نظام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) (SPSS) والتي أستخدم من خلاله الوسائل الإتية :

- ١- الاختبار التائي لعينة واحدة لقياس الاداء الوظيفي ونوعية الحياة وكذلك ايجاد الفروق بين الوسط الحسابي للمقياس والمتوسط الفرضي له .
- ٢- معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة لدى المرشدين
- ٣- معادلة ألفا كرونباخ للحساب معامل الثبات .
- ٤- نسبة الاتفاق =

$$\frac{\text{عدد الخبراء الذين اتفقوا على الفقرة}}{100 \times \text{عدد الخبراء الكلي}}$$

عدد الخبراء الكلي

وتم حساب المتوسط الفرضي من خلال اعلى درجة للمقياس + ادنى درجة للمقياس

٢

الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها :

سيتناول هذا الفصل عرض النتائج ومناقشتها وفق أهداف البحث الحالي وكما يأتي :

الهدف الأول : التعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى المرشدين

من أجل تحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس الاداء الوظيفي على أفراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة , حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (١١٢,٠٣) بأنحراف معياري قدره (١٤,٢٧٩) , بينما بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (١٠٢) درجة , وبأستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطين , أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (١٤,٧٢٤) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩) مما يدل على إن افراد عينة البحث الحالي يتمتعون بمستوى جيد من الاداء الوظيفي والجدول (٤) يبين ذلك

جدول (٤) نتائج الاختبار التائي T-test لعينة واحدة للتعرف على مستوى الاداء الوظيفي لدى أفراد عينة البحث

الاداء الوظيفي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
						المحسوبة	الجدولية	
	٦٠	١١٢,٠٣	١٤,٢٧٩	١٠٢	٥٩	١٤,٧٢٤	١,٦٧	دالة

قيمة (ت) الجدولية = (١.٦٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية ن-١ = ٥٩ .

يتضح من الجدول اعلاه ان افراد عينة البحث لديهم مستوى جيد من الاداء الوظيفي في عملهم.

الهدف الثاني : التعرف على مستوى نوعية الحياة لدى المرشدين

من أجل تحقيق هذا الهدف طبق الباحث مقياس نوعية الحياة على أفراد عينة البحث البالغة (٦٠) مرشد ومرشدة , حيث بلغ المتوسط الحسابي للمقياس (٩٨,١٦) بأنحراف معياري قدره (٧,٣٦٨) , بينما بلغ المتوسط الفرضي للمقياس (٩٠) درجة , وبأستخدام الاختبار التائي (T-test) لعينة واحدة لاختبار الفروق بين المتوسطين , أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن القيمة التائية المحسوبة بلغت (٥,٣٩٨) هي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٩) مما يدل على إن افراد عينة البحث الحالي يتمتعون بمستوى جيد من نوعية الحياة والجدول (٦) يبين ذلك

جدول (٦) نتائج الاختبار التائي T-test لعينة واحدة للتعرف على مستوى نوعية الحياة لدى أفراد عينة البحث

نوعية الحياة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة ٠,٠٥
						المحسوبة	الجدولية	
	٦٠	٩٨,١٦	٧,٣٦٨	٩٠	٥٩	٥,٣٩٨	١,٦٧	دالة

قيمة (ت) الجدولية = (١.٦٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية ن-١ = ٥٩ .

يتضح من الجدول اعلاه ان افراد عينة البحث لديهم مستوى جيد من نوعية الحياة في عملهم .

الهدف الثالث : معرفة العلاقة الارتباطية بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة لدى المرشدين للتحقق من هذا الهدف , قام الباحث بأخذ اجابات عينة البحث على مقياس الاداء الوظيفي واجاباتهم على مقياس نوعية الحياة , ثم استعمل الباحث معامل ارتباط بيرسون فكانت النتائج كما مبينة في الجدول (٨).

الجدول (٨) العلاقة بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة لدى المرشدين

العدد	قيمة معامل الارتباط بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة	القيمة التائية		مستوى الدلالة (٠,٠٥)
		المحسوبة	الجدولية	
٦٠	٠,٦٤١	١٣,٢٣١	١,٦٧	دالة

يتبين من الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة قد بلغت (٠,٦٤١)، ولمعرفة دلالة العلاقة استخدم الباحث الاختبار التائي لدلالة معامل الارتباط وقد بلغت القيمة التائية المحسوبة (١٣,٢٣١)، وهي اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٦٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٥٨)، وهذا يعني ان العلاقة بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة هي علاقة طردية دالة احصائيا.

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً : الاستنتاجات Conclusion

في ضوء نتائج البحث الحالي يستنتج الباحث مايلي :

١. لدى افراد عينة البحث مستوى جيد من الاداء الوظيفي ونوعية الحياة .
٢. توجد علاقة ارتباطية بين الاداء الوظيفي ونوعية الحياة .

ثانياً : التوصيات Recommendations

- ١- على المنظمات العمل على تطوير بيئة عمل إيجابية تدعم أداء الموظفين من خلال توفير الأدوات والموارد المناسبة، وضمان التوازن بين متطلبات العمل وحياة الموظفين الشخصية.
 - ٢- يجب على المؤسسات الاهتمام بالعوامل التي تؤثر على نوعية حياة الموظفين، مثل الصحة النفسية، الشعور بالرضا الوظيفي، الأمان الوظيفي، ودعم التوازن بين العمل والحياة، لما لهذه العوامل من تأثير مباشر على مستوى أدائهم الوظيفي.
 - ٣- العمل على تصميم برامج تدريبية وتطويرية تهدف إلى تعزيز المهارات الوظيفية والشخصية للموظفين، بما يساعدهم في تحسين أدائهم وفي الوقت ذاته رفع مستوى رضاهم عن حياتهم المهنية والشخصية.
 - ٤- ينبغي للمؤسسات تطبيق استراتيجيات تحفيزية متنوعة كالحوافز المادية والمعنوية وتقدير الجهود، مما يعزز من مستوى الرضا الوظيفي ويؤدي إلى رفع مستوى الأداء ونوعية الحياة.
- المصادر:

أولاً: المصادر العربية:

١. ابن عاشور محمد طاهر (١٩٨٠): اصول النظام الاجتماعي في الاسلام ، الشركة التونسية للتوزيع ، تونس ، المؤسسة الوطنية الكتاب .
٢. ابن فارس ابو الحسن (١٩٧٩) - معجم عقيس الغة ، دار الجيل بيروت ، المجلد الثالث.
٣. ابن منظور (١٩٨١): لسان العربي ، دار المعارف ، القاهرة .
٤. أسامة زياد يوسف ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الاداء الوظيفي في المنظمات غير الحكومية ، (٢٠١٢) ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة غزة .

- ٥.الإمام، مصطفى محمود (١٩٩٠): التقويم والقياس، جامعة بغداد، كلية التربية الأولى، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٦.الأمم المتحدة (١٩٩٦) : تقرير الدورة الحادية والخمسون ، المنعقدة في ١٠ تموز ١٩٩٦
البند ١١٣ ب) من القائمة الأولية/ ٥ / ٥٠ .
- ٧.بابان، وليد خالد بعد الكريم (٢٠٠٨): التعصب وعاداته بالتوافق النفسي الاجتماعي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، الجامعة المستنصرية .
- ٨.بدوي ، احمد زئي (١٩٨٢)، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت .
- بدوي ، عبدالرحمن (١٩٨٠): دراسات في الفلسفة الوجودية ، المؤسسة العربي للدراسات والنشر، بيروت(١٩٩٩) ، ملحق موسوعة الفلسفة ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر
- ٩.البهادلي، عبد الخالق نجم (١٩٩٦): تحمل الغمرت وعلاقته بالتوافق لدى طلبة الجامعة ، رساله ماجستير غير منشورة ، كلية الثانية ، جامعة بغداد.
- ١٠.بولو، نورونو (١٩٩٩) في منح الطم ، ترجمة نتج عن القاح ، مجلة نيوجين ، عدد ١٢٠/١٧٩
- ١١.ثورنديك، روبرت وإليزابيث، هيجن (١٩٨٩): القياس والتقويم في علم النفس والتربية، ترجمة عبد الله زيد الكيلاني وعبد الرحمن عدس، ط١، مركز الكتب الأردني، عمان.
- ١٢.جابر ، جابر عبد الحميد (١٩٩٠ : نظريات الشخصية البناء . التداعيات . النمو . طرق البحث التقويم ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة
- ١٣.الجوهري، محمد (١٩٩٨) : علم الاجتهام التي ، دار المعارف الجامعية ، الإسكندرية.
- ١٤.حسين ، محمد عبد الهادي (٢٠٠٣)، تروريات المخ البشري ، الطبعة الأولى ، دار التر للطباعة والنشر ، القاهرة عمان، الأردن
- ١٥.حناء ميلاد (١٩٤٤) : قول الآخر، شلة مكية الاسرة ، البيئة المصرية العامة للكتاب
- ١٦.خليفة ، عبد اللطيف محمد (٢٠٠٠) : دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ١٥- الدريد ، عبد المنعم احمد (٢٠٠٤) : دراسات معاصرة في علم النفس التربوي ، عالم الكتب والنشر والتوزيع ، مصر .
- ١٧.الرازي ، محمد بن أبي بكر بن علي الفاتر (١٩٨٣) : مختار الصحاح ، دار الرسالة ، الكويت .
- ١٨.سالم بن رشاد بن حميد الشامسي، "تأثير تفويض السلطة على الأداء الإداري بالتطبيق على وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"، (٢٠٠٤) ، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ص:٤٣ .

١٩. سامي سليم أبو طه "أثر الاحتراق الوظيفي علي فاعلية الأداء بالتطبيق علي المستشفيات الفلسطينية الحكومية في محافظات غزة (٢٠٠٨) ، "رسالة ماجستير غير منشورة 'كلية التجارة 'جامعة عين شمس' ص ٩٩ .
٢٠. سيد محمد جاد الرب ، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية (٢٠٠٨) ، القاهرة .
٢١. عبد الحميد المغربي ، جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي ، (٢٠٠٤) ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد ٢
٢٢. عبد الحميد المغربي ، جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي ، (٢٠٠٤) ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد ٢
٢٣. عبد الهادي، نبيل (١٩٩٩): القياس والتقييم التربوي واستخدامه في مجال التدريس الصفي، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الاردن .
٢٤. عبدالرحمن ، محمد السيد (١٩٩٨) : نظريات الشخصية ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة .
٢٥. عبدالوهاب ، أشرف (٢٠٠٥): التسامح الاجتماعي بين التراث والتغيير ، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية ، كلية الآداب ، جامعة القاهرة .
٢٦. العربي ، القاهرة .
٢٧. العساف، صالح بن حمد (١٩٩٥)، المدخل الى البحث في العلوم السلوكية، الطبعة الاولى، مطبعة شركة العبيكان للطباعة والنشر، الرياض، السعودية.
٢٨. عصفور ، جاير (٢٠٠٤) : التسامح مفهوم جنيد في تقاها ، صحيفة الوسط البحرينية ، العدد ١٩٩٩.
٢٩. عيدي ، جاسم محمد(٢٠٠٠) : دراسة عقارية في التسامح الاجتماعي وفقا لمستويات الذكاء
٣٠. الغرباوي ، ماجد (٢٠٠١) : التسامح و منابع التسامح ، مقارنة تمهينية ، مجلة قضايا إسلامية معاصرة ، العدد ٢٨-٢٩ في ٢٠٠٠ قم ، مركز دراسات فلسفة الدين ، بغداد .
٣١. القافي لدى طلبة الجامعة ، رسالة ماجستير غير منشورة كلية الآداب ، جامعة المستنصرية.
٣٢. المنيزل ، فلاح ، والعنوم ، يوسف (٢٠١٠). مناهج البحث في العلوم التربوية والنفسية ، ط ١ ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .
٣٣. نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب "علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة - دراسة تطبيقية علي كلية جامعة القاهرة الكبرى 'رسالة ماجستير غير منشورة 'كلية التجارة جامعة عين شمس' ص: ٨٤ (٢٠٠٣).

٣٤. نانيس عبد الحافظ عبد الوهاب "علاقة ضغوط العمل بفاعلية الأداء الوظيفي للمرأة العاملة - دراسة تطبيقية علي كلية جامعة القاهرة الكبرى 'رسالة ماجستير غير منشورة' كلية التجارة 'جامعة عين شمس' ص: ٨٤ (٢٠٠٣).

٣٥. نكت ، جون (٢٠٠٠) ، علم النفس الاجتماعي والتعصب ، ترجمه عبد الحميد صفوت : دار الفكر

٣٦. الين ، بيد (٢٠١٠): نظريات الشخصية: الأزرق - الشعر-التنوع ، ترجمة علام السنين كفاقي ، مایسة احمد الشیال ، سهیر محمد سالم ، دار الفكر ناشرون موزعين ، عمان .
ثانياً: المصادر الاجنبية:

1. C .p .Garg , Neetu Mungal , preeti Bansal and A Kshay Kirti Singhal
Quality of working life :an Overview International Journal of physical and
Social Sciences . Volume ٢, Issue ٣, ٢٠١٢, p ٢٣٣

2. Darft ,Richard Noe Ray .Organizations Behavior .New York :Marcurt
College pub,(٢٠٠١).

3. Desmond yuen ,Antecedents of Budgtary Pparticipation :Enhancing
Employees" Job performance ,Managerial Auditing Journal ,volume: ٢٢
Lssue: ٥(٢٠٠٧

4. Garg , C . P , Neetu , Munjal , preeti Bansal and Akshay Kirti Singhal
quality of work life an overview International Journal of Physical and
Social Sciences volume ٢, Isse ٣, ٢٠١٢, pp ٢٣١- ٢٤٢

5. James C.Becker. The Important of Individual Performance from the
Perspective of Gnome and Ongoing Atonal Performance Effectiveness
.small Group Research.vol. ٣٢,pp٩٠-٨٦(. (٢٠٠١

6. Naharuddin Nina Munira and Sadegi , Mohammad , Factors of
workplace Environment that Affect Employees performance :A case
Study of Miyazu Malaysia .International Journal of Independent
Research and studies , ٢(٢) , ٢٠١٣, pp ٦٦- ٧٨

7. Saleem , Irfan and Khurshid , Aitzaz , Do Human Resource Practices
Affect Employee performance ? (January ١٩, ٢٠١٤ Pakistan
business review , vol . ١٥٢, Isse ٤, ٢٠١٤, pp ٦٦٩- ٦٨٨

8. Surya Kumar Shani , A Study on Quality of work life Among the Employees at Metro Engineering private limited . International Journal of management ,Volume٤, Issue ١, ٢٠١٣, p .٢
9. Thomas Bennett, "A new vision of performance evaluation process: a field study and a laboratory experiment organizational, Vol.٥٩, pp:-٦١٢ ٦٢٣(. (٢٠٠٠
10. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York Wiley
11. Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.
12. Adams, J. S. (1965). *Inequity in Social Exchange*. In Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press.
13. Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Macmillan.
14. Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
15. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.