

**تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل بحث
استطلاعي في عينة من المدارس الاهلية الثانوية في المديرية
العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية**

**م.م. احمد عبيد حسين الكرغولي
وزارة التربية /المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية**

The impact of human resources on the quality of work life: a survey study in a sample of private secondary schools in the General Directorate of Education in Baghdad, Karkh II.

تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل بحث استطلاعي في عينة من المدارس الاهلية الثانوية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية

Assistant teacher Ahmed Obaid Hussein Al-Kargouli *

م.م. احمد عبید حسین الكرغولي *

Ministry of Education / General Directorate of Education Baghdad Karkh II

وزارة التربية / المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية

تاريخ النشر: 2025/09/01
Received: 28/04/2025

تاريخ القبول: 2025/06/16
Accepted: 16/06/2025

تاريخ الاستلام: 2025/04/28
Published: 01/09/2025

المستخلص:

يسعى البحث الحالي إلى تحديد مدى تطبيق متغيرات البحث في المدارس الاهلية إلى واختبار تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل، فضلاً عن تشخيص مستوى اهتمام ادارات المدارس الاهلية بمتغيرات البحث وابعادها ، للخروج بجملة من الاستنتاجات والتوصيات التي تسهم في تحسين ممارستها وتبنيها لهذه المتغيرات ، إذ اشارت مشكلة البحث إلى ضعف الوعي المعرفي لدى الادارات في المدارس الاهلية بأهمية تطبيق هذه المتغيرات وتبنيها ، لذا فان اهمية البحث تنطلق من حداثة المتغيرات واهميتها الملحة للمدارس الاهلية وملاكمها من جهة ، والمجتمع من جهة اخرى ، واعتمد البحث المنهج الوصفي التحليلي ، في انجاز بحثه بجانبه التطبيقي والنظري ، وطبق في بيئة المدارس الاهلية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية ليكون مجتمع البحث مديري المدارس في المديرية والبالغ (120) فكانت عينة الباحث عشوائية تضمنت (90) تدريسي من المجتمع الكلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات ، فضلاً عن المقابلات التي اجراها الباحث ، ولتحليل نتائج البحث الميداني اعتمد الباحث برنامج (Spss.v28) ، مع اعتماد اساليب الاحصاء الوصفي والاستدلالي المتمثلة في (، واختبار صدق والثبات ، والوسط الحسابي ، والانحراف المعياري ، ومعامل الاختلاف النسبي ، والاهمية النسبية ، والانحدار الخطي البسيط) لاختبار فرضية البحث المنبثقة من التساؤلات الرئيسة ، وقد اظهر التحليل الاحصائي عدد من النتائج كان ابرزها هناك اهتمام معتدل بتدقيق الموارد البشرية وجودة حياة العمل ، وهناك تأثير لتدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل في المدارس الاهلية.

الكلمات المفتاحية: تدقيق الموارد البشرية، جودة حياة العمل.

Abstract :

The current research seeks to determine the extent of application of research variables in private schools and to test the impact of human resources audit on the quality of work life, as well as to diagnose the level of interest of private school administrations in the research variables and their dimensions, to come up with a set of conclusions and recommendations that contribute to improving their practices and adopting these variables, as the research problem

indicated the weakness of cognitive awareness among administrations in private schools of the importance of applying and adopting these variables. Therefore, the importance of the research stems from the novelty of the variables and their urgent importance to private schools and their owners on the one hand, and society on the other hand. The research adopted the descriptive analytical approach in completing its research with its applied and theoretical aspects, and was applied in the environment of private schools affiliated with the General Directorate of Education in Baghdad, Karkh II, so that the research community would be the school principals in the directorate, amounting to (120). The researcher's sample was random and included (90) teachers from the total community. The questionnaire was adopted as the main tool for collecting data and information, in addition to the interviews conducted by the researcher, and to analyze the results of the field research. The researcher adopted the SPSS.v28 program, with the adoption of descriptive and inferential statistics methods represented in (test of validity and reliability, arithmetic mean, standard deviation, coefficient of relative variation, relative importance, and simple linear regression) to test the research hypothesis arising from the main questions. The statistical analysis showed a number of results, the most prominent of which was that there is a moderate interest in auditing human resources and quality of work life, and there is an impact of auditing human resources on the quality of work life in private schools.

Keywords: human resources audit, quality of work life.

أولاً: المقدمة:

يُعدّ تدقيق الموارد البشرية مراجعةً منطقيةً لعمل إدارة الموارد البشرية، ويمكن وصفه بالفحص السنوي للصحة، إذ يؤدي الوظيفة نفسها للمنظمة. فهو وسيلة تمكن المنظمة من قياس وضعها الحالي وتحديد ما أنجزته لتحسين وظيفة الموارد البشرية. (Kiarie, 2018: 2)

ولقد تم إجراء الكثير من الدراسات والأبحاث حول تدقيق الموارد البشرية، إذ ركزت الدراسات بشكل أساسي على التدقيق الاستراتيجي للموارد البشرية والفعالية التنظيمية، وتطوير مقياس تدقيق الموارد البشرية، وتنفيذ تدقيق الموارد البشرية والجوانب المعرفية والتحفيزية للعاملين، وبناء نظام تدقيق للموارد البشرية (Muhammad& Naz, 2023: 99).

وعلى الجانب الآخر نجد أن العاملين لن يكون لديهم ولاء للمنظمة إذ لم تطبق المنظمة برامج لتحقيق جودة حياة العمل؛ لذا فقد بدأ الاهتمام بمفهوم جودة حياة العمل وتطبيق برامجها في منظمات الأعمال بهدف تعزيز الانتماء التنظيمي للعاملين وزيادة دافعيتهم الأداء المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية (زكي، 2024: 83).

وفي السنوات الأخيرة، كان هناك تركيز بشكل متزايد على جودة الحياة في مكان العمل، لكن مدفوعاً بالخوف بشأن الإنتاجية والنمو الاقتصادي. إذ تركز المنظمات بشكل متزايد على تعزيز التجربة الإنسانية في مكان العمل، مع الكثير من التجارب التي تسعى إلى تعزيز رضا العاملين وولائهم وإنتاجيتهم (Sasikumar, 2024: 130)، وبناء على ما تقدم يتعين على إدارات تبني مفهوم تدقيق الموارد البشرية واعتماد أساليب التدقيق الحديثة من أجل تحسين جودة حياة العمل، فضلاً عن ذلك بينت الدراسة تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل من خلال التعرف على أهمية تدقيق الموارد البشرية، إذ تم تقسيم الدراسة إلى أربعة مباحث يتضمن المبحث الأول منهجية الدراسة والدراسات السابقة والمبحث الثاني الدراسات السابقة والمبحث الثالث تناول الإطار النظري أما المبحث الأخير تناول الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول منهجية الدراسة

أولاً: مشكلة البحث:

في العراق، يعد التعليم في المدارس الأهلية في وزارة التربية ذو أهمية كبيرة بسبب ضعف الاهتمام في التعليم الأهلي وقلة تقديم الدعم المستمر لهذا القطاع من حيث استقطاب المورد البشري من ذوي المهارات والقدرات والامكانيات المادية والمعنوية العالية والبنى التحتية، ما أدى إلى ضرورة تدقيق الموارد البشرية

من اجل تحقيق جودة حياة العمل في التعليم الاهلي، ووفقاً (1: Bukhari,2021) فان المورد البشري معرض للفساد والرشوة، إذ ليس هناك حاجة إلى التدقيق الموارد المالية فحسب، بل تدقيق الموارد البشرية أيضاً، ولتحديد مشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة من ادارات المدارس الاهلية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية مكونة من (25) فرداً، والهدف من هذه الدراسة هو استطلاع آراء الهيئة التعليمية حول متغيرات البحث وتم توجه عدد من الأسئلة المتعلقة بمتغيرات البحث، اذ تم توجيه أسئلة عن مفهوم تدقيق الموارد البشرية ومفهوم جودة الحياة العمل ومدى تواجد جودة حياة العمل في المدارس الاهلية وبينت نتائج الدراسات الاستطلاعية الاتي:

هناك ضعف في وضوح مفهومي (تدقيق الموارد البشرية وجودة الحياة العمل) بالقدر الكافي لدى الهيئة التدريسية لقصور في ثقافة المنظمة في تبي هذه المتغيرات وتطبيقها، ومن هنا جاء التساؤل الرئيسي للبحث (هل تؤثر تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل في المدارس الاهلية التابعة لتربية بغداد الكرخ الثانية؟).

ثانياً: أهمية البحث:

- 1- أهمية تحديد طبيعة تدقيق الموارد البشرية ضمن ادارات المدارس الاهلية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية.
- 2- التعرف على أهمية اعتماد جودة حياة العمل في ادارات المدارس الاهلية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية.

ثالثاً: اهداف البحث:

بسبب عدم وجود تدقيق للموارد البشرية في المدارس الاهلية الثانوية، يسعى البحث إلى الكثير من الاهداف من اهمها:

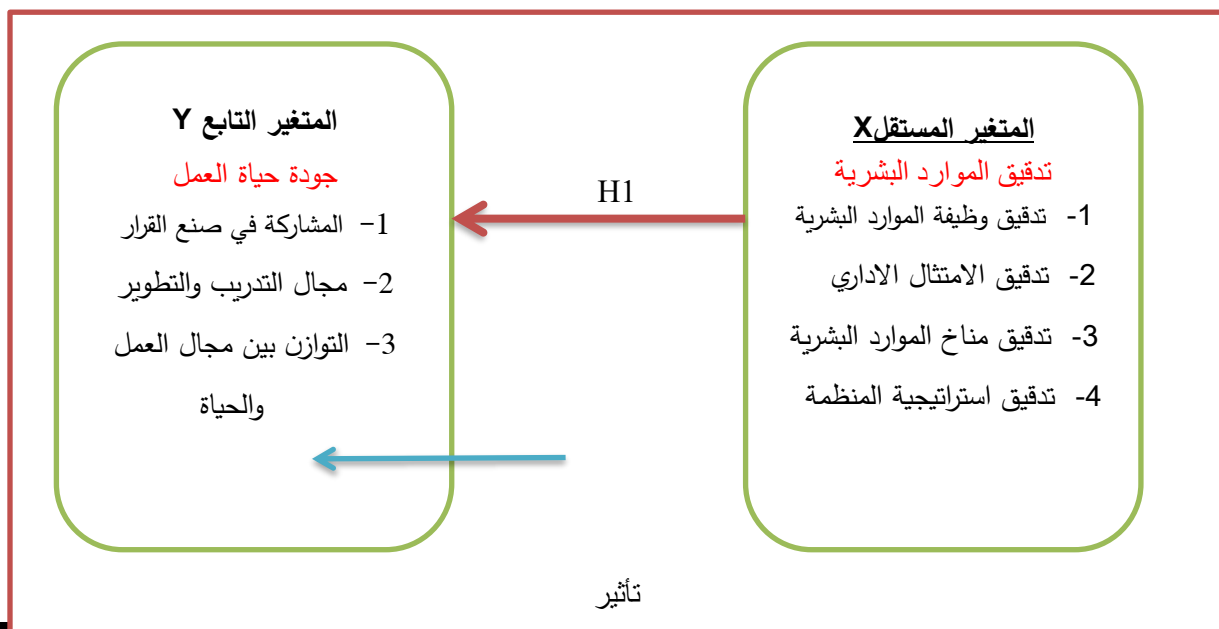
- 1- تصميم نموذج لتدقيق الموارد البشرية مع منهج لجودة حياة العمل.
- 2- قياس مستوى تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل في المدارس الاهلية الثانوية.

رابعاً: فرضية البحث:

من اجل الاجابة على التساؤلات البحث وتحقيق اهداف البحث تم تحديد فرضية البحث الرئيسة (هل يؤثر تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل في المدارس الاهلية الثانوية التابعة للمديرية العامة لتربية بغداد الكرخ الثانية)

خامساً: خطط البحث الافتراضي:

يمثل المخطط الفرضي للبحث مجموعة من العلاقات المنطقية لمجموعة من المتغيرات في صورة كيفية او كمية تجمع معاً الملامح الرئيسة لمؤشراتها المحتملة وانعكاسها على واقع المنظمة المبحوثة، ويوضح الشكل (1) علاقات التأثير والارتباط بين المتغيرات، إذ تشير الاسهم ذات الاتجاه الواحد إلى علاقات التأثير بين متغيرات البحث، أما الاسهم ذات الاتجاهين تشير إلى علاقات الارتباط بين متغيرات البحث وكالاتي :



الجدول رقم (1) مقاييس البحث

المقياس	البعد	ت	المتغير الرئيسي	ت
(Wang ,2017:47-49)	تدقيق وظيفة الموارد البشرية	1	تدقيق الموارد البشرية	1
	تدقيق الامتثال الاداري	2		
	تدقيق مناخ الموارد البشرية	3		
	تدقيق استراتيجية المنظمة	4		
(Al Yami & bin Wared2019:78-80)	المشاركة في صنع القرار	1	جودة حياة العمل	
	مجال التدريب والتطوير	2		
	التوازن بين مجال العمل والحياة	3		

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات المتعلقة بالمتغير المستقل تدقيق الموارد البشرية

عنوان الدراسة	تأثير تدقيق الموارد البشرية على أداء مجموعات شركات النقل المتعددة في كينيا
اسم الباحث والسنة	CHARLES NGOTHO KIARIE (2018)
مكان الدراسة	شركات النقل في كينيا
منهج وأداة الدراسة	المسحي الوصفي ، الاستبانة
حجم العينة	28 موظفاً
هدف الدراسة	التعرف على تأثير تدقيق إدارة البشرية على أداء مجموعة من شركات النقل
الأساليب الاحصائية	برنامج (SPSS)، وبيرسون ، تحليل الانحدار
النتائج	وجود ارتباط وتأثير قوي لتدقيق الموارد البشرية على أداء شركات النقل
مجال الاستفادة	تعزيز الجانب النظري للبحث

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع جودة حياة العمل

عنوان الدراسة	مرونة ساعات العمل وتأثيرها في جودة حياة العمل
اسم الباحث والسنة	الزبيدي وعباس (2023)
مكان الدراسة	الجامعة العراقية
منهج وأداة الدراسة	المنهج الوصفي التحليلي
حجم العينة	248 تدريسي
هدف الدراسة	تحديد مستوى تأثير وطبيعة العلاقة بين مرونة ساعات العمل وجودة حياة العمل
الأساليب الاحصائية	برنامج (SPSS) و(AMOS) ، تحليل الانحدار
النتائج	وجود علاقة تأثير بين المتغير المستقل مرونة ساعات العمل والمتغير المستجيب جودة حياة العمل
مجال الاستفادة	بناء الجانب النظري للبحث

المبحث الثالث: الجانب النظري

المحور الأول / تدقيق الموارد البشرية

أولاً : مفهوم تدقيق الموارد البشرية

يعد تدقيق الموارد البشرية أداة مهمة و مفيدة في تحفيز الملاكات التدريسية على التفكير والاستدلال بشكل بناء، وتحديد الجوانب الإيجابية، وأوجه القصور التنظيمية، وتقديم مقترحات من أجل التحسين المستمر (Zarandi et al,2022:1). وهي عملية لمراجعة تنفيذ إجراءات وسياسات المنظمة لضمان الامتثال لقانون العمل، والقضاء على المعوقات، وتطبيق أفضل الممارسات وتطوير الإدارة (Rani& Singla,2015:109)، يعمل التدقيق كأداة حاسمة للتخفيف من المسؤوليات القانونية والتنظيمية التي قد تنشأ عن سياسات وممارسات الموارد البشرية في المنظمة، مع تحديد المجالات المحتملة للمخاطر القانونية (Cherubet et al,2023: 168).

ثانياً: أهمية تدقيق إدارة الموارد البشرية

يمكن استنتاج مدى أهمية تدقيق الموارد البشرية من مدى أهمية الموارد البشرية في حد ذاتها فإن تم تحديد المشاكل البشرية وحلها، فحتماً يمكن حل باقي المشكلة، وتعد الموارد البشرية سلاحاً تنافسياً أساسياً كما يمكن للتدقيق أن يضمن الاستخدام الكامل لقدراتها (مولوج ومولوج، 2018: 706-707). إن التدقيق يعمل على تقييم مدى احترام إدارة المنظمة لإدارة الموارد البشرية وسياساتها وأنظمتها، وتنبع أهمية تدقيق إدارة الموارد البشرية وكالاتي:

1. مدخل لنظام الجودة الشاملة (أداة ضبط الجودة).
2. أداة تحكم في إدارة الموارد البشرية.
3. أداة مساعدة في اتخاذ القرار.
4. يعمل كأداة تشخيصية تحليلية لتقييم أداء الموارد البشرية.
5. يساعد في إعادة هيكلة المنظمة من ناحية الموارد البشرية واستراتيجياتها وممارساتها.

ثالثاً: ابعاد تدقيق الموارد البشرية:

لقد تم اعتماد اربعة ابعاد فرعية لتدقيق الموارد البشرية بالاعتماد على كل من (Wang ,2017 :13-14) و (Abdulameer,2023 :76) و (Hi &Li ,2023:169).

1- تدقيق وظيفة الموارد البشرية

تدقيق وظيفة الموارد البشرية هي عملية فحص شاملة لجميع ممارسات وسياسات وأنشطة إدارة الموارد البشرية، لذلك عند تدقيق وظائف الموارد البشرية ضرورة تحديد هدف كل نشاط، وتحديد من يتولى مسؤولية أدائه، ومراجعة تقييم الأداء، ووضع خطط عمل لتصحيح الانحرافات من قبل المدققين في تدقيق جميع أنشطة الموارد البشرية. ويتم تدقيق العلاقة بين الأهداف والإجراءات وما إذا كان قد تم تنفيذها بأكثر الأساليب فعالية من حيث الكلفة.

2-تدقيق الامتثال الإداري

غالباً ما يرتبط مفهوم تدقيق الامتثال الإداري. بمراجعة وفحص للتأكد من التزام إدارة المنظمة بالسياسات والقوانين واللوائح والإجراءات المعمول بها داخل وخارج المنظمة، لذلك يجب ان يكشف التدقيق عن الامتثال لهذه الاحكام مما يحفز على اتخاذ السلوك العلاجي (التصحيحي). وعندما يتم ادانة الادارة بارتكاب خطأ (مخالفة)، فإن الامتثال للأحكام القانونية له أهمية كبيرة. على سبيل المثال، من خلال تدقيق الامتثال الإداري، يمكن أن يمنع المنظمة من توظيف العاملين بدون عقد، وباختصار يمكن القول بان تدقيق الامتثال الإدارة بأنه اشبه بالحارس الداخلي الذي يضمن ان الإدارة تسير بالطريق الصحيح تنظيمياً وقانونياً.

2- تدقيق مناخ الموارد البشرية

يعد تدقيق مناخ الموارد البشرية أحد الأساليب المهمة لزيادة رضا العاملين في المنظمة وكيفية تحفيزهم وتشجيعهم، ويمكن قياس جودته من خلال مراجعة سجلات السلامة، واستطلاعات الرأي، ومعدلات دوران الموظفين والتغيب، وعلاوة على ذلك فإنه يمثل عملية تقييم البيئة العمل الداخلية من وجهة نظر العاملين وتشمل الحوافز والأمان الوظيفي.

3- تدقيق استراتيجية المنظمة

يشير التدقيق الاستراتيجي للمنظمات إلى منظور تطوري فيما يتعلق بمصادقية المدققين تجاه أعضاء المنظمات من مستويات الإدارة العليا إلى مستويات الإدارة الدنيا وفيما يتعلق ببناء الثقة في أعضاء المنظمات، وبعد التدقيق الاستراتيجي نوع جديد من الرقابة تهدف المنظمات من خلاله إلى تحديد درجة فاعلية إدارة الموارد المتاحة في تنفيذ استراتيجيات شاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال وظائفه التنظيمية والتقنية، ويعرف التدقيق الاستراتيجي بأنه نظام للتعرف على مدى تنفيذ استراتيجيات المنظمة، أي مدى نجاحها في الوصول إلى أهدافها وغاياتها، ويحقق التدقيق الاستراتيجي .

ثالثاً: المحور الثاني المتغير المستجيب (جودة حياة العمل)

أولاً: مفهوم جودة حياة العمل

تعود جذور دراسة جودة الحياة في العمل إلى الفلسفة الإنسانية في الإدارة والتي انطلقت مع تيار مدرسة العلاقات الإنسانية (لمايو) والتي حظيت برواج كبير مع مدرسة علم السلوك (McGregor)، وقد أدت هذه الفلسفة إلى بروز مجموعة من الاعتقادات حول قيمة الكائن البشري ومكانة العامل داخل المنظمة، و أن المسير الذي يتبنى هذه الفلسفة الإنسانية مهمة المراقبة وتهئية وتنشيط العمل بحيث يكون قادراً على ارضاء الحاجات الأسمى للعاملين (نغم، 2022: 18). وتعرف بأنها عملية التواصل والتفاعل بين المنظمة والعاملين بشكل مرتفع (Demiraga,2023:1022)، كما يصف (Hayford, 2021:21) بأن جودة حياة العمل بأنها الادراك ببيئة وتجارب ومكافئات العمل تلبي احتياجات العاملين والتي تحددها العوامل الموقفية والشخصية، ويرى كل من (السامرائي وحسين، 2023: 356) بأنها عملية مستمرة تسعى الى استثمار جهود العاملين لتحقيق الأهداف وتوفير المناخ التنظيمي الملائم لهم والمشاركة في اتخاذ القرارات وتحقيق المعاملة العادلة واعتماد مبدأ الديمقراطية في العمل.

ثانياً: أهمية جودة حياة العمل

تهدف المنظمات إلى تحقيق منافع كثيرة نتيجة تبنيها لبرامج جودة حياة العمل حيث انها لا تسهم في تنمية قدرة المنظمة على توظيف أشخاص أكفاء فقط ولكنها تعظم أيضاً قدرة المنظمة التنافسية وتسهم بشكل إيجابي في توفير قوة عمل أكثر مرونة وولاء ودافعية وتوفير ظروف عمل محسنة ومطورة من وجهة نظر العاملين كما تساعد في تعظيم الفعالية التنظيمية من وجهة نظر أصحاب المنظمة مع التأثير الإيجابي على ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب وانتقاء فريق العمل واستقطاب العاملين والتأثير الإيجابي على أداء المنظمة، وتعد جودة حياة العمل من المفاهيم الإدارية الهامة في إدارة الموارد البشرية لما لهذا المفهوم من تأثير مباشر في رفع الروح المعنوية للعنصر البشري والتغير في سلوكه السلبي نحو الإيجابية وبالتالي تحسين أداء المنظمة والقدرة على اتخاذ القرارات الفعالة (أبو العينين، 2019: 94).

ثالثاً: ابعاد جودة الحياة العمل:

1- المشاركة في صنع القرار

كما أن مشاركة العاملين في صنع القرار هي مسؤولية مشتركة في اتخاذ القرارات بين العاملين والمنظمة من اجل بلوغ الأهداف التنظيمية (Behravesht et al, 2019: 2)، فهي مبادرة إدارية تستند إلى مفهوم "نظرية Y"، والتي تشير بأن العاملين مهتمون بالالتزام والأداء الجيد إذا قدر المديرين مساهمتهم في اتخاذ القرارات التي تؤثر على طبيعة العمل (Valverde-Moreno et al, 2021: 4)، ويؤدي تمكين العاملين وتشجيعهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار يؤدي الى سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية فضلاً عن ذلك يسهم في زيادة الرضا الوظيفي (أبو العينين، 2019: 109).

2- مجال التدريب والتطوير

يعد كل من التدريب والتطوير عملية منهجية تعمل على تعزيز معرفة العامل ومهاراته وخبرته ومواقفه لإنجاز المهام لتحقيق الأهداف التنظيمية بنجاح (Hosen et al, 2024: 3)، ويسعى التدريب إلى إعطاء العاملين المعلومات والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بشكل جيد، في حين أن التطوير يهتم أكثر بالتنمية الشخصية والمهنية طويلة الأجل للموارد البشرية (Febrian and Solihin, 2024: 188).

3- التوازن بين مجال العمل والحياة

إن التوازن بين العمل والحياة الشخصية له تأثير إيجابي على العاملين وبالتالي على المنظمة ، ويؤدي هذا التوازن إلى الالتزام التنظيمي ، وانخفاض دوران العمل والانفصال ، وتقليل الصراعات بين العاملين ، وزيادة الإنتاجية والأداء (Al Yami and A bin Wared, 2019:74) ، وأن العاملين القادرين على تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية يمكنهم تحسين نوعية الحياة الشخصية والوظيفية ويمكنهم حماية الأفراد من الآثار السلبية للأدوار التي يلعبونها ويصبحون قادرين على الاستجابة في مواجهة متطلبات الدور (Suroso & Titi, 2024:84).

المبحث الرابع: الجانب العملي للبحث

أولاً: ديموغرافية العينة:

أجرى الباحث بحثه الحالي في المدارس الثانوية الاهلية التابعة لتربية بغداد الكرخ الثانية ومن خلال (25) مدرسة من اصل (47)، فكان عدد العينة (90) تدريسي ، مثل العنصر الذكوري منها (45%) ، فيما كانت نسبة الاناث منها (55%) ، وعلى مستوى المؤهل العلمي كان لشهادة البكالوريوس نسبة (60%) ولشهادة الماجستير (23%)، والدكتوراه (17%) ، أما على مستوى سنوات الخدمة الوظيفية فقد تصدرت فئة الخدمة (1-10) سنة بنسبة (47%) من عينة البحث ، وفئة (11-20) سنة على الترتيب الثاني بنسبة (36%) ، بينما كان الترتيب فئة (أكثر من 20) بنسبة (17%) ، وكما موضح بالجدول (2).

الجدول (2) ديموغرافية عينة البحث

النسبة	العدد	التفاصيل	السمة
0.45	40	الذكور	النوع الاجتماعي
0.55	50	الاناث	
0.17	15	دكتوراه	المؤهل العلمي
0.23	21	ماجستير	
0.60	54	بكالوريوس	
0.47	42	1-10	الخبرة
0.36	33	11-20	
0.17	15	أكثر من 20	

ثانياً: اختبارات أداة القياس

أجري اختبار كفاية حجم العينة (KMO) ، والتحليل العاملي الاستكشافي واختبار الثبات ، فكانت قيمة اختبار كايسر ماير اولسن (0.804) ، وقيمة اختبار بارتليت (1281.891) عند مستوى المعنوية (0.000) ودرجة حرية (225) للمتغير المستقل تدقيق الموارد البشرية والمقاس من خلال (28) فقرة واجابت عليه عينة تألفت من (90) مشاهدة من تدريسي المدارس الاهلية ، بينما كانت قيمة اختبار كايسر ماير اولسن (0.755)، وقيمة اختبار بارتليت (991.121) عند مستوى المعنوية (0.000) ودرجة حرية (155) للمتغير المعتمد جودة حياة العمل والمقاس عبر (17) فقرة ، وحصل تدقيق الموارد البشرية على جذر كامن (11.918) ، وقيمة تباين تفسيري (62.016%) ، بينما حصل المتغير المعتمد جودة حياة العمل على جذر كامن (7.204) ، وقيمة تباين تفسيري (61.006%)

، فيما تراوحت قيم التشبعات (0.451-0.831) لعناصر مكونات مصفوفة التدوير ، فيما كانت قيمة معامل الثبات للاستبانة بشكل عام (0.892) ، وكما موضح بنتائج الجدول (3).

الجدول (3) اختبار الثبات لمقياس البحث

Sig	Df	Approx. Chi-square	KMO	المتغيرات
0.000	225	1281.891	0.804	تدقيق الموارد البشرية
0.000	155	991.121	0.755	جودة حياة العمل
جودة حياة العمل		تدقيق الموارد البشرية		التفسير الكلي للتباين
61.006%		62.016%		
7.204		11.918		الجذر الكامن
0.892				ثبات الاستبانة الكلي

ثالثاً: الإحصاء الوصفي للبحث:

تم تحليل وتشخيص مستوى إجابات عينة البحث حول المتغيرين المبحوثين، فضلاً عن إبعادها وكما موضح بنتائج الجدول (4)، من خلال الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومعامل الاختلاف، والوزن النسبي، وقيمة (T) المحسوبة، أضف لذلك ترتيب المتغيرات بحسب معامل الاختلاف النسبي وحجم الأثر للمتغيرات الرئيسة، وإبعادها، فكانت نتائج التحليل الإحصائي الوصفي كالآتي:

الجدول (4) تحليل وتشخيص مستوى إجابات العينة (n=47)

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الأهمية النسبية	T قيمة	حجم الأثر	الأولوية
تدقيق الموارد البشرية	3.57	0.325	9.10	71.4	12.022	1.426	الأول
تدقيق وظيفة الموارد البشرية	3.87	0.636	16.43	77.4	9.377	1.112	3
تدقيق الامتثال الإداري	3.02	0.671	22.21	60.4	0.204	0.024	4
تدقيق مناخ الموارد البشرية	3.80	0.427	11.23	76	12.843	1.524	1
تدقيق استراتيجية المنظمة	3.60	0.542	15.05	72	7.588	0.900	2
جودة حياة العمل	3.31	0.355	10.725	66.2	5.986	0.710	الثاني
المشاركة في صنع القرار	3.45	0.754	21.85	69	5.968	0.755	1
مجال التدريب والتطوير	3.15	0.854	27.11	63	1.756	0.841	3
التوازن بين مجال العمل والحياة	3.33	0.824	24.74	66.6	4.000	0.821	2

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

مناقشة النتائج في ظل التحليل الوصفي لبيانات متغيري البحث:

1. حصل تدقيق الموارد البشرية على وسط حسابي (3.57) مرتفع المستوى ، ونال اهتمام نسبي قدره (71.4%) جيد اولته المدارس الثانوية الاهلية الأداة أساسية لإدارة المدرسة الاهلية ، ونوع من الوظيفية ، هدفه ليس فقط التحكم في النتائج وقياسها ، بل أيضاً اعتماد منظور أوسع يسهم في تحديد خطوط العمل المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية ، اذ انسجمت الإجابات وتقاربت في الاتفاق على توفره بمعامل اختلاف نسبي (9.10%) ليحصل على الترتيب الاول ، وانحراف معياري (0.325) يشير الى الامتثال والتقارب في الآراء ، فصل على قيمة (T) المحسوبة (9.103) وهي تزيد عن قيمة (T) الجدولية (1.987) عند درجة الحرية (89) وبمستوى معنوية (0.05) وبحجم اثر (1.426) قوي ، اما على مستوى الابعاد فقد حاز تدقيق مناخ الموارد

البشرية على الترتيب الأول وبوسط حسائي (3.80) مرتفع المستوى وبمعامل اختلاف نسبي (11.23%) ، بينما حل بعد تدقيق استراتيجية المنظمة بالترتيب الثاني وبمعامل اختلاف نسبي (15.05%) وممارسة بوسط حسائي (3.60) مرتفع المستوى ، بينما كان الترتيب الثالث لبعث تدقيق وظيفة الموارد البشرية بوسط حسائي (3.87) مرتفع وبمعامل اختلاف نسبي (16.43%) ، و أخيراً حل بعد تدقيق الامتثال الاداري بمعامل اختلاف نسبي (22.21%) وبوسط حسائي (3.02) معتدل ، اذ كانت قيمة (T) المحسوبة للبعد (0.204) وهي تقل عن قيمتها الجدولية (1.987) عند درجة الحرية (89) ليؤكد ضعف البعد ممارسة وتدني من قبلها.

2. حصلت جودة حياة العمل على وسط حسائي (3.31) معتدل المستوى ، ويمارس باهتمام نسبي (66.2%) متوسط في الأوضاع وبيئة العمل المميزة والمفضلة للمدرسين التي تدعم وتعزز رضاهم من خلال العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المدارس الاهلية ، إذ تقاربت وانسجمت على توفر جودة حياة العمل بمعامل اختلاف نسبي (10.72%) وبانحراف معياري (0.355) ليحصل على الترتيب الثاني من بين متغيري البحث ، اذ كانت قيمة (T) المحسوبة لجودة حياة العمل (5.986) ، وهي تزيد عن قيمتها الجدولية لترجح توفره وممارسته ، وقد حاز بعد المشاركة في صنع القرار على الترتيب الأول بوسط حسائي (3.45) ، وبمعامل اختلاف نسبي (21.85%) ، بينما كان بعد التوازن بين مجال العمل والحياة بالترتيب الثاني بوسط حسائي (3.33) وبمعامل اختلاف نسبي (24.74%) ، فيما كان الترتيب الثالث للبعد مجال التدريب والتطوير بمعامل اختلاف نسبي (27.11%) ووسط حسائي (3.15) ، وقد اتضح وجود ضعف في العملية التي يتم من خلالها تزويد المدرسين بالمعرفة والمهارات الجديدة التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم على نحو أفضل والمساهمة في تنمية المدرسة الاهلية نظراً لكون قيمة (T=1.756) المحسوبة للبعد تقل عن قيمتها الجدولية (1.987) مما يؤكد ضعف في تلقي المدرسين الخبرات والمهارات الجديدة من اجل انجاز المهام الموكلة اليهم.

رابعاً: الإحصاء الاستدلالي واختبار فرضية البحث الرئيسة (يوجد تأثير تدقيق الموارد البشرية وابعاده في جودة حياة العمل).

يظهر الجدول (5) ما يأتي:

- أ. اتضح نسبة تأثير تدقيق وظيفة الموارد البشرية في جودة حياة العمل (3.7%) وقيمة (T) المحسوبة (0.476) وهي تقل عن قيمتها الجدولية (1.987)، بينما كان معامل التفسير (3%) عند مستوى الدلالة (0.635) وبقية (F) المحسوبة (0.227) وهي تقل عن قيمتها الجدولية (3.948)، ليؤكد عدم استثمار تدريسي المدارس الاهلية لتدقيق وظيفة الموارد البشرية في تحسين جودة حياة العمل.
- ب. اتضح نسبة تأثير تدقيق الامتثال الاداري في جودة حياة العمل (23.8%) وبقية (T) المحسوبة (3.214) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.987)، بينما كان معامل التفسير (12.4%) عند مستوى الدلالة (0.002) وبقية (F) المحسوبة (10.329) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.948)، ليؤكد استثمار تدريسي المدارس الاهلية لتدقيق الامتثال الاداري بشكل ضعيف من خلال مراجعة رسمية لإجراءات وعمليات المدرسة الاهلية مع التركيز بشكل أساسي على ما إذا كان الكيان يلتزم بالقواعد واللوائح والسياسات والقرارات والإجراءات الداخلية في تحسين جودة حياة العمل.
- ت. ظهرت نسبة تأثير تدقيق مناخ الموارد البشرية في جودة حياة العمل (38.9%) وبقية (T) المحسوبة (4.480) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.987)، بينما كان معامل التفسير (21.6%) عند مستوى الدلالة (0.000) وبقية (F) المحسوبة (20.074) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.948)، ليؤكد استثمار تدريسي المدارس الاهلية لتدقيق مناخ الموارد البشرية بشكل متوسط من خلال تدقيق ممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية، والتي تساعد على تحسين الرضا الوظيفي والروح المعنوية وأداء المدرسين في تحسين جودة حياة العمل.
- ث. اتضح نسبة تأثير تدقيق استراتيجية المنظمة في جودة حياة العمل (43.6%) وبقية (T) المحسوبة (4.614) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.987)، بينما كان معامل التفسير (22.6%) عند مستوى الدلالة (0.000) وبقية (F) المحسوبة (21.292) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.948) ، ليؤكد استثمار تدريسي المدارس الاهلية لتدقيق استراتيجية المنظمة بشكل متوسط من خلال عملية فحص ودراسة المدارس الاهلية ككل واستراتيجيات وحدات النشاط المختلفة داخلها وبغرض تحديد ما إذا كانت الاستراتيجيات المتبعة من قبلها وما يرتبط بها من استثمارات رأسمالية قد حققت النتائج المرجوة أم لا في تحسين جودة حياة العمل .
- ج. و أخيراً تبين للباحث نسبة تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل (73.5%) وبقية (T) المحسوبة (5.703) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (1.987) ، بينما كان معامل التفسير (30.8%) عند مستوى الدلالة (0.000) وبقية (F) المحسوبة (32.521) وهي تزيد عن قيمتها الجدولية (3.948) ، ليؤكد استثمار تدريسي المدارس الاهلية لتدقيق الموارد البشرية بشكل جيد في تحسين جودة حياة العمل .

الجدول (5) تأثير تدقيق الموارد البشرية وابعاده في جودة حياة العمل

المعتمد	إشارة العلاقة	المستقل	التأثير β	التحديد R^2	الخطأ المعياري	اختبار T	المعنوية	الثابت	اختبار F
جودة حياة العمل	←	تدقيق وظيفة الموارد البشرية	0.037	0.03	0.078	0.476	0.635	3.908	0.227
	←	تدقيق الامتثال الاداري	0.238	0.124	0.074	3.214	0.002	3.171	10.329
	←	تدقيق مناخ الموارد البشرية	0.389	0.216	0.087	4.480	0.000	2.495	20.074
	←	تدقيق استراتيجية المنظمة	0.436	0.226	0.095	4.614	0.000	2.268	21.292
	←	تدقيق الموارد البشرية	0.735	0.308	0.129	5.703	0.000	1.096	32.521

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.28)

المبحث الخامس: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

- 1- حقق المتغير تدقيق الموارد البشرية مستوى اهتمام جيد ووسط حساسي و مرتفع مما يدل الى اهتمام الإدارة للمدارس الاهلية في قياس النتائج وتحقيقها وتحديد خطوط العمل المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية.
- 2- أما على مستوى الابعاد الفرعية فقد نال بعد تدقيق الامتثال الإداري مستوى اهتمام دون مستوى الطموح ومتوسط حساسي معتدل وكانت قيمة T اقل من القيمة المحدولة ليؤكد ضعف الإدارة المدارس الاهلية في تبني وممارسة هذا البعد.
- 3- حقق المتغير جودة حياة العمل مستوى أهمية معتدل ودرجة توافق جيدة فضلاً عن وسط حساسي معتدل مما يشير الى اهتمام متوسط في بيئة العمل والمفضلة للمدرسين التي تدعم وتعزز رضاهم من خلال الامن الوظيفي ومنحهم الترقيات في المدارس الاهلية
- 4- تبين إن البعد الفرعي لجودة حياة العمل المتمثل مجال التدريب والتطوير وسط حساسي متوسط ومستوى اهتمام ضعيف وقد اتضح وجود ضعف في تزويد المدرسين بالمعرفة والمهارات الجديدة التي يحتاجونها لأداء واجباتهم من اجل تنمية المدارس الاهلية.
- 5- اتضح أن تأثير تدقيق الموارد البشرية في جودة حياة العمل بشكل ضعيف ليؤكد عدم استثمار العاملين في مجال التدريس في المدارس الاهلية وظيفة التدقيق المورد البشري في تحسين جودة حياة العمل.

ثانياً: التوصيات

- 1- يتطلب الحفاظ على مستويات مرتفعة في تدقيق الموارد البشرية لدى ادارات المدارس الاهلية وبشكل دائم ومن خلال:
- أ- المراجعة الدورية من اجل تدقيق وظيفة الموارد البشرية .

- ب- ضرورة تطبيق استراتيجية تدقيق الموارد البشرية.
- ت- التأكد من وجود مناخ ملائم للموارد البشرية.
- 2- ضرورة تحسين تدقيق الامتثال الإداري لدى إدارات المدارس الاهلية والتأكد على تبنيه وممارسته في أنشطتها .
- 3- يتطلب الحفاظ على مستوى عالي من والاضاع وبيئة العمل المناسبة في المدارس الاهلية مما تسهم في تعزيز المناخ التنظيمي من حيث منحهم التزيقات والمكافئات والامن الوظيفي لهم .
- 4- ضرورة التأكد على الاستثمار في التدريب والتطوير مما يسهم في رفع مهارات والخبرات لدى المدرسين والتي تؤدي الى تنمية المدارس الاهلية .
- 5- ضرورة الاستثمار في مجال وظيفة تدقيق الموارد البشرية من اجل تحسين جودة حياة العمل في المدارس الاهلية .

الاقتراحات

- 1- اجراء المزيد من الدراسات التي تستهدف المدارس الاهلية في مختلف المراحل الدراسية.
- 2- استكشاف الدور المعدل والوسيط لتدقيق الموارد البشرية من خلال الاختبارات والتأسيس لها نظرياً واجرائياً.

Funding

None

Acknowledgement

None

Conflicts of Interest

The author declares no conflict of interest.

Arabic References:

- أبو العنين، محمد عبد الوهاب محمد، (2019)، "أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على جودة حياة العمل (دراسة ميدانية على قطاع المصارف الإسلامية في مصر)"، اطروحة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر.
- زكي، سارة حسين، (٢٠٢٤)، " أثر جودة حياة العمل على التهم التنظيمي " دراسة ميدانية على العاملين بالهيئة العامة لقصور الثقافة"، مجلة اسكندرية للبحوث الإدارية ونظم المعلومات، الصفحة ٨٢-١٠١.
- السامرائي، اسراء احمد وحسين، ميسون علي، (2023)، "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية في جودة حياة العمل: بحث استطلاعي لعينة من العاملين في ديوان محافظة واسط"، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد29، الصفحة 345-363.
- الزبيدي، نبأ عبد الرضا جواد وعباس، سامي احمد، (2023)، "مرونة ساعات العمل وتأثيرها في جودة حياة العمل /دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسيين في الجامعة العراقية"، مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، العدد30، المجلد 2، الصفحة 203-223.

English References:

- Abdulameer ,Sarah & Obaid ,Nawres Kadim and alreeshawee ,Rami Meteab,(2023)," THE ROLE OF STRATEGIC AUDITING IN ACHIEVING SUSTAINABLE PERFORMANCE AND ITS IMPACT ON IMPROVING THE COMPETITIVE ADVANTAGE OF THE PRODUCT(A PRACTICAL STUDY IN SOME ORGANIZATIONS REGISTERED IN THE IRAQ STOCK EXCHANGE)",World Bulletin of Management and Law (WBML) ,V 22, PP 75-87.

- Al Yami , Ahmed and A bin Wared ,Eman Haif ,(2019),"The quality of work-life and relation to organizational excellence at King Khalid University of the faculty members' point of view / Business School Case study",Journall of Economiics and Admiiniistrattiive Sciienes , Voll.. 25,, No..116 ,PP:: 68- 92.
- Behraves ,Elahesh & Abubakar ,A. Mohammed and Tanova ,Cem ,(2019), "Participation in decision-making and work outcomes: evidence from a developing economy" Employee Relations: The International Journal Emerald Publishing Limited, pp1-21.
- Bukhari , Syed Abdul Rehman,(2021),"A New Approach Towards HR Audit: Strengthening Human Resource Department in Pakistan",Asian Journal of HRM,PP 1-13.
- Cherubet , Beldine & Otsyulah,Joseph and Mackton ,Wanyama S,(2023),"THE INFLUENCE OF HUMAN RESOURCE COMPLIANCE AUDIT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PUBLIC UNIVERSITIES IN WESTERN KENYA", European Journal of Human Resource Management Studies, Volume 7 , Issue 1,PP167-184.
- Demiraga ,Ilgaz Feray,(2023),"Bibliometric Analysis of Post-Graduate Thesis on Worklife Quality in Tourism Establishments",Gaziantep University Journal of Social Sciences , 22(3),PP 1021-1031.
- Febrian , Wenny Desty and Solihin ,Agung,(2024), "Analysis of Improving Or generational Culture Through Employee Engagement, Talent Management, Training and Development Human Resources",Siber of Jornael of advanced multidisciplinary, Vol. 1, No. 4,PP185-195.
- Hayford, Lartey, (2021), "Quality of Work Life and Organizational Commitment among Senior staff of University of Cape Coast", Master's Thesis, School of Business, University of Cape Coast, Ghana.
- He,Mengyu and Li, Hui ,(2023),"Challenges and Realization Ways to Develop Strategic Audit of State-owned Enterprises under the New Situation",Frontiers in Business, Economics and Management, Vol. 10, No. 2,PP 169-173.
- Hosen ,Sharif & Hamzah ,Siti Raba'ah &Ismail, Ismi Arif & Alias, Siti Noormi & Abd Aziz ,Mohd Faiq and Rahman, Md Mizanur ,(),"Training & development, career development, and organizational commitment as the predictor of work performance",Heliyon,PP1-15.
- Muhammad ,Ghulam & Naz , Farah,(2023),"HR audit is a tool for employee retention and organisational citizenship behaviour: a mediating role of effective HR strategies in services sector of emerging economies",Middle East J. Management, Vol. 10, No. 1,PP 98-112.
- Rani ,Neetu & Singla, Jagdeep,(2015),"Auditing Human Resource Functions& Competencies: An Empirical Study", The Indian Journal of Industrial Relations, Vol. 51,N.1,PP109-120 .
- Sasikumar, G.M and Sujatha ,S,(2024),"Perceptions of Women Employees on the Quality of Work Life Practices in The Electronics Manufacturing Industry -an Analysis",QUBAHAN ACADEMIC JOURNALVOL. 4, NO. 2,PP129-152.
- Suroso ,Indria Fera & Titi, Pratitis Niken , (2024)," Is Work-Life Balance of Policewomen influenced by Work Engagement and Psychological Well-Being?",Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities,3(1),PP 83–89.
- Valverde-Moreno, M., Torres-Jiménez, M., Lucia-Casademunt, A. M., & Pacheco-Martínez, A. M. (2021). Do National Values of Culture and Sustainability Influence Direct Employee PDM Levels and Scope? The Search for a European Answer. Sustainability, 13(14), PP1-25.
- Wang, ping,(2017),"effect of human resource audit on role Behavior of project managers in selected real estate companies in Shenzhen china", master thesis, school of business, university of Nairobi.

- Zarandi ,Somayeh Poursoltani & Beheshtifar ,Malikeh and Nikpour, Amin,(2022),"A human resource auditing model with the approach of functional and macro level strategies in hospitals", Social Determinants of Health, Vol.8, No.1, PP1-11.
- Kiarie ,Charles Ngotho,(2018),"Influence Of Human Resource Audit On Perfomance Of Multiple Group Of Transport Companies In Kenya",Master's Thesis, Jomo Kenyatta University Of Agriculture And Technology, Kenya.
- Shaban.O .(2012). Auditing Human Resources as a Method to Evaluate the Efficiency of Human Resources Functions and to Control Quality Check on HR Activities, International Business Research, Vol. 5(3).